RF 17/4/C **premier feuillet**

Rép. : 17/

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

ORDONNANCE

Loi du 4 août 1996 – Article 32 decies §§ 2 et 3 – Action en cessation

L'an deux mille dix-sept, le vingt-deux mars, devant Nous, D. MARECHAL, Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de N. JONET, Greffier,

En cause :

Partie demanderesse (le travailleur) :

Madame X, institutrice primaire, née le ..., domiciliée à ....;

ayant comparu personnellement, assistée de son conseil Maître Laurence RASE, avocat à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2.

Contre :

Première partie défenderesse (l'employeur) :

La Ville de VISE, représentée par son collège communal, dont les bureaux sont sis à 4600 VISE, rue des Récollets, 1.

ayant pour conseils Maîtres Marc UYTTENDAELE et Joëlle SAUTOIS, avocats à 1060 BRUXELLES, rue de la Source, 68 et ayant comparu par Maître Justine LEGRAND, avocat se substituant à ses confrères précités ;

Seconde partie défenderesse :

Monsieur Y, Bourgmestre, domicilié à....., ...

ayant pour conseils Maîtres Marc UYTTENDAELE et Joëlle SAUTOIS, avocats à 1060 BRUXELLES, rue de la Source, 68 et ayant comparu par Maître Justine LEGRAND, avocat se substituant à ses confrères précités ;

Troisième partie défenderesse :

Madame Z, Directrice d'école, domiciliée à.....

ayant pour conseils Maîtres Marc UYTTENDAELE et Joëlle SAUTOIS, avocats à 1060 BRUXELLES, rue de la Source, 68 et ayant comparu par Maître Justine LEGRAND, avocat se substituant à ses confrères précités ;

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La requête contradictoire en cessation a été déposée au greffe le 21 février 2017 ainsi que le dossier de pièces de la partie demanderesse.

L'affaire étant de la compétence du président du tribunal (confer aussi l'article 2 du Règlement particulier du tribunal du travail de Liège), a été fixée à l'audience de référé du 15 mars 2017.

A ladite audience, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens, le conseil des parties défenderesses a déposé des conclusions signées (les conclusions non signées avaient été versées au dossier de la procédure le 14 mars 2017), et un dossier de pièces. Les débats ont été clos et la cause prise en délibéré.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis du code judiciaire[1].

OBJET DE LA DEMANDE

En substance, Madame X sollicite deux types de mesures en application de la loi du 4 août 1996:

- l'attribution, sans tarder, d'un emploi conforme à son acte de nomination à titre définitif et conforme au décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidié de l'enseignement subventionné ;
- la mise en œuvre de mesures de réintégration vis-à-vis de son employeur (le conseil communal), du bourgmestre de la Ville de Visé, de la direction de l'établissement scolaire au sein duquel elle sera affectée, des membres du personnel enseignant de cette implantation et des parents des élèves qui la fréquentent et ce en vue d'assurer la reprise de fonction dans les meilleures conditions possibles pour l'ensemble des parties.

Plus de détails quant à ces mesures figurent en pages 11 à 18 de la requête.

THESES DES PARTIES

Madame X ne dépose pas de conclusions, mais sa requête est longuement motivée et elle dépose un dossier de pièces à l'appui de ses prétentions.

Ses moyens et arguments y sont développés, ainsi que lors de l'audience.

L'article 780, alinéa 1er, 3°, nouveau du Code judiciaire énonce que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif:

---

[1] Article 587bis, 4° bis, du Code judiciaire.

« 3° l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1er ».

La partie demanderesse ne déposant pas des conclusions aux sens de l'article 744 nouveau du Code judiciaire, le tribunal estime que sa thèse ne justifiera pas de plus amples réponses que celles apportées dans les motifs de la présente ordonnance.

Les parties défenderesses déposent des conclusions et un dossier de pièces.

Leurs moyens et arguments y sont développés, ainsi qu'à l'audience.

En substance, elles demandent au président du tribunal de :

- déclarer non fondée la demande de Madame X visant à contraindre la Ville de Visé à la réintégrer en qualité d'institutrice primaire temps plein titulaire de classe d'une classe déterminée et, en conséquence, l'en débouter ;
- déclarer partiellement fondée la demande de Madame X tendant au prononcé de mesures provisoires aux fins de sa réintégration dans les meilleures conditions possibles, compte tenu des réserves émises par les parties défenderesses ;
- compenser les dépens.

CHRONOLIGIE DETAILLEE DES FAITS

A. CONTEXTE ANTERIEUR AU 19 OCTOBRE 2016

Madame X est institutrice primaire, nommée à titre définitif dans l'enseignement primaire communal organisé par la Ville de Visé, son employeur, depuis le 1er avril 2007 .

Au cours des années scolaires 2012-2013, elle était titulaire de classe à concurrence de deux mi-temps, l'un à école de Cheratte-Hauteur et l'autre, à l'école de Cheratte-Bas.

Le 12 septembre 2013, elle a introduit une plainte motivée du chef de harcèlement moral, de violences au travail et de discrimination auprès du SPMT Arista.

Du 10 octobre 2013 au 27 juin 2014, elle a été en incapacité de travail justifiée par des certificats médicaux du fait de la situation de harcèlement vécue au travail .

Madame X , convoquée le 30 septembre 2013 à une audition disciplinaire, s'est vue infliger par une décision du 3 février 2014 du Collège communal de la Ville de Visé, la sanction disciplinaire du rappel à l'ordre malgré l'avis défavorable de la Chambre de recours compétente. Elle a introduit une procédure devant le tribunal de première instance de Liège afin d'obtenir l'indemnisation du préjudice subi du fait du prononcé de cette sanction disciplinaire. Par un jugement du 21 avril 2015, le tribunal de première

instance de Liège a jugé que la sanction disciplinaire était fautive et a condamné la Ville de Visé à indemniser Madame X du préjudice subi. La Ville de Visé a interjeté appel de cette décision. L'affaire a été plaidée à l'audience de la Cour d'appel de Liège le 7 février 2017, qui vient de confirmer le jugement du TPI de Liège par un arrêt tout récent, selon les dires des parties lors de l'audience.

Eprouvée par la situation, Madame X a procédé à la recherche « d'un autre emploi ». Etant titulaire des titres requis lui permettant d'exercer des fonctions de direction dans l'enseignement, elle a été retenue, à la suite d'un appel aux candidatures, pour occuper un poste de directrice en stage au sein des écoles communales de la commune de Villers-le-Bouillet.

A partir du 1er juillet 2014, elle a ainsi bénéficié d'un congé au sein de la Ville de Visé pour exercer une autre fonction au sein d'un autre pouvoir organisateur. Il s'agit d'un « détachement pédagogique », Madame X restant nommée à titre définitif à Visé.

Par un courrier du 23 octobre 2014, la Ville de Visé a communiqué à Madame X les conclusions du SPMT Arista .

Le SPMT Arista a conclu à l'état de souffrance au travail dans le chef de Madame X et a aussi conclu, à l'existence de faits de violence commis sur Madame X par le bourgmestre, M. Y, et par la directrice, Madame Z mais également à des faits de harcèlement moral et à des situations de discrimination vis-à-vis de Madame X.

A la suite de la communication de ce rapport, Madame X a, par un courrier du 4 mai 2015, mis en demeure la Ville de Visé (son employeur) de prendre les mesures s'imposant pour qu'à l'avenir les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et les arrêtés qui s'appliquent soient respectés, de même que les recommandations formulées par le SPMT Arista .

Par ce même courrier, le SPMT Arista met en demeure la Ville de Visé, Monsieur Y, le bourgmestre, et Madame Z, la directrice, de réparer les préjudices que Madame X a subi du fait des comportements fautifs et abusifs dont elle a été victime de leur part.

N'ayant obtenu aucune réaction, Madame X a introduit une procédure devant le tribunal du travail. Celle-ci vise deux aspects :

- d'une part, la reconnaissance par le tribunal des faits de violence, de harcèlement et de discrimination par application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et l'indemnisation des préjudices constitutifs qui s'en sont suivis dans le chef de Madame X ;
- d'autre part, d'éventuelles mesures à prendre dans l'hypothèse où Madame X reprendrait effectivement l'exercice de ses activités professionnelles dans l'enseignement primaire communal organisé par la Ville de Visé.

Etant donné que Madame X prestait alors ses fonctions auprès d'un autre employeur, elle a sollicité du tribunal qu'il sursoie à statuer sur cette question.

B. SITUATION DEPUIS LE 19 OCTOBRE 2016

Depuis le 19 octobre 2016, la commune de Villers-le-Bouillet a mis fin au stage de directrice de Madame X. Depuis cette date, le détachement pédagogique de Madame X a pris fin et elle a retrouvé l'entièreté des droits liés à la nomination à titre définitif à temps plein comme institutrice primaire dans l'enseignement communal organisé par la Ville de Visé.

Le 19 octobre 2016, elle a adressé un courriel à la Ville de Visé l'informant de sa situation .

Elle a été en incapacité de travail justifiée par un certificat médical jusqu'au 30 novembre 2016.

Par un courrier officiel du 2 novembre 2016 adressé au conseil de la Ville de Visé, le conseil de Madame X a sollicité, au terme de son incapacité de travail, sa réintégration dans l'enseignement de la Ville de Visé comme institutrice primaire à temps plein, titulaire de classe, en s'appuyant sur le rapport du SPMT Arista d'octobre 2014, tenu également au courant de ces démarches.

Une rencontre a eu lieu le 24 novembre 2016 entre Madame X et le SPMT Arista. Au cours de celle-ci, le conseiller en prévention a précisé à Madame X que les mesures d'accompagnement à la reprise du travail ne pourraient être envisagées qu'après que la Ville de Visé ait communiqué à Madame X ses attributions, c'est-à-dire dans quelle école et dans quelle classe elle serait affectée.

Par un courrier officiel du 28 novembre 2016, le conseil de la Ville de Visé a accusé réception du courrier officiel du 2 novembre, a mentionné qu'il n'était pas aisé de réintégrer Madame X en cours d'année scolaire, que « *ce retour accéléré pose d'autant plus de difficultés qu'il s'inscrit dans un contexte contentieux avec, notamment, une action introduite par votre cliente devant le tribunal du travail pour harcèlement moral, action qui vise la Ville, son bourgmestre et un membre de son personnel directeur, pour des motifs en lien avec des décisions concernant ces affectations* », que « *la Ville de Visé, qui conteste le fondement de cette action, considère néanmoins qu'il serait imprudent d'anticiper sur l'issue de la procédure judiciaire et sur le débat qui est susceptible d'encore s'y nouer quant à la meilleure manière de réintégrer Madame X* », qu'il « *estime prudent de subordonner en tout état de cause toute décision relative à l'affectation concrète de Madame X à la saisine préalable du SPMT Arista, dont les recommandations actualisées seraient alors prises en compte, sous toute réserve...* ».

Le jour-même, le conseil de Madame X a réagi en précisant sa position, en posant certaines questions, afin de donner toutes garanties de succès à sa réintégration.

A la fin de son incapacité de travail , soit le 30 novembre 2016, Madame X n'avait toujours reçu aucune nouvelle de sa situation.

Un certificat médical prolongeant son incapacité jusqu'au 23 décembre 2016 a été transmis par son conseil au conseil de la Ville de Visé, le 1er décembre 2016, avec la précision suivante : « *Je réitère les questions déjà posées dans mes courriers antérieurs : dans quelle implantation Madame X reprendra-t-elle ses fonctions d'institutrice primaire à temps plein comme titulaire de classe ?*

Je vous remercie de bien vouloir me fixer dès que possible afin que le retour de Madame X puisse être organisé dans un climat serein et constructif » .

Le 6 décembre 2016, le SPMT Arista a écrit à Madame X , peu encourageant quant à la marge de manœuvre dont ce service disposerait quant à la réintégration.

Le 13 décembre 2016, le conseil de la Ville de Visé a avisé le conseil de Madame X qu'elle attendait une réaction du SPMT Arista et qu'elle n'entendait en conséquence ne pas proposer d'attributions.

Madame X est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions d'institutrice primaire depuis le 24 décembre 2016. Etant donné la période de congés scolaires, ce retour devait être effectif à partir du lundi 9 janvier 2017.

Par un courrier officiel du 26 décembre 2016, le conseil de la Ville de Visé a averti le conseil de Madame X de la position du SPMT Arista en précisant que « *Madame le conseiller en prévention estime notamment que tant que la procédure devant le tribunal du travail est en cours, il sera difficile de considérer toute option relative à l'affectation de Madame X dans les meilleures conditions...* ».

Aucune proposition n'a été formulée pour le retour de Madame X le 9 janvier 2017.

En l'absence de nouvelles, le conseil de Madame X a écrit au conseil de la Ville de Visé le 30 décembre 2016 :

> « *Ma cliente reprendra effectivement l'exercice de ses fonctions d'institutrice primaire au sein de la Ville de Visé dès le lundi 9 janvier 2017.*
>
> *Cette information n'est pas nouvelle. Cela fait plusieurs semaines que la Ville de Visé a connaissance de ce retour effectif.*
>
> *Je vous saurai par conséquent gré de bien vouloir me faire savoir, par retour du courrier, où Madame X doit se présenter le lundi 9 janvier 2017 et à quelle heure et quelles seront ses attributions effectives.*
>
> *Je vous rappelle que compte tenu de son acte de nomination à titre définitif et compte tenu du rapport du SPMT Arista du mois d'octobre 2014, c'est une charge de titulaire de classe qui doit lui être attribuée...* ».

Le même jour, un courrier a été adressé au SPMT Arista, précisant notamment que :

> *« Au terme de votre rapport du mois d'octobre 2014, vous préconisez des mesures individuelles ou collectives en cas de retour de Madame X et restiez à la disposition des parties pour envisager au mieux ce retour.*
>
> *C'est en fonction de la situation décrite ci-avant que, d'une part, Madame X et, d'autre part, la Ville de Visé ont l'une et l'autre sollicité votre intervention.*
>
> *Votre courrier mentionne la procédure judiciaire en cours et mentionne qu'il n'est pas envisageable pour vous d'intervenir compte tenu de cette procédure.*
>
> *Etant donné que la procédure est indépendante de la réintégration de ma cliente, voulez-vous bien réenvisager une intervention à bref délai, sachant que Madame X reprendra l'exercice de ses fonctions le 9 janvier prochain ? ».*

La veille de la rentrée des classes du 9 janvier 2017, Madame X n'avait toujours pas été informée de ses attributions.

Elle s'est donc directement adressée au directeur général dans un courriel du 6 janvier 2017 (pièce 59).

Celui-ci lui a répondu, par un mail du 8 janvier 2017, qu'elle devait se présenter à son bureau le lendemain dans la matinée.

Le lundi 9 janvier 2017, M. HAVARD, directeur général de la Ville de Visé, a dispensé Madame X de l'exercice de ses fonctions :

> *« En ce lundi 9 janvier 2017, le pouvoir organisateur visétois n'a pas de poste précis dans lequel vous affecter et ce pour les raisons suivantes :*
>
> *1. En premier lieu, le SPMT Arista a été sollicité pour assurer votre retour de la manière la plus harmonieuse possible. Cette intervention nous a été refusée dans l'attente de l'issue des contentieux qui nous divisent actuellement devant la justice. Cette médiation du SPMT Arista est pour nous et pour vous primordiale afin de vous garantir un retour serein. C'est un préalable absolu à toute rentrée dans nos écoles ;*
> *2. Puisque les contentieux qui nous opposent sont en cours, les arrangements entre le pouvoir organisateur et vous se font par nos avocats respectifs. Nous ne pouvons pas discuter en direct.*
>
> *En conséquence, dans l'attente d'une médiation fructueuse du SPMT Arista, nous vous dispensons de toute prestation. Nous actons que vous vous êtes bien présentée au travail après une période de maladie, mais nous vous exonérons de toute obligation de prestation jusqu'à l'aboutissement de l'intersession du SPMT Arista.*

Après la médiation du SPMT Arista, un courrier recommandé vous sera envoyé avec la précision de vos affectations.

J'acte que vous avez préparé 21 leçons pour des années possibles d'enseignement et vous me montrez votre journal de classe... ».

M. HAVARD a remis à Madame X une copie d'un courrier du SPMT Arista du 23 novembre 2016.

Depuis le 19 octobre 2016, Madame X doit être réintégrée comme institutrice primaire à Visé et une classe doit lui être attribuée. Depuis le 9 janvier 2017 (en réalité le 24 décembre 2016), Madame X est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions mais elle a été dispensée de les prester par le directeur général de la commune de Visé (à l'exclusion de son employeur, le conseil communal), tout en étant subventionnée par la Communauté française.

Etant donné la situation décrite ci-avant, les parties ont de commun accord sollicité que le fond du dossier qui les oppose ne soit pas plaidé à l'audience du tribunal du travail du 12 janvier 2017 mais qu'il soit, d'une part, reporté à une date ultérieure et que, d'autre part, l'affaire soit très rapidement fixée pour que le tribunal puisse statuer sur les mesures à prendre en vue de la réintégration de Madame X dans ses fonctions et ce par application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

Le tribunal a fait droit à cette demande et l'affaire a été reportée sur le deuxième point à l'audience du 16 février 2017.

Par un courrier du 13 janvier 2017, le SPMT Arista a écrit à Madame X :

« *Je vais prochainement reprendre contact avec la Ville de Visé afin d'évaluer la situation et ne manquerai pas de reprendre contact avec Madame X pour envisager, en fonction, les suites utiles.*

Par souci de transparence, je vous informe qu'au vu de la charge actuelle de travail (période de facturation du mois de janvier que nous devons assurer en plus de la gestion de nos dossiers), je pourrais assurer ce suivi début février... ».

Par une décision du 17 janvier 2017, notifiée à Madame X par un courrier du 24 janvier 2017, le Collège communal de la Ville de Visé a confirmé la dispense de prester accordée par le Directeur-général. Cette décision mentionne que :

« *Considérant que la Ville est en double contentieux avec l'institutrice Josiane X, à propos d'une sanction disciplinaire mineure qu'elle a contestée et à partir de laquelle elle a invoqué une*

compensation indemnitaire, et pour un harcèlement moral qu'elle impute au bourgmestre et à une directrice d'école.

(...)

Considérant que, dans l'intérêt en particulier, et du respect, de Madame Josiane X, une affectation précise ne peut être décidée que sur l'intervention d'un médiateur professionnel et extérieur; qu'on ne peut donc l'assigner à une fonction précise sans soulever de lourdes responsabilités relationnelles (...) » .

A l'audience du 16 février 2017, l'affaire n'a pas été plaidée.

Madame X reste sans nouvelle du SPMT Arista.

RECEVABILITE

Le tribunal considère que la forme de l'acte introductif d'instance est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 32 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail .

Quant à l'exigence d'urgence , il convient de souligner que la présente procédure n'est pas un référé au sens habituel du terme.

Cela dit, l'action en cessation telle qu'introduite est bien urgente.

L'intérêt est né et actuel dans le chef de Madame X.

La demande est recevable.

FONDEMENT

A. Notion de harcèlement moral au travail: dispositions légales, doctrine et jurisprudence diverse :

Le concept de harcèlement moral a été introduit par le législateur européen dans les années 2000 dans divers textes contraignants (plusieurs directives ont été édictées) (voir notamment, Gerassimos Zorbas, *« Le harcèlement, Droits européen, belge, français et luxembourgeois »*, Droit social Larcier 2010, p 49 et suivantes).

Les différents législateurs européens ont transposé ces directives en droit interne.

L'article 32 ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comme (= version du texte suite à sa modification par la loi du 10/1/2007) dispose notamment que :

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

1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

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 decies, §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail énonce que :

« § 1er. Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d' une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

...

§ 2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements

de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Ces mesures peuvent être provisoires.

L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.».

L'article 32 undecies de la même loi énonce que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve ».

Cour de Cassation française :

La Cour de cassation française, par divers arrêts récents, considère qu'en la matière, une obligation de résultat pèse sur l'employeur[2].

Cour de Cassation belge :

Notre Cour de cassation a jugé que *« L'obligation de décrire avec précision les faits invoqués est justifiée par la circonstance que, conformément à l'article 32tredecies, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la charge de la preuve des motifs visés au premier paragraphe de cet article qui sont étrangers à la plainte du travailleur, incombe à l'employeur »*[3].

Cours du travail :

La Cour du travail de Liège a considéré que *« L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais pas le conflit.*

---

[2] Voir notamment : Cour de cassation française, chambre sociale, 3 février 2010,N°: 08-44019 , publié au Bulletin :

« Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel (arrêt n° 1, pourvoi n° 08-44.019), ou de violences physiques ou morales (arrêt n° 2, pourvoi n° 08-40.144), exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements ».

[3]Cass.8/6/2009, S.08.0142.N, publié sur www.juridat.be.

Le harcèlement présuppose que la personne hypothétiquement harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a pas provoqués, ni entretenus par sa propre attitude alors que dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre les parties »[4].

Par un autre arrêt, elle a jugé que :
« 1. Une apparence de harcèlement est retenue par le fait :
- de la multiplication des demandes de renseignements, pas toujours adaptées, dans un laps de temps très court,
- de décisions parfois excessives prises à la réception des explications données,
- de l'absence de prise en compte des explications avancées
- et de l'introduction de deux procédures dont une procédure disciplinaire a abouti à un blâme et l'autre, provisoire, à la mesure d'ordre temporaire.
Il incombe à l'employeur et à la directrice du bureau désignée comme harceleur d'établir que les faits retenus ne sont pas de nature à constituer des faits de harcèlement.
La répétition de tels faits sur une courte période manifeste à l'égard de l'employée une hostilité et une mise sous pression d'un membre du personnel constitutives de harcèlement.
Par ailleurs, La Poste et la directrice restent en défaut d'apporter la preuve que le déplacement décidé ne constitue pas un fait supplémentaire de harcèlement. Au contraire, les faits sont liés et la décision d'écartement n'avait pas pour but d'aplanir le conflit mais de sanctionner, même si la sanction disciplinaire au sens strict ne devait intervenir que plus tard.
2. La demande d'indemnisation formulée à titre personnel à l'encontre d'un agent doit être examinée en regard des dispositions de l'article 2 de la loi du 10 février 2003 »[5].

Par un arrêt du 17 novembre 2015, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que :
« Une succession de faits et de décisions irréguliers qui sont directement en lien avec l'état de santé et le handicap du travailleur peuvent être constitutifs de harcèlement et de discrimination.
La notion de handicap doit être expliquée comme ayant trait à un état de santé qui découle d'une maladie curable ou incurable diagnostiquée par un médecin, lorsque cette maladie conduit à une limitation qui est notamment la conséquence d'atteintes physiques, morales ou psychiques, qui peut empêcher la personne concernée de participer pleinement et effectivement à la vie professionnelle, par comparaison avec d'autres travailleurs, en interaction avec divers obstacles, et que cette limitation est de longue durée »[6].

B. <u>APPRECIATION :</u>

<u>Quant aux faits de harcèlement moral et de violence au travail :</u>

L'acte introductif d'instance, repris ci-dessus pour l'essentiel, décrit dans le détail la chronologie des faits et des difficultés relationnelles allant *crescendo* entre madame X et les parties défenderesses, depuis de longues années, et épingle les évènements plus récents et postérieurs au 19 octobre 2016.

En substance, les parties défenderesses soutiennent que :

---

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

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

[6] Arbeidshof Brussel, 3de kamer, 17/11/2015, publié au JTT n°1240 du 29/2/2016, pp 81 à 83

- elles émettent toutes réserves sur la qualification des faits que Madame X présente comme étant du harcèlement moral et de la violence au travail ;
- en tout état de cause, le Président du Tribunal du travail de Liège siégeant comme en référé commettrait un excès de pouvoir s'il ordonnait à la Ville de Visé, même à titre provisoire, de réintégrer Madame X et ce, en sa qualité de titulaire d'une classe ;
- l'affectation de Madame X à des cours de remédiation ne serait pas *« dévalorisante et discréditante »* , ni contraire à son acte de nomination ;
- La décision de dispense de services de Madame X n'est pas contraire à ses « droits statutaires » ni à la réalité ;
- l'astreinte n'est pas justifiée, car il n'existe aucun risque qu'un pouvoir public tente de se soustraire à l'exécution d'un jugement, de sorte le montant réclamé ne se justifie aucunement.

La notion de bien-être au travail a fait l'objet d'une loi spécifique[7], puis le concept de harcèlement moral[8] , bien difficile à cerner[9], est arrivé dans notre droit social, et dans notre droit judiciaire, très précisément en 2002, par l'intégration dans la loi du 4/8/1996 d'un chapitre Vbis , qui a évolué encore depuis lors, et est aujourd'hui intitulé *« Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress , la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».*

L'objet de la demande de Madame X est clair et précis.

C'est la cessation d'actes de violence ou harcèlement moral au travail, qui avaient été épinglés dès octobre 2014 dans un rapport clair et précis émanant du SPMT Arista, conseiller en prévention, et qui selon Madame X, se sont réveillés avec intensité depuis l'annonce de son retour au sein de la Ville de Visé, en octobre 2016. .

En effet, les conclusions du rapport du SPMT Arista[10], établi par Madame P, conseiller en prévention psychosocial, et communiquées à Madame X le 23 octobre 2014, portent le diagnostic suivant : *« situation de violence complémentaire qui a pris place dans un cadre spécifique de gestion communale qui permet, de par les pouvoirs qui lui sont conférés, ce type de comportements violents (changements d'attributions abusifs er hypercontrôle soudain), et ce , au-delà du cas de Madame X. En ce sens, la situation subie par madame X s'apparente à une forme de harcèlement moral au travail, tel que défini par la loi du 10 janvier 2007, dès lors que les comportements de Monsieur Y, et par l'intermédiaire de son P.O. et de sa direction, s'inscrivent dans une dynamique d'hostilité unilatérale. »*

Le SPMT Arista émettait ensuite plusieurs recommandations, notamment en cas de réintégration de Madame X au sein de la Commune de Visé.

---

[7] Loi du 4/8/1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
[8] Notion issue du concept anglo-saxon de *mobbing.*
[9] Marie-France HIRIGOYEN, « Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux », Editions La découverte et Syros, Paris, 2001.

[10] Pièce 34 du dossier de Madame X : ce rapport comporte 15 pages, est très détaillé, et s'appuie notamment sur le modèle de diagnostic réalisé par l'équipe de recherche de l'ULg (*SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale : Vade-mecum de diagnostic des cas de souffrance relationnelle au travail , Avril 2008*)(*Daniel Faulx, Université de Liège, Service de Psychologie Sociale, des Groups et des Organisations. Diagnostiquer le harcèlement moral : proposition de modèle différentiel. Document non publié).*

Entretemps, ces actes avaient forcément cessés durant les années scolaires 2014-2015 (dès le 1er juillet 2014) et 2015-2016, puisque madame X prestait alors dans d'autres fonctions dans une Ecole de Villers-le-Bouillet. Ce stage comme Directrice d'Ecole s'est depuis terminé.

Depuis lors, Madame X entend faire valoir un droit fondamental, à savoir celui d'exercer pour son employeur, la Ville de Visé, son métier d'enseignante dans les conditions prévues par son acte de nomination déjà ancien, ni plus, ni moins.

A la lecture du dossier de pièces et des débats d'audience, rien n'est reproché à Madame X quant à ses compétences pédagogiques.

Dès son retour au sein des écoles de la Ville de Visé qui aurait dû être effectif dès le 19 octobre 2016 , ou à tout le moins le 24 décembre 2016 (fin de l'incapacité de travail) ou le 9 janvier 2017 (rentrée scolaire post période Noël-Nouvel an), il est clair que les parties défenderesses ont mis peu d'entrain à réintégrer Madame X dans ses droits, à savoir la reprise d'une classe comme titulaire dans l'une des 8 écoles de la Ville de Visé (cela devrait représenter une bonne trentaine de possibilités...).

Le jeu du chat et de la souris joué par les instances de la Ville de Visé, monsieur Y et madame Z, comporte tous les ingrédients habituels du harcèlement moral tel que défini par la loi et la jurisprudence :

- Incessants courriers circonstanciés en réponse aux demandes légitimes de Madame X, reportant le règlement de problèmes parfois accessoires, plutôt que de rechercher une solution concertée et discutée entre acteurs montrant la volonté de trouver rapidement et concrètement une solution , dans le respect des personnes, tant dans leurs émotions que dans leur raison ;
- Renvoi de la balle à des acteurs intermédiaires, tel le service SPMT Arista, conseiller en prévention, dont les avis seraient déterminants quand il estime que la marge de manœuvre est limitée quant à la réintégration effective, mais moins quand ce service épingle de comportements qu'il qualifie de harcèlement moral, et émet des recommandations ;
- Certaine instrumentalisation ou manipulation des collègues enseignants et des parents d'élèves, destinée à mettre en doute les qualités et compétences de Madame X;
- Déclenchement et poursuite d'une procédure disciplinaire, parallèlement au contexte de harcèlement moral pourtant épinglé par le service externe de prévention ;
- Proposition récente à madame X de d'abord prendre une charge de cours de remédiation, en sachant très bien que celle-ci a éprouvé de réelles souffrances lorsqu'elle s'était vu confiée ces tâches dans le passé, telle une voie de garage ;
- Culpabiliser madame X quant à son choix d'agir en justice, en lui signifiant que la ou les procédures judiciaires qu'elle a entamées rendent très compliquée, voire empêchent, une réintégration sereine de celle-ci dans un emploi d'enseignante au sein de la Ville de Visé ;
- Utilisation du facteur temps, de report en report, et ce depuis le 24 décembre 2016 (elle est apte depuis lors à reprendre un titulariat de classe) ;

- Déclassement de madame X, en favorisant constamment d'autres enseignants, moins anciens, non nommés, et qui passent constamment prioritairement devant elle pour l'attribution de titulariats de classe ;

- Dispense de prestations, malgré sa ferme volonté d'exercer son métier d'enseignante, sans manifester de réelle volonté de faire avancer le *schmilblick.*

Tout cela constitue un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, internes à l'institution, qui se sont produites pendant un certain temps (et en tous les cas depuis le 19 octobre 2016 jusqu'à ce jour), et qui ont eu pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Madame X, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se sont manifestées par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Le rapport du SPMT Arista d'octobre 2014 apparait comme un travail sérieux, objectif, nuancé et mesuré. Ce qui y est relevé n'a pas cessé, malgré les recommandations, et les comportements de harcèlement moral y dénoncés se sont de nouveau produits avec le retour annoncé de Madame X au sein des écoles de la Ville de Visé en octobre 2016.

Dans le contexte de la cause, le président du tribunal du travail constate l'existence de faits qu'il considère comme constitutifs de harcèlement moral ou violence au travail.

En effet, les parties défenderesses ignorent superbement les mesures préventives et recommandations du conseiller en prévention psychosocial, dans un contexte chronologique et relationnel éloquent.

Eu égard à la chronologie des faits, comment comprendre que les parties défenderesses, n'aient pas désigné un tiers au conflit patent entre madame X et Monsieur Y et madame Z afin de discuter et trouver une solution au bénéfice de tous ?

Tout cela dépasse largement la notion d'hyper-conflit, et traduit l'exercice d'un abus de pouvoir et d'autorité, d'un abus de droit, voire d'un acharnement, dans le chef des parties défenderesses.

Selon l'enseignement de la Cour de cassation, *« l'abus de droit consiste à exercer en droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente. Tel est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause »*[11].

Dans ce contexte, le président du tribunal estime que Madame X établit des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral au travail, et que les parties défenderesses n'apportent pas la preuve du contraire.

Le président du tribunal du travail ordonne la cessation de ces faits aux auteurs dans le délai fixé tel que précisé dans le dispositif de la présente ordonnance, et selon les modalités précisées dans ce dispositif.

<u>Quant aux mesures adéquates destinées à permettre à madame X de reprendre ses fonctions dans les meilleures conditions possibles :</u>

---

[11] *Voir notamment,* Cass., 9 mars 2009, RG C.08.0331.F, Pas., 2009, n° 182; Cass., 12 décembre2005, RG S.05.0035.F, Pas., 2005, n° 664.

En page 15 de leurs conclusions, reçues au greffe le 14 mars 2017, les parties défenderesses avancent :

- *A priori*, la Ville de Visé ne s'oppose à l'idée que Madame X soit réintégrée en qualité d'institutrice primaire à temps plein titulaire d'une classe déterminée, à tout le moins à la rentrée scolaire prochaine.
- les parties défenderesses considèrent également qu'il est indispensable que la réintégration de Madame X se fasse dans les meilleures conditions possibles et que, partant, des étapes préalables à la reprise des fonctions sont nécessaires.
- une réintégration avant la rentrée scolaire prochaine pourrait, toutefois, être envisagée dans certaines conditions. En effet, la Ville de Visé propose les mesures suivantes :
    - Jusqu'au 1er mai 2017 inclus : réintégration de Madame X à un poste de remédiation (sur ce point, voy. ci-après) ;
    - A partir du 2 mai 2017 jusqu'à la rentrée scolaire de septembre 2017, à tout le moins : réintégration de Madame X à l'école de Richelle comme institutrice primaire titulaire d'une classe de 5ème primaire – en remplacement d'une institutrice en congé de maternité.

- les parties défenderesses sont d'avis que ces mesures permettraient de mettre en balance tant les intérêts de Madame X que ceux de la Ville de Visé, du personnel enseignant et des élèves concernés.
- elles précisent que cette proposition a, par ailleurs, été répercutée à Madame X par l'intermédiaire de Madame P, conseiller en prévention-aspects psychosociaux.

Madame X souligne avoir été mise au courant de cette proposition très récemment, et comprend mal pourquoi ce type de solution (en sa seconde partie) n'a pas été implémentée depuis longtemps (fin décembre 2016, début janvier 2017, voire dès la rentrée scolaires 2014 ou à tout le moins suite au dépôt du rapport du SPMT Arista en octobre 2014).

Elle répète encore son ressenti et son point de vue par rapport au poste de remédiation qui lui est proposé dans un premier temps.

Dans le contexte de la cause, le président du tribunal du travail précise les modalités de la réintégration de Madame X dans le dispositif de la présente ordonnance, selon les modalités précisées au dispositif.

Le président du tribunal du travail donne un large éventail de choix aux parties défenderesses quant à l'affectation d'un titulariat à madame X (soit un titulariat de classe dans l'une des 8 écoles de la Villé de Visé, et pourquoi pas dans celle de Richelle) , et cela ne constitue en aucun cas un excès de pouvoir.

L'argument de la séparation des pouvoirs ne résiste pas à l'analyse, puisque justement le législateur de 2002, en toute connaissance de cause, a donné au président du tribunal du travail une compétence spécifique et réfléchie destinée à régler ce genre de situation, par diverses mesures que le pouvoir judiciaire peut imposer à un employeur commettant des actes de harcèlement moral, qui peut être parfois une autorité administrative.

Huit écoles primaires, de tailles diverses, avec chacune de nombreuses classes, laissent en effet aux parties défenderesses un large panel de solutions possibles, et le problème n'a rien de neuf.

Il appartiendra évidemment aussi à madame X de procéder avec rigueur, ouverture d'esprit et responsabilité quant aux exigences pédagogiques légitimement attendues par son employeur, et de participer à toute réunion individuelle ou collective, et tout entretien constructifs mis en place.

Et cela afin que la réintégration effective dans le titulariat d'une classe soit effective dès le mardi 18 avril 2017, avec l'accompagnement du service SPMT Arista, et avec si besoin aussi la collaboration constructive de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Dans le contexte de la cause, l'astreinte[12] demandée est justifiée, et a pour seul objectif de faire progresser rapidement la réintégration effective de Madame X dans son emploi, dont on comprend mal pourquoi elle ne s'est pas déjà réalisée de manière plus naturelle. Le but est évidemment que la réintégration se concrétise rapidement et que le paiement effectif de l'astreinte soit évité.

QUANT AUX DEPENS :

Quant aux dépens, il ne convient pas de les compenser, puisque les parties défenderesses succombent.

L'affaire n'étant pas évaluable en argent et de la compétence du tribunal du travail, le montant de base de l'indemnité de procédure est de 1.440 € (montant de base applicable aux affaires classiques et non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail, et hors champs d'application de l'article 4 de l'AR du 26/10/2007, qui ne vise que les procédures visées par les articles 579 et 1017, alinéa 2, du Code judiciaire), et non pas de 155,18 € (montant maximum applicable aux affaires « sécurité sociale » de la compétence du tribunal du travail).

Malgré la complexité de l'affaire, et ses développements, le montant de base prévu par la loi se justifie.

Par ces motifs,

Nous, Denis MARECHAL, président du tribunal du travail, assisté de Nathalie JONET, greffier,

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Disons l'action en cessation recevable et fondée.

Par application des articles des 32*septies*, §1er, 32*decies* §2 et 3 et 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

Constatons l'existence de faits de harcèlement moral dans le chef des parties défenderesses, à savoir le réveil depuis le 19 octobre 2016 , depuis le 24 décembre 2016, et depuis le 9 janvier 2017, d'une situation qualifiée de harcèlement moral dans le rapport du conseiller en prévention du service externe

[12] Confer articles 1385bis et 1385 ter du Code judiciaire.

SPMT ARISTA établi en octobre 2014, au travers de toutes sortes d'attitudes et de comportements dépréciant la personne de madame X, et proposant notamment de l'affecter, fut-ce temporairement , à des tâches moins valorisantes que le titulariat d'une classe de primaire, telles que des cours de remédiation dont les parties défenderesses savent pertinemment bien qu'elles sont à l'origine de multiples souffrances dans le chef de madame X ;

Ordonnons aux parties défenderesses de cesser ces faits et comportements à l' égard de madame X, dans les dix jours du prononcé de la présente ordonnance ;

Faisons interdiction à la Ville de Visé, en sa qualité d'employeur, de modifier les conditions de travail de Madame X, conditions imposées par l'acte de nomination à titre définitif et qui consistent en une charge d'institutrice primaire à temps plein en qualité de titulaire de classe ;

Disons pour droit que la Ville de Visé doit attribuer à Madame X un emploi d'institutrice primaire à temps plein dans une implantation scolaire en qualité de titulaire de classe d'une classe déterminée, dans l'une des 8 écoles de la Ville de Visé, et ce dès la reprise du mardi 18 avril 2017 suivant les vacances de Pâques, sous astreinte de 1.000,00 € par jour de retard à dater de la signification de la présente ordonnance ;

Disons pour droit que la Ville de Visé doit prendre les mesures adéquates permettant la reprise de fonctions de Madame X dans les meilleures conditions possibles, à savoir :

- qu'elle désigne une tierce personne compétente en la matière afin d'organiser au mieux la reprise de fonction de Madame X. Celle-ci préconise que ce soit Madame P, conseiller en prévention aspects psychosociaux au SPMT Arista, auteur du rapport du mois d'octobre 2014 et qu'à défaut ce soit le Dr R de la Cellule Bien-être. Cette désignation et son acceptation devant intervenir dans les dix jours de l'ordonnance, sous peine, pour la Ville de Visé, d'être condamnée à une astreinte de 1.000,00 € par jour de retard à dater de la signification de la présente ordonnance ;

- que, dans ce cadre, la personne désignée ci-avant procède à des entretiens individuels de Madame X et de la direction de l'implantation où elle sera affectée et/ou de l'équipe enseignante dans le courant de la semaine suivant le délai de dix jours précité de manière à ce que Madame X puisse reprendre l'exercice de ses fonctions de manière effective au plus tard le mardi 18 avril 2017 après la décision qui lui attribue sa charge ;

- que la reprise de fonction de Madame X soit expliquée soit par la direction, soit par le conseiller en prévention ou l'interlocuteur privilégié à l'équipe enseignante et aux parents d'élèves de manière sereine et constructive et conforme à la réalité ;

- que le conseiller en prévention ou l'interlocuteur privilégié assure, au besoin, le suivi des réunions ;

- que le conseiller en prévention ou l'interlocuteur privilégié précise toute autre mesure à mettre en œuvre individuellement et collectivement ; dans ce cadre, sous réserve d'autres mesures d'accompagnement qui ne présentent pas de degré d'urgence, imposer au bourgmestre, Monsieur Y, et à Madame Z de ne pas avoir de contact direct avec Madame X.

Condamne les trois parties défenderesses, solidairement ou l'une à défaut de l'autre, aux dépens liquidés dans le chef de Madame X au montant de 155,18 € mais taxés au montant de base de l'indemnité de procédure relatif aux affaires non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail, soit 1.440 €.

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, **en Notre Cabinet,** sis à 4000 LIEGE, Place Saint-Lambert, 30/0004, le **MERCREDI VINGT-DEUX MARS DEUX MILLE DIX-SEPT,**

Le Greffier,

Le Président de tribunal du travail de Liège,