



N° d'ordre

Numéro du répertoire

2024 /

R.G. Trib. Trav.

21/1450/A

Date du prononcé

20 décembre 2024

Numéro du rôle

2023/AL/431

En cause de :

**M. S.
C/
CHR DE LA CITADELLE**

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail
Arrêt contradictoire

+ Contrat de travail – résolution judiciaire (non-respect des obligations liées au trajet de réintégration par l'employeur – nécessité d'un manquement contractuel suffisamment grave) – travailleur en incapacité de travail – trajet de réintégration – dommages et intérêts – évaluation du préjudice – réouverture des débats
Dommages et intérêts pour harcèlement moral (non)

EN CAUSE :

Madame S. M.,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après Madame M,
présente et assistée de son conseil Maître R. M., avocat à 1410 WATERLOO,

CONTRE :

LE CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE (C.H.R.) BCE 0237.086.311, dont le siège
est établi à 4000 LIEGE, Boulevard du 12ème de Ligne, 1,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après le CHR,
comparaissant par Maître J. C., avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 novembre 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 9 septembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6ème Chambre (R.G. 21/1450/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 10 octobre 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 12 octobre 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 novembre 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 22 novembre 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 4 novembre 2024 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 19 janvier 2024, 23 mai 2024 et 20 septembre 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 20 septembre 2024 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 29 mars 2024 et 29 juillet 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 14 octobre 2024 ;
- le courrier du 9 octobre 2024 du greffe de la Cour communiquant le dossier à l'Auditorat général en application de l'article 766 du Code judiciaire ;
- le courrier de l'Auditorat général du 11 octobre 2024 précisant que pour des motifs de convenance, le Ministère public décide de ne pas émettre d'avis ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 4 novembre 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 novembre 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES FAITS

1.

Le 30 mai 1988, Madame S. M., ci-après dénommée Madame M, est entrée au service de l'asbl Clinique Sainte-Rosalie dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement en qualité d'employée administrative. Le 1^{er} août 1990, Madame M est engagée à durée indéterminée pour la fonction d'aide au service de réadaptation.

À partir du 1^{er} janvier 1998, Madame M intègre le personnel du CHR de la Citadelle, ci-après dénommé le CHR, suite à l'absorption par ce dernier de l'asbl Clinique Sainte-Rosalie.

2.

Le 29 juin 2000, un avenant au contrat de travail à durée indéterminée est conclu entre les parties prévoyant qu'à partir du 3 juillet 2000, Madame M est occupée à temps plein en qualité d'éducatrice A2, en remplacement d'une dame C.

Madame M est affectée à la cellule maltraitance qui, à l'époque, est un service transversal.

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

3.

Durant l'année 2010, Madame M est en incapacité de travail aux dates suivantes : du 19 mars au 2 avril, du 3 au 16 avril, du 27 avril au 4 juillet.

Toujours en 2010, Madame M consulte le SPMT en vue d'ouvrir un dossier d'intervention formelle aux dates suivantes : le 29 avril, le 4 mai, le 10 mai et le 16 juin.

4.

Début 2012, Madame M est transférée en salle 57.

Un rapport rédigé en octobre 2012 par Madame B., infirmière en chef, mentionne « *au vu de tous ces éléments, afin de permettre à Madame M de prendre de la distance par rapport aux situations difficiles en cellule M et d'améliorer l'organisation du service, je prends la décision de transférer Madame en salle 57 début 2012¹* ».

5.

Madame M contacte à nouveau le SPMT dans le courant du mois d'avril 2012 et rencontre à nouveau la conseillère en prévention le 3 mai puis le 14 mai 2012.

Aucune demande formelle ne sera cependant introduite.

6.

A partir du 4 août 2012, Madame M est en incapacité de travail, suite à la demande du conseiller en prévention - médecin du travail.

7.

Madame M rencontre à nouveau la conseillère en prévention psychosociale : le 29 janvier et 10 octobre 2013, puis le 10 juillet 2014 et le 13 février 2018.

8.

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

¹ Pièce 7 du dossier du CHR

9.

Le 25 novembre 2013, Madame M adresse un long courrier à Madame D. (directrice des soins infirmiers du CHR) dans lequel elle sollicite de « *recupérer un poste qui répond à mes compétences. Prendre en charge des familles carencées et pouvoir les guider en utilisant leurs ressources dont ils n'ont pas toujours conscience représente pour moi un travail riche et constructif pour tous* ».

10.

Le 23 décembre 2013, Madame D. accuse réception du courrier, constate que Madame M est toujours sous certificat médical et la prévient que sa situation sera réévaluée en collaboration avec le SPMT et la Direction des Ressources humaines au moment de la reprise des activités.

11.

Le 20 janvier 2014, une reprise du travail est prévue en salle 57. Madame M ne se présente pas et avertit le jour même en fin de matinée son employeur de la prolongation de son incapacité de travail.

12.

Le 4 février 2015, le médecin du travail est favorable à une reprise à raison d'un mi-temps médical, un retour en salle 57 devant être évité.

13.

Le 22 juin 2017, le médecin du travail estime qu'une reprise du travail est envisageable à mi-temps médical à partir du 1er septembre 2017.

Cette position sera confirmée aux parties le 23 août 2017.

14.

Le 30 août 2017, Madame M contacte son employeur et l'informe de son retour à mi-temps le 1^{er} septembre 2017, suite à l'accord du médecin du travail.

Le même jour, Madame MA., directrice des ressources humaines du CHR écrit au médecin du travail en ces termes :

« *Chère docteur,*

Madame M a contacté ce jour mon secrétariat afin de signaler son retour au 1/9 avec votre accord car il n'y a plus de souci d'environnement salle 57.

Nous n'avons plus de nouvelles de Madame M depuis des années et nous apprenons qu'elle est en contact avec vous depuis début août.

En outre elle reviendrait à mi-temps médical.

Si ces éléments sont corrects, je trouve cette situation totalement inacceptable.

Il nous est absolument impossible d'examiner une reprise de Madame M au 1/9.

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

Il est inenvisageable de procéder à la rentrée de Madame dans ces conditions ».

Une rencontre est alors prévue entre la médecine du travail et le service des ressources humaines du CHR.

15.

Le 31 mai 2018, Madame M initie un trajet de réintégration.

16.

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

17.

Le 25 septembre 2018, le CHR considère, au terme de son rapport de motivation, qu'un plan de réintégration :

« est techniquement et objectivement impossible pour les raisons suivantes :

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

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

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

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

Les mots suivants ont été barrés dans le rapport :

- « absence de volonté du travailleur » accolés aux mots « pour une réorientation professionnelle ». Cette phrase initiale est remplacée par celle-ci : « *Impossibilité de réorienter le travailleur pour une réorientation professionnelle hors soins* » ;
- « (...) ont été envisagées avec Madame M qui les a refusées » précédés des mots « d'autres fonctions notamment administratives ». Cette phrase initiale est remplacée par celle-ci : *une proposition de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, n'ont pu être envisagées.*»

18.

Par mail du 16 novembre 2018, Madame M interpelle son employeur en ces termes :

« Par ce message, je souhaiterais connaître les intentions de la Direction du CHR Citadelle de Liège concernant mon avenir au sein de l'institution.

Lors de notre dernier entretien, en date du 25 septembre 2018, vous et Madame B, Doctoresse du SPMT de Liège, m'avez informée de la décision du CHR de conclure à l'impossibilité de me proposer un trajet de réintégration.

Vous m'avez remis un rapport écrit confirmant cette position que je ne partage pas.

Depuis lors, je n'ai plus aucune nouvelle de votre part.

Dans l'attente d'une réponse (...) ».

Aucune réponse ne lui est donnée.

19.

Le 17 décembre 2018, Madame M, par l'intermédiaire de son conseil, met en demeure le CHR de faire part de sa position.

20.

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

21.

Début 2020, les parties entreprennent un processus de médiation qui n'aboutit pas.

22.

Par requête du 17 mai 2021, Madame M introduit la présente procédure devant le tribunal du travail de LIEGE, division LIEGE.

Devant les premiers juges, Madame M sollicite :

- la résolution judiciaire du contrat de travail la liant au CHR, aux torts de l'employeur et la condamnation de ce dernier à lui payer la somme provisionnelle de 150 000 EUR à titre de dommages et intérêts équivalant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- la condamnation du CHR à lui payer la somme de 43 997,54 EUR provisionnels à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de harcèlement et de violence au travail dont elle a été victime ;
- le tout à augmenter des intérêts et des dépens.

Le CHR sollicite pour sa part que Madame M soit déboutée de l'ensemble de ses prétentions.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

23.

Par jugement du 9 septembre 2022, le Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE, a :

- dit le recours partiellement fondé,
- prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail au 17 mai 2021,
- condamné le CHR à payer à Madame M, à titre de dommages et intérêts, la somme de 20 000 EUR, à augmenter des intérêts judiciaires,
- autorisé le CHR à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations,
- débouté Madame M pour le surplus de ses demandes,
- condamné le CHR aux dépens liquidés dans le chef de Madame M à la somme de 6 500 EUR.

III. L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

24.

Par requête du 10 octobre 2023, Madame M interjette appel de ce jugement et en postule la réformation. Elle postule que la cour :

- déclare les demandes initiales recevables et fondées ;
- condamne le CHR :
 - au paiement de dommages et intérêts équivalant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis, soit 150 000 EUR provisionnels ;

- à lui payer la somme de 43 997,54 EUR provisionnels à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier en lien direct avec le harcèlement et les faits de violence au travail dont elle fut victime durant l'occupation ;
 - à lui fournir tout document permettant d'établir la composition exacte de sa rémunération annuelle brute et partant, le montant définitif des dommages et intérêts réclamés ;
 - aux intérêts judiciaires sur les sommes dues ;
 - au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
- à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où Madame M se verrait condamnée au paiement de l'indemnité de procédure, réduise celle-ci au taux minimum, liquidée dans son chef à :
- la somme de 6 500 EUR en instance (ainsi qu'au 20 EUR à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) ;
 - la somme de 7 500 EUR en appel (ainsi qu'au 20 EUR à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

Elle sollicite enfin la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat aux torts du CHR et condamne celui-ci à réparer le dommage en ayant résulté.

25.

Dans ses premières conclusions, le CHR introduit un appel incident à l'encontre du jugement entrepris en ce qu'il prononce la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et le condamne à payer une somme de 20 000 EUR à titre de dommages et intérêts et 6 500 EUR à titre de dépens.

Il sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il déboute Madame M de sa demande de condamnation à des dommages et intérêts relative aux faits invoqués de harcèlement moral et/ou violence au travail.

Il sollicite enfin la condamnation de Madame M aux indemnités de procédure des deux instances évaluées chacune au montant de base de 6 500 EUR pour la première instance et 7 500 EUR pour l'instance d'appel.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

26.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

27.

Il en va de même de l'appel incident du CHR formé dans ses premières conclusions déposées au greffe le 19 janvier 2024, conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire.

V. DISCUSSION

5.1. Résolution judiciaire

A . PRINCIPES

A.1. Résolution judiciaire

28.

Selon l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant des contrats régis par la loi prennent fin selon divers modes, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations.

29.

Parmi ces modes généraux de rupture du contrat de travail figure la résolution judiciaire que consacre l'article 1184 du Code civil².

Selon cette disposition, la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances.

30.

La résolution judiciaire du contrat de travail suppose que le demandeur en justice démontre l'existence d'un manquement contractuel suffisamment grave ou sérieux, sans qu'il soit nécessaire que la faute atteigne une gravité telle qu'elle permettrait la rupture du contrat pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Il appartient au juge du fond

² Cass., 26 octobre 1981, *Pas.*, p. 281 ; Cass., 23 novembre 1981, *Pas.*, 1982, p. 401.

d'apprécier si le manquement allégué revêt une gravité suffisante pour mériter une sanction aussi radicale³.

Dans le chef de l'employeur, il peut s'agir de la non-exécution de ses obligations à savoir, faire travailler le travailleur conformément au travail convenu, aux temps et aux lieux convenus, le rémunérer conformément aux dispositions applicables et, s'agissant d'une obligation réciproque, exécuter la convention de bonne foi.

Le contexte général des relations entre parties peut être pris en compte pour apprécier la gravité du manquement contractuel⁴.

31.

La charge de la preuve du manquement grave à l'origine de la demande de résolution du contrat de travail repose sur le demandeur en résolution.

32.

La résolution judiciaire opère ex tunc (c'est-à-dire avec effet rétroactif) et sort en principe ses effets à la date à laquelle le contrat a été conclu. Cependant, à l'égard d'un contrat à prestations successives qui ne peuvent en pratique pas être restituées, comme lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail, elle opère ex nunc (sans effet rétroactif), sauf si le contrat a été suspendu et que plus aucune exécution du contrat n'a été opérée.

33.

La mise en demeure, qui peut consister en la demande en justice, est un préalable non pas à la résolution judiciaire mais à l'octroi de dommages et intérêts éventuellement dus à la suite de la résolution.

34.

Le juge peut accorder des dommages et intérêts visant à réparer le dommage subi par le demandeur. Le montant de cette indemnisation peut être fixé par référence au montant de l'indemnité compensatoire de préavis qui aurait été due en cas de rupture unilatérale du contrat⁵. Le juge peut aussi procéder à une évaluation ex aequo et bono, par exemple en tenant compte de la rémunération perdue au cours de la période nécessaire pour retrouver un emploi équivalent⁶ ou pour tenir compte d'un dommage moral⁷.

A.2. Trajet de réintégration

³ C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, R.G. n°2015/AB/253, www.terralaboris.be ; Voy. également P. Wery, *Les sanctions de l'inexécution des obligations contractuelles, Le droit des obligations contractuelles et bicentenaire du Code civil*, Lacharte, 2004, p. 324.

⁴ C. trav. Mons, 15 novembre 2002, R.G. n°17.206. www.juportal.be.

⁵ C. trav. Bruxelles, 10 mai 2017, R.G. n°2015/AB/253, www.terralaboris.be.

⁶ C. trav. Bruxelles, 23 octobre 2018, R.G. n°2016/AB/35.

⁷ C. trav. Bruxelles, 22 juin 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 358.

35.

Conformément à l'article 37, §1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsqu'un contrat de travail a été conclu à durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un délai de préavis.

La partie qui résilie un tel contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis est, en règle, redevable à l'autre partie d'une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (article 39 de cette même loi).

Toutefois, les engagements résultant des contrats de travail peuvent prendre fin par la force majeure, sans préavis ni indemnité (article 32, 5° de cette même loi).

36.

Avant l'adoption du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative au travail, il était considéré qu'une incapacité permanente de travail dont était atteint un travailleur pouvait constituer une force majeure mettant fin au contrat, lorsque le travailleur ne pouvait définitivement plus accomplir le travail convenu, soit « *celui qui devait normalement être exercé par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail, d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation normale du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur* »⁸.

Le nouvel article 34, introduit dans la loi sur les contrats de travail par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, entré en vigueur le 9 janvier 2017, dispose, dans sa version telle qu'applicable aux faits de la cause⁹, que:

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi ».

Il ressort de cette disposition légale que¹⁰ :

- l'accomplissement du « trajet de réintégration », jusqu'à son terme, est la condition sine qua non d'une rupture du contrat de travail pour force majeure médicale ;

⁸ Cass. 2 octobre 2000, Pas 2000, I, p.504

⁹ Soit avant sa modification par l'article la loi du 30 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail.

¹⁰ Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl. 19 mars 2024, 2020/AB/551

- il est loisible à la partie qui entend mettre fin au contrat de travail sans mener le trajet de réintégration jusqu'à son terme, de rompre ledit contrat, moyennant préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

37.

Selon l'article 1.4-70 du code sur le bien-être au travail, entré en vigueur le 12 juin 2017, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré temporairement ou définitivement inapte pour le travail convenu par une décision du conseiller en prévention-médecin du travail qui n'est plus susceptible de recours, conformément aux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail figurant sur le formulaire d'évaluation de la santé.

La même disposition précise : « *A cet effet, il suit la procédure telle que prévue aux articles 1.4-74 à 1.4-78 en vue de la mise en place d'un plan de réintégration.* »

38.

A la demande, notamment du travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration. Dans ce cadre, il avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration et invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration¹¹ (article 1.4-73, §§1 et 2 du code précité dans sa version applicable aux faits).

A l'issue de l'évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prend une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration (article 1.4-73, §4 du code précité dans sa version applicable aux faits):

- a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;
- b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

¹¹ 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 les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

- c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;
- d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail;
- e) il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales.

Dans l'hypothèse d'une décision a), après avoir reçu l'évaluation de réintégration, l'employeur établit un plan de réintégration, en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration (article 1.4-74, §1^{er} du code précité dans sa version applicable aux faits).

Si l'employeur après la concertation visée au §1^{er} n'établit pas de plan de réintégration, il doit alors rédiger 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 ¹².

39.

Après l'expiration du délai dans lequel le travailleur peut marquer ou non son accord avec le plan de réintégration, l'article 1-4.76 §1^{er} du code sur le bien-être au travail (dans sa version applicable aux faits) précise, de manière limitative, les hypothèses qui permettent de considérer que le plan de réintégration est terminé, en ces termes :

« pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur:

1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article 1.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article 1.4-80 sont épuisées;

2° a remis le rapport visé à l'article 1.4-74, § 4 au conseiller en prévention-médecin du travail;

3° a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article 1.4-75, § 1^{er}, 2° ».

40.

Enfin, l'article 31, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que l'exécution du contrat de travail est suspendue lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident.

¹² Article 1-4.74 §4 du code du bien-être

Néanmoins, l'article 31/1, § 1er de cette même loi¹³ dispose que :

« L'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail ».

A.3. De la charge de la preuve

41.

Le droit commun de la charge de la preuve était prévu aux articles 870 du code judiciaire¹⁴ et 1315 du code civil¹⁵. Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve est quant à lui visé par l'article 871 du code judiciaire.

Depuis le 1^{er} novembre 2020, c'est l'article 8.4 du titre VIII du nouveau code civil qui régit les règles déterminant la charge de la preuve¹⁶. Il est rédigé comme suit :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.

Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.

Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante ».

42.

¹³ introduite par la loi du 20 décembre 2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail ; cette modification législative confirme la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation (Cass. 23 mars 1981, JTT 982, p. 122)

14 Art. 870 du Code judiciaire : « Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

15 Art. 1315 du Code civil : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

16 Voy. en ce sens : S. GILSON, F. LAMBINET et H. PREUMONT, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement p. 4 et s. ; F. GEORGE, « Le nouveau droit de la preuve. Quand le huitième wagon devient locomotive ! », J.T., 2019/32, n° 6786, p. 637-657.

La doctrine souligne et rappelle les principes de droit judiciaire : il ne s'agit pas de déterminer l'ordre dans lequel la preuve doit être apportée mais de déterminer qui, *in fine*, assumera le risque du défaut de preuve¹⁷.

Les règles visées à l'article 8.4, alinéa 4 du code civil interviennent donc à l'issue du débat judiciaire et désignent qui perd et qui gagne, si les faits restent incertains¹⁸.

43.

L'article 8.4, alinéa 5, du code civil permet au juge de déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de la preuve lorsque l'application des règles générales serait manifestement déraisonnable.

Il ressort des travaux préparatoires¹⁹ que cet ajout repose sur l'idée que « *les règles de la charge de la preuve ne peuvent aboutir à des conséquences iniques* », qu'il s'agit d'un remède ultime. La volonté du législateur est de donner une portée stricte, voire restrictive, au texte²⁰.

44.

La cour rappelle enfin que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue pour autant que ces faits soient contestés²¹. L'article 8.3 du Code civil le précise expressément : « *Hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.(...)* ».

B. APPLICATIONS EN L'ESPECE

45.

¹⁷ N. VERHEYDEN, Droit de la preuve, Larcier, 1991, pp.43, 46 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 89 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, p. 6 ; H. Mormont, La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale, R.D.S., 2013/2, p. 361 ;V. Ronneau, « Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de Stratego s'annonce » in La réforme du droit de la preuve, D. Mougenot, dir, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp. 15 et s.

¹⁸ H. MORMONT, « La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale. », R.D.S.-T.S.R., 2013/2, p. 361-366.

¹⁹ Projet de loi portant insertion du livre 8 « La preuve » dans le nouveau code civil, Doc. parl., chambre, 2018-2019, n°54-3349/001, p.14.

²⁰ Voy. en ce sens : V. RONNEAU, « Objet, charge et degré de preuve : une nouvelle partie de Stratego s'annonce », La réforme du droit de la preuve, CUP, Vol.193, Anthémis, 2019, pp.26 à 34.

²¹ H. Mormont, La charge de la preuve dans le contentieux judiciaire de la sécurité sociale, R.D.S., 2013/2, pp. 348 et s. qui rappelle que le principe s'applique aux matières qui ne sont pas d'ordre public et qui renvoie à Cass., 18 avril 2008, Pas., 2008, I, p. 936 : « Seuls les faits contestés doivent être prouvés » et Cass., 10 mai 2001, Pas., 2001, I, p. 807 ; S. Gilson, F. Lambinet et H. Preumont, « La preuve en droit du travail : évolutions et questions particulières », Orientations, 2020/10, pp. 4 et s., spécifiquement pp. 8 à 10.

Madame M demande la résolution judiciaire du contrat. Il lui appartient donc de démontrer que le CHR a commis un manquement contractuel grave. Elle invoque à ce titre, dans le cadre de la procédure d'appel, deux types de manquement dans le chef de son employeur, à savoir :

1. l'inexécution fautive par l'employeur du trajet de réintégration ;
2. une modification unilatérale par l'employeur d'un élément essentiel du contrat : sa fonction.

46.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation de la cour que :

- le 31 mai 2018, Madame M initie un trajet de réintégration ;
- en date du 20 juillet 2018, le médecin du travail, le Docteur B., coche la case a) du formulaire d'évaluation de réintégration et conclut que Madame M est « apte à reprendre le travail convenu (éducatrice spécialisée) à mi-temps médical, à la fin de l'ITT prévue le 31/8/2018, sur le plateau de pédiatrie ou de pédopsychiatrie ou tout autre endroit équivalent » ;
- dans un courriel du 20 septembre 2018, la cheffe du service du personnel du CHR, Madame L, s'adresse en ces termes au docteur B. :
« (...) Le trajet de réintégration de Madame M vient à échéance ce mardi 25/09. Nous proposons de programmer une réunion de concertation avec la DRH - moi et vous: médecin du travail et Madame M avant la remise du rapport qui prévoit: En premier lieu, le plan de réintégration est impossible parce qu'aucun poste d'éducateur spécialisé (fonction convenue) au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, n'est disponible à court et à long terme, en sorte que la mise en place d'un mi-temps médical n'est pas réalisable. En second lieu, une proposition de réintégration n'est pas possible car, en vue d'explorer la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives, ont été envisagées avec Madame M, qui les a refusées. Nous vous proposons de vous joindre à nous ce mardi 25/09 à 13h30 dans le bureau de Madame Mc (avant le CPPT) pour remettre ce rapport à Madame M, seriez-vous disponible? Votre présence pourrait être utile pour confirmer que la travailleuse demeure dans le même état d'esprit qu'en 2015: elle refuse d'envisager une autre fonction, ce qui ferme la porte à une réintégration dans un « autre travail » que le travail convenu et formaliserait la concertation (...) » ;
- le 25 septembre 2018, le CHR considère, au terme de son rapport de motivation à l'attention du travailleur, qu'un plan de réintégration :
« est techniquement et objectivement impossible pour les raisons suivantes :
 - *Impossibilité de réorienter le travailleur pour une réorientation professionnelle hors soins*
 - *Aucun poste d'éducateur spécialisé n'est disponible à court et long terme**Justification*

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

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

47.

Le CHR a donc fait application de l'article I.4-74, §4 du code du bien-être (dans sa version applicable aux faits, soit la version publiée le 2 juin 2017) et décidé de ne pas établir un plan de réintégration, considérant qu'il lui était techniquement et objectivement impossible d'établir un tel plan.

48.

La cour constate par contre que le CHR n'a pas respecté l'obligation de concertation qui lui était imposée par l'article I.4-74, §1er du code du bien-être ni son obligation de montrer dans ce rapport que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées (article I.4-74, §4 du code du bien-être).

48.1.

Ainsi, s'agissant de la concertation :

- la seule pièce qui est déposée par le CHR est le courriel envoyé le 20 septembre 2018 (soit 5 jours avant la fin de la procédure) par le Service du personnel du CHR au médecin du travail, l'invitant à assister à une réunion de concertation en présence de Madame M le 25 septembre 2018 (soit le dernier jour de la procédure) avant la remise du rapport qui, conclura, cela est déjà annoncé dans ce courriel, à l'impossibilité d'un plan de réintégration ;
- aucune autre pièce ne démontre une quelconque concertation entre le CHR et Madame M à dater du 20 juillet 2018 ;
- le contenu du courriel précité permet de constater que :
 - il est fait état d'une réunion de concertation pour la forme, mais qu'aucune concertation réelle n'a été entreprise, puisque ce même courriel contient déjà la décision de l'employeur ;
 - l'employeur a d'emblée considéré que Madame M était dans le même état d'esprit qu'en 2015 (lors d'une précédente tentative de remise au travail), celle-ci ayant refusé, selon le CHR, d'envisager une autre fonction et d'accepter un « autre travail » que le travail convenu.

Or, l'article I.4-74, §1er du code sur le bien-être au travail impose, dans l'hypothèse d'une inaptitude temporaire, la démarche de concertation, préalablement à l'établissement concret du plan de réintégration ou à la décision de l'employeur de ne pas établir le plan.

Cette concertation doit être réelle et non feinte ou formelle. Cela résulte de la lecture de l'article I.4-74, §4 du code du bien-être qui pour permettre une réelle concertation impose à l'employeur :

- dans sa version applicable aux faits :
 - o d'établir un rapport motivé dans lequel il explique les raisons de cette impossibilité ;
- dans sa version ultérieure (la cour relève que le législateur a clarifié les choses) :
 - o d'examiner les possibilités concrètes de travail adapté ou d'autres travaux et d'adaptations de poste ;
 - o d'établir un rapport motivé dans lequel il explique les raisons de cette impossibilité ;
 - o de montrer dans ce rapport que les possibilités d'adaptation du poste de travail et/ou de travail adapté ou d'autre travail ont été sérieusement considérées.

La jurisprudence et la doctrine²² ont déjà eu l'occasion de rappeler le rôle crucial de cette concertation sur le plan de l'effectivité du droit au reclassement professionnel du travailleur, en recherchant une solution commune à la problématique soulevée à la suite de la constatation de l'inaptitude du travailleur à exercer son travail. La cour se rallie pleinement à cette analyse.

Sans une réelle concertation, réalisée au moment où le trajet d'intégration est initié, et non sur base d'éventuels éléments antérieurs telles que de précédentes tentatives de remise au travail comme en l'espèce, l'impossibilité d'établir un plan ne peut être considérée comme ayant été obtenue dans le respect de la précitée.

La cour constate qu'en l'espèce, dans le cadre de la procédure liée au trajet de réintégration, aucune rencontre n'a eu lieu entre les parties pour tenter de rechercher une solution commune à la problématique soulevée à la suite de constatation de l'inaptitude partielle de Madame M à exercer son travail. La réunion organisée le 20 septembre 2018 par le CHR n'avait comme objectif que d'informer Madame M de ce que le CHR ne voyait pas de possibilité d'offrir un travail adapté, il s'agissait donc d'une simple annonce et non d'une consultation et encore moins d'une concertation.

En l'espèce, le CHR ne dépose aucun document attestant des efforts qu'il a consentis pour rapprocher les points de vue, tels que des procès-verbaux de rencontres ou l'inventaire des

²² Voy. en ce sens : C. Trav. Mons, 28 octobre 2020, RG 2019/AM/311 ; TT Liège, Div. Namur, 14 mars 2023, RG 21/1015/A ; S. REMOUCHAMPS, « Quels droits pour le travailleur ayant perdu une partie de sa capacité de travail? Réflexions critiques autour du trajet de réintégration », Chr.D.S., 2018/4, p.150 ; M. DAVAGLE, « La surveillance de la santé des travailleurs I), Le bien-être des travailleurs. 20 ans de la loi du 4 août 1996, Anthemis, Coll. Jeune Barreau de Charleroi, 2016, p. 281 ; DE WILDE D'ESTMAEL, J., YERNAUX, A., « Reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail » in La gestion des incapacités de travail dans le secteur public, 2021, Kluwer, pp.207-208; Trib. Trav. Anvers, div. Hasselt, 14 décembre 2020, R.G., n° 2019/AM/311, WWW.terralaboris.be

démarches exploratoires en vue de trouver des possibilités de reclassement de Madame M, ni des efforts que, le cas échéant, Madame M n'aurait pas consentis.

48.2.

En outre, s'agissant de l'obligation de justifier dans ce rapport cette impossibilité d'établir un plan, la cour considère que ce n'est que sur le plan formel que le CHR a respecté cette obligation, mais que cette motivation formelle n'est étayée par aucun élément :

- si le rapport affirme l'absence de poste disponible d'éducateur spécialisé au sein de l'unité pédiatrique, y compris en pédopsychiatrie, ou ailleurs, à court ou long terme, il ne le démontre pas. Aucune pièce n'est déposée en ce sens par le CHR, aucune pièce n'établit ne fut ce que la vraisemblance, à défaut pour le CHR de produire, comme mis en exergue ci-avant, des procès-verbaux de rencontres ou l'inventaire des démarches exploratoires en vue de trouver des possibilités de reclassement pour Madame M ;
- le rapport mentionne que « d'autres fonctions, notamment administratives, n'ont pu être envisagées » après avoir biffé les mots « ont été envisagées avec Madame M, qui les a refusées » accolés aux mots « d'autres fonctions, notamment administratives. La cour en déduit donc que des fonctions administratives n'ont dès lors pas été proposées à Madame M. Le CHR ne démontre pas davantage avoir examiné la possibilité d'aménagement raisonnable, d'autres fonctions, notamment administratives ou que Madame M aurait fait obstacle à l'examen de telles possibilités. Le CHR n'explique pas en quoi ces fonctions administratives n'ont pu être envisagées ;
- les entretiens antérieurs au trajet de réintégration ayant eu lieu entre le CHR et Madame M ne valent évidemment pas concertation au sens de l'article I.4-74, §1er du code du bien-être. La cour relève en outre qu'elles n'ont été matérialisées dans aucun document écrit et qu'aucune proposition écrite n'a été à l'époque adressée à Madame M.

Enfin, la cour relève que le CHR ne rapporte pas la preuve de ses allégations selon lesquelles:

- les modifications manuscrites opérées sur le rapport de motivation ont été effectuées uniquement dans un souci de créer un climat constructif et ne seraient dès lors pas conformes à la réalité ;
- une fonction d'éducatrice dans le cadre d'un nouveau projet d'accueil (garderie des enfants durant la consultation des parents) a été proposée à Madame M lors de la réunion du 20 septembre 2018.

L'impossibilité (technique ou objective) ou l'existence de motifs justifiés doit être démontrée par l'employeur et ressortir d'une recherche, substantielle et sérieuse, appropriée à la cause, et menée effectivement au moment des faits²³. Il ne peut être question comme en l'espèce de

²³ Voy. en ce sens : C. Trav. Mons, 28 octobre 2020, RG 2019/AM/311 ; S. REMOUCHAMPS, « Force majeure, handicap présumé et obligation de reclassement? », Chr.D.S., 2020, p.5 ;.

se référer a posteriori à d'unique justifications fournies dans le cadre du débat judiciaire, soit en l'espèce les cadres relatifs aux éducateurs au sein du CHR en 2018 et 2021.

Force est de constater dès lors l'absence d'investigations, par le CHR, dans le cadre du trajet de réintégration initié en mai 2018, pour tenter de trouver un emploi adapté aux recommandations contenues dans le plan de réintégration de Madame M.

49.

Il ressort des considérations qui précèdent qu'en décidant de ne pas établir un plan de réintégration sans établir l'existence de faits matériels objectivables ou de motifs légitimes attestant de l'impossibilité de proposer un poste adapté ou un autre poste à Madame M, et sans mettre en place la concertation imposée par le code du bien-être, le CHR s'est rendu coupable d'un manquement d'une gravité telle que la demande de résolution judiciaire du contrat de travail à ses torts est fondée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner ici les autres comportements qui lui sont reprochés.

En effet, la cour ne peut suivre le CHR lorsque celui-ci affirme qu'en l'espèce Madame M détourne le mécanisme de la résolution judiciaire de sa finalité au motif que le statut du contrat d'un travailleur en incapacité de travail est la suspension du contrat :

- pour soutenir un tel raisonnement, le CHR fait fi du formulaire d'évaluation de réintégration rédigé par le médecin du travail le 20 juillet 2018 qui conclut que Madame M est « apte à reprendre le travail convenu (éducatrice spécialisée) à mi-temps médical, à la fin de l'ITT prévue le 31/8/2018, sur le plateau de pédiatrie ou de pédopsychiatrie ou tout autre endroit équivalent ». Si à l'issue d'un trajet de réintégration menée conformément à la législation, Madame M avait repris le travail à temps partiel, en application de l'article 31/1, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il ne pouvait plus être question de suspension du contrat ;
- la lecture du dossier de pièces du CHR permet de poser le constat que ce retour de Madame M comme éducatrice spécialisée²⁴ posait problème au CHR²⁵, différents

²⁴ Le rapport de motivation rédigé par le CHR fait bien référence au titre de travail convenu à la fonction d'éducatrice spécialisée

²⁵ En effet, en termes de conclusions, page 26, le CHR écrit :

« Indépendamment de l'obligation spécifique faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement ou de violence sont portés à sa connaissance (Loi du 4 août 1996, art. 32septies), l'employeur a une obligation plus globale de prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psycho-sociaux au travail.

A supposer que se libère un poste d'éducateur à temps partiel dans le département de pédiatrie, l'employeur ne pourrait le proposer à Mme S. M. sans s'exposer au reproche de manquer à son obligation de mettre tout en œuvre pour veiller au bien-être de ses travailleurs ».

Le jugement dont appel liste également de façon précise (page 16 in fine et page 17) les éléments permettant d'aboutir à une telle conclusion, dont notamment :

- un courriel du 30 janvier 2014 entre Madame B et Madame Z : « après avoir listé pour chacune des salles les motifs pour lesquels de Madame MR est exclu (...) la conclusion est inaptitude au poste » ;

services de ce dernier considérant que Madame M ne convenait plus à la fonction. A supposer cet élément avéré (il n'appartient pas à la cour dans le cadre du présent litige de se prononcer à cet égard), cette situation ne dédouanait pas le CHR de respecter ses obligations dans le cadre du trajet de réintégration et ne lui enlevait pas la possibilité de prendre ses responsabilités et de mettre fin à ce contrat, dans les conditions prévues à l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail.

50.

L'attitude du CHR qui ne respecte pas la procédure relative au trajet de réintégration et par conséquent laisse Madame M dans une situation socio-professionnelle inextricable (à suivre le CHR, Madame M devrait rester indéfiniment en situation d'invalidité malgré l'évaluation du conseiller en prévention – médecin du travail constatant son aptitude à reprendre le travail à mi-temps) et la prive de travail²⁶, est dès lors constitutive d'un manquement d'une gravité telle que la demande de résolution judiciaire du contrat de travail au tort du CHR est fondée.

Il convient dès lors de confirmer le jugement dont appel et de dire l'appel incident non fondé sur ce point.

51.

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)⁴⁰.

Dès lors que Madame M 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 17 mai 2021 (date retenue, par ailleurs, par les premiers juges et qui ne fait l'objet d'aucune contestation de la part des parties dans le cadre de la procédure d'appel).

52.

Par ailleurs, outre la résolution du contrat de travail, le demandeur peut, également, solliciter une indemnisation sous forme de dommages et intérêts, en vue de réparer le dommage réel subi en lien avec le manquement grave ou sérieux de son cocontractant.

Saisi d'une telle demande, le juge peut, sans y être obligé, y faire droit en constatant l'existence du dommage allégué et en fixant « en équité » un montant de dommages et intérêts évalué, le

-
- le témoignage (dossier de pièces du CHR) de Madame M qui confirme qu'une réaffectation en pédiatrie n'est pas envisageable suite, selon Madame MR toujours, aux allégations graves et non-démonstrées tenues par Madame M, à la discorde et aux difficultés de fonctionnement qu'elle a semées dans les équipes

²⁶ tant à mi-temps qu'à temps plein, l'objectif du trajet de réintégration étant à terme la reprise à temps plein

cas échéant, suivant les règles impératives du droit du travail relatives au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis²⁷. Un préjudice moral peut, également, être demandé.

53.

En l'espèce, Madame M sollicite la condamnation du CHR à lui payer une somme de 150 000 EUR bruts²⁸ à titre de dommages et intérêts équivalents à 26 mois et 24 semaines de rémunération.

A titre de préjudice, Madame M invoque²⁹, suite à l'attitude du CHR :

- avoir été privée de son travail ;
- avoir été privée de toute chance de récupérer son emploi à temps plein ;
- être contrainte, suite à la résolution du contrat, de retrouver un nouvel emploi ;
- avoir été éloignée du marché du travail ;
- avoir été empêchée de trouver un autre emploi, sauf à démissionner et à perdre ses droits au chômage ;
- avoir renforcé son mal-être et son sentiment d'injustice, après près de 25 ans de bons et loyaux services ;
- avoir vu ses recherches d'un nouvel emploi rendues plus difficiles, en raison outre l'éloignement du marché du travail précité, de la nécessité de se reconstruire pour retrouver sa confiance en elle.

54.

L'attitude fautive du CHR telle que retenue par la cour est déterminée aux points 49 et 50 des présents motifs.

55.

La cour considère que le préjudice subi par Madame M est la situation socio-professionnelle inextricable dans laquelle elle a été placée, la contraignant à introduire la présente procédure, assortie, de facto, de la perte de son travail.

Ce préjudice est bien en lien causal avec l'attitude du CHR qui ne se comporte pas en employeur normalement prudent et diligent, d'une part, dans le cadre du trajet de réintégration, d'autre part, lorsqu'il constate que Madame M ne convient plus pour la fonction d'éducatrice spécialisée dans les services de soins et ne met pas fin à la relation de travail, trouvant un temps un échappatoire dans l'incapacité de travail de Madame M et ne revoyant nullement sa position malgré l'évaluation du médecin du travail selon laquelle Madame M peut reprendre le travail à mi-temps à partir du 1^{er} septembre 2018.

Le CHR est responsable de la rupture du contrat de travail.

²⁷ Voy. en ce sens : A. HACHEZ et P. VANHAVERBEKE, « La résolution judiciaire et unilatérale du contrat (de travail) », in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Anthémis 2020, p.799

²⁸ Point 33 de ses dernières conclusions d'appel

²⁹ Point 33 de ses conclusions

56.

Madame M réclame la condamnation du CHR au paiement d'un préjudice matériel équivalent à une indemnité compensatoire de préavis et d'un préjudice moral.

Le préjudice matériel subi par Madame M en lien avec la demande de résolution judiciaire est la perte de son travail qui en résulte. La cour considère qu'il est logique d'évaluer le dommage subi par Madame M en se référant, par analogie, à une indemnité équivalente à une indemnité compensatoire de préavis.

L'évaluation ex aequo et bono du dommage à un montant de 20 000 EUR ne tient pas compte de la nature de l'attitude du CHR telle que décrite ci-avant, et, in fine, de sa volonté de ne plus travailler avec Madame M.

Eu égard à ces éléments, le jugement dont appel doit donc être réformé sur ce point.

57.

Madame M n'explique d'aucune façon la manière dont elle évalue l'indemnité équivalente à une indemnité compensatoire de préavis à 26 mois et 24 semaines et la somme due à 150 000 EUR, de surcroît provisionnel.

Madame M ne dépose aucune pièce permettant d'étayer sa réclamation : ni fiche de paie, ni compte individuel, rendant impossible toute vérification du montant qu'elle avance au titre de sa rémunération.

Par ailleurs, Madame M n'explique pas en quoi son préjudice équivaldrait au montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Le fait de tenir compte de l'indemnité de rupture en guise d'évaluation du dommage n'emporte en effet pas de façon automatique que l'évaluation de ce dommage doit être fixée au montant exact de l'indemnité de rupture, seul le préjudice réel devant être indemnisé.

Enfin, s'agissant du préjudice moral, Madame M ne l'évalue pas et ne dépose aucune pièce en ce sens.

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

58.

Dans le cadre de cette réouverture des débats, la cour ordonne au CHR de communiquer à Madame M la rémunération annuelle brute indexée de cette dernière (notamment au 1^{er} septembre 2018 et au 17 mai 2021) ainsi que les éventuels avantages sectoriels octroyés aux travailleurs exerçant une fonction similaire à celle de Madame M (à ces mêmes dates).

59.

A cette occasion, la cour invite les parties à :

- tenir compte du fait que s'agissant d'une demande de dommages et intérêts, le montant réclamé ne peut être qualifié de montant brut ;
- s'interroger quant au fait de savoir s'il est pertinent ou non de tenir compte de la perception dans le chef de Madame M d'indemnités de mutuelle³⁰ et/ou d'une éventuelle imposition³¹.

5.2. Dommages et intérêts pour harcèlement moral et violence au travail

A. PRINCIPES

60.

La loi du 4 août 1996 impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs).

En particulier, relève du bien-être des travailleurs l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué (article 3, §1).

L'employeur détermine les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise (article 32quater).

61.

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans sa version applicable à partir du 1er septembre 2014, définit notamment le harcèlement moral en ces termes :

« 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

³⁰ Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl, 10 mai 2017, RG 2015/AB/253 ; TT Bxl, 5 décembre 1995, CDS 1996, p. 438

³¹ Voy. en ce sens : A-F BRASSELLE, E. CARLIER, S. LACOMBE, La résolution judiciaire, in Le droit de la rupture du contrat de travail, Larcier, 2018, pp 67-68

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. »

Les éléments constitutifs du harcèlement sont donc les suivants :

- une pluralité de conduites :
Il convient de souligner que, dans sa version antérieure, le texte exigeait un ensemble de conduites abusives, le nouvel article 32ter qualifie de harcèlement un ensemble de conduites qui, prises individuellement ne sont pas abusives, mais qui dans leur ensemble sont abusives³².
Un seul incident ne peut pas être considéré comme du harcèlement, il est nécessaire d'être face à un comportement récurrent.
Le caractère abusif doit apparaître de manière objective, sachant que l'exercice normal de l'autorité patronale ne peut être constitutif de harcèlement moral³³. L'expérience vécue par le travailleur ou encore ses attentes personnelles ne sont pas déterminantes³⁴. Il convient d'examiner si l'employeur ou son préposé a « *excédé les bornes d'un usage normal et raisonnable de l'action inhérente au lien de subordination constitutif du contrat de travail* »³⁵ ;
- des conduites qui se produisent pendant un certain temps :
aucune durée précise n'est fixée, mais le législateur envisageait une durée de plusieurs semaines voire plusieurs mois³⁶ ;
- des conduites ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant :
sont par conséquent visés tant les comportements intentionnels qu'involontaires. On retient cependant que le caractère non intentionnel peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif de l'ensemble des conduites³⁷.
Les comportements suivants sont souvent cités au titre de ce type de conduites³⁸ :

³² *Doc. Parl.*, Ch., n°53-3101/001, p.4.

³³ C. trav. Bruxelles, 16 octobre 2003, réf. 260, www.juportal.be ; C. trav. Bruxelles, 5 février 2004, réf. 265 et 266, www.juportal.be ; S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 57.

³⁴ S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 55.

³⁵ Trib. trav. Bruxelles, 7 novembre 2005, R.G. n°75480/04.

³⁶ Rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales, *Doc. Parl.*, Chr. repr., sess. ord., 2006-2007, 51-2686/004 et 51-2687/004, p. 25.

³⁷ C. trav. Liège (division Namur), 31 janvier 2017, R.G. n°2016/CN/3, www.terralaboris.be.

³⁸ S. Billy, P. Brasseur et J.P. Cordier, La prévention de risques psychosociaux depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques, Kluwer, 2016, p. 61 et 62

- Isoler la personne en l'ignorant, en ne la convoquant pas aux réunions, en ne lui parlant plus et en incitant d'autres à ne plus lui parler, ...
 - Critiquer la personne de manière systématique ;
 - Discréditer la personne en lui retirant des responsabilités, en ne lui confiant aucune tâche, en ne tenant systématiquement pas compte de son avis, en ne lui accordant pas les mêmes avantages qu'autres travailleurs, en se moquant d'elle ;
 - Porter atteinte à la personne en la dénigrant ou en la ridiculisant ;
 - Surveiller de manière exagérée le travail d'une personne, ou tous ses faits et gestes
 - ...
- des conduites se manifestant notamment par des paroles, des intimidations, des actes et des gestes ou des écrits unilatéraux ;
 - des conduites ayant lieu lors de l'exécution du travail.

Les conduites peuvent être similaires ou différentes, internes ou externes.

62.

On distingue classiquement le harcèlement du conflit, voire de l'hyperconflit.

La cour du travail de Liège³⁹ a considéré, à juste titre, sur base d'une doctrine avisée, que la loi du 4 août 1996 vise le harcèlement, mais pas le conflit :

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

« 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, o.c. p 702) »

Enfin, le harcèlement se distingue également de l'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire, quel que soit le ressenti subjectif du travailleur.⁴⁰

63.

L'article 32ter de la loi précitée définit également la « violence au travail » en ces termes :

³⁹ C.T. Liège (Liège), 15e chambre, 12/3/2009, RG 34757/07 ; C.T. Liège, 10.12.2015, RG 2014/AL/139

⁴⁰ L. PEETERS et S. RAETS, « Harcèlement moral au travail dans la pratique – Aperçu de la jurisprudence récente », Licencement et Démission, Kluwer, n° 2, année 2011, pages 1et 2

« 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 ».

La menace ou l'agression s'interprète de manière large. Il ressort des travaux préparatoires⁴¹ de la loi que :

- la notion de violence au travail « englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes ... »⁴² ;
- l'acte commis doit présenter un certain degré de gravité, ce qui peut se mesurer par rapport « aux conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne ».

64.

Le législateur a mis en place un système de partage de la charge de la preuve (article 32undecies de la loi) :

« 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. L'alinéa 1^{er} 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. »

Le fardeau de la preuve qui repose sur le travailleur – demandeur en justice est donc sensiblement allégé afin de garantir l'effectivité de la protection et d'éviter qu'il doive rapporter la preuve d'un fait négatif (l'absence d'une autre raison justifiant le traitement défavorable qu'elle dénonce)⁴³.

65.

L'article 32decies, §1/1 de la loi précitée énonce que :

⁴¹ Projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Ch. Repr., sess. ord., 2006--07, Doc. parl, 51-2686/001 et 51-2687/001, p.16 : « Sont visés par la violence au travail des actes instantanés d'agression. La notion de persécution est supprimée car elle implique une idée de répétition. Notons que la notion de violence est très large: elle englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes...Un acte commis de manière isolée et abusive mais présentant un certain degré objectif de gravité peut en effet avoir des conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne »

⁴² Voy. en ce sens : CORDIER, J., BRASSEUR, P., « La charge psychosociale au travail: le point sur la réforme de 2007, CDS. 2008, n° spécial, 701-728; DELBROUCK, I, « Violence, harcèlement moral ou sexuel au travail », Postal Mémoires, Lexique du droit pénal et des lois spéciales, V 78 / 01 - V 78 /52

⁴³ C. trav. Bruxelles, 24 octobre 2012, R.G. n° 2011/AB/10, www.terralaboris.be.

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

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

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits.

(...) »

B. APPLICATION EN L'ESPECE

66.

Madame M réclame au CHR le paiement d'une somme de 43 997,54 EUR à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral et financier en lien direct avec le harcèlement et les faits de violence au travail dont elle soutient avoir été victime durant son occupation au sein du CHR.

67.

A titre de harcèlement ou de violence au travail, Madame M met en exergue différents comportements commis à son égard durant de nombreuses années ⁴⁴ :

- une absence de reconnaissance du travail accompli et de la difficulté de celui-ci ;
- un obstacle dans l'exécution de ses fonctions ;
- des agressions verbales de chefs de salle ;
- le fait d'avoir été qualifiée de manipulatrice et d'avoir ensuite été ignorée alors qu'elle a pris le risque de passer au-dessus de sa supérieure directe pour avertir sa coordinatrice, Madame B, de la mise en danger d'enfants au sein du centre hospitalier ;
- un sentiment d'impuissance face aux :
 - agressions physiques ;
 - maltraitances psychologiques ;
 - « attitudes « inappropriées ». Expl : animateur canin s'enferme dans la salle avec les enfants et un appareil photo, etc » ;

⁴⁴ Point 35 de ses dernières conclusions d'appel

- une mise en danger d'elle-même et d'enfants en raison d'un défaut de cadre dans le chef, notamment, de Madame T. « Expl : la concluante est contrainte de maintenir des visites encadrées avec un père agressif qui embrasse sa fille sur la bouche et qui fait irruption à tout moment de la journée dans la chambre de celle-ci alors que ses rendez-vous sont planifiés » ;
- une surcharge de travail ;
- un hyper contrôle de son travail, se voyant contrainte de détailler ses semaines de travail heure par heure alors que son planning est fait d'incertitudes (dossiers urgents) et que ses collègues ne sont pas soumis à cette exigence ;
- une humiliation d'elle-même et de collègues. « Expl : Chef de salle qui lui hurle sur dans le couloir devant les autres membres du service » ;
- une manipulation de Madame B (coordinatrice de la pédiatrie à l'époque) et de Madame B (infirmière chef de la salle 51). « Expl : la questionnent sur ses collègues lors de sa propre évaluation » ;
- l'absence de prise en compte de la charge psychologique propre à sa fonction d'éducatrice spécialisée dans la cellule maltraitance ;
- avoir été accusée à tort de manquement professionnel et menacée de motif grave ;
- un climat de terreur instauré par Madame T ;
- un climat malsain. « Expl : relations intimes entre certains responsables qui créent des inégalités, des incompréhensions et des injustices » ;
- une perte de confiance ;
- une absence de gestion de son départ de la cellule maltraitance.

Madame M précise encore que peu avant l'introduction de la cause devant le tribunal du travail, elle a appris qu'un médiateur avait dû être désigné d'urgence pour faire face à l'ambiance délétère au sein de la salle 57. Une pédiatre et plusieurs infirmières seraient en burn-out depuis plus d'un an sans qu'aucune proposition de réintégration ne soit formulée. Il semble donc que l'absence de prise en charge des risques psychosociaux constatés au sein de la salle 57 ait perduré durant toutes ces années.

68.

La cour estime que Madame M ne rapporte pas la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ou de violences au travail commis à son égard, à défaut de précisions suffisantes, et/ou de rapporter la matérialité des faits invoqués (pour les mêmes raisons, la cour considère également que Madame M ne rapporte pas la preuve d'un quelconque manquement dans le chef du CHR en ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux).

En effet, les reproches formulés par Madame M ne sont pas des comportements précis, situés dans le temps et l'espace, imputables à des personnes identifiables.

Par ailleurs, la cour relève que :

- les procédures initiées par Madame M en 2010 et 2012 le sont sur base d'une déclaration unilatérale de sa part qui ne saurait constituer un commencement de preuve du harcèlement ou de la violence au travail allégués. Elles ont abouti à la mise en incapacité au travail de Madame M, avec la nécessité d'envisager à terme la reprise à temps partiel, ainsi qu'à une rencontre⁴⁵ avec Madame B, infirmière coordinatrice, mais à aucune autre initiative de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, ni de Madame M d'ailleurs. Elles sont à elles seules insuffisantes ;
- les attestations déposées par Madame M décrivent des difficultés subies personnellement par leurs auteurs ou décrivent un contexte de travail difficile de façon globale.

Ces attestations ne font référence à aucun comportement précis dont Madame M aurait été victime personnellement, ni a fortiori, ne situent de tels événements dans le temps et l'espace ou n'identifient les auteurs ;

- ni l'attestation du psychiatre de Madame M ni le rapport de son médecin-traitant (ces professionnels de la santé consultés n'ont pas été témoins d'autre chose que les déclarations de leur patiente et son état psychologique) ne peuvent suffire à démontrer des faits permettant de présumer des actes de harcèlement à l'égard de Madame M, d'une part, en raison de leur caractère très général (ils ne mentionnent d'aucune façon des faits précis, des auteurs, des repères temporels), d'autre part, à défaut d'être corroborés par d'autres éléments ;
- le fait incontesté et incontestable que Madame M présente des troubles psychologiques qui l'ont rendu incapable de travailler à partir d'août 2012 ne constitue pas la preuve de faits permettant de présumer des actes de harcèlement commis par on ne sait quel auteur, à des moments non-précisés dans le temps ;
- les risques psychosociaux invoqués par Madame M au sein de la salle 57 en 2021, à les supposer établis quod non⁴⁶, sont éloignés des faits concernant Madame M qui, à les supposer également établis, auraient été commis au plus tard le 4 août 2012 (soit la dernière journée de travail de Madame M au CHR).

En outre, de nombreux faits invoqués par Madame M sont des ressentis de sa part et non des comportements objectifs posés à son égard.

Enfin, surabondamment, la cour relève que la plupart des reproches listés par Madame M, outre rappelons le fait que leur matérialité n'est pas établie, ne sont pas des conduites abusives, même dans leur ensemble, n'ont pas pour effet de porter atteinte à sa personnalité,

⁴⁵ « pour clarifier la situation et trouver des pistes d'adaptation des conditions de travail » (19.05.2010), pièce 18 du dossier de Madame M

⁴⁶ le CHR reconnaît l'intervention d'un médiateur en salle 57 mais précise qu'elle a été rendue nécessaire suite à la prise de fonction d'une nouvelle infirmière en chef ayant des vues divergentes des médecins en place

à sa dignité, à son intégrité. Ils ne sont pas non plus des menaces, des agressions psychiques ou physiques ou ne présentent pas la gravité requise par la législation.

69.

Au vu des développements qui précèdent et en l'absence de preuve de faits permettant de présumer des actes de harcèlement, il n'y a pas lieu de faire application du mécanisme prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

70.

En l'absence de preuve du harcèlement ou de violences au travail, la demande d'indemnité est non fondée.

71.

Il convient dès lors de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Vidant sa saisine,

Dit l'appel principal recevable et partiellement fondé.

Dit l'appel incident recevable et non fondé.

Réforme le jugement entrepris en ce s'agissant de la résolution judiciaire, il évalue le dommage de Madame M ex aequo et bono à la somme de 20 000 EUR et en ce qu'il condamne le CHR à payer à Madame M, à titre de dommages et intérêts, la somme de 20 000 EUR, à augmenter des intérêts judiciaires.

Dit pour droit que l'évaluation du dommage subi par Madame M doit se faire en se référant, par analogie, à une indemnité équivalente à une indemnité compensatoire de préavis dans la mesure définie en termes de motifs.

Le confirme pour le surplus à l'exception de la demande relative aux dépens sur laquelle il est réservé à statuer.

Avant dire droit quant au fond, ordonne la réouverture des débats aux fins précitées en termes de motifs (points 57 à 59).

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions et les pièces éventuelles réclamées :

- pour le 10 février 2025 au plus tard, pour Madame M (pièces éventuelles et conclusions),
- pour le 17 mars 2025 au plus tard pour le CHR (pièces éventuelles et conclusions)
- pour le 31 mars 2025 au plus tard, pour Madame M (pièces éventuelles et conclusions),
- pour le 14 avril 2025 au plus tard pour le CHR (pièces éventuelles et conclusions)

Fixe cette cause à l'audience de la **chambre 3-A** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au **26 mai 2025 à 15 h 40 pour 50 minutes de plaidoiries**, siégeant **salle COB**, au rez-de-chaussée de l'annexe sud du palais de justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30,

Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775, al. 2, du Code judiciaire,

Réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,
C. V., Conseiller social au titre d'employeur,
V. D., Conseiller social au titre d'employé,
assistées de J. H., Greffier,

lesquels signent ci-dessous, excepté Madame C. V. qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3-A Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 LIEGE, le **20 décembre 2024**, par :

H. R., Conseiller faisant fonction de Président,
assistée de N. P., Greffier.

le Greffier

le Président