



Numéro du répertoire <b>2016 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>R.G. 14/7/C</b>
Date du prononcé <b>26 janvier 2016</b>
Numéro du rôle <b>2015/CN/2</b>
En cause de :  A T C/ AL C LA VILLE DE NAMUR

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie     le € JGR
--

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

6ème chambre - Namur

# Arrêt

+ Droit judiciaire –recevabilité des appels - objet de la demande – caducité de l'objet Droit du travail – harcèlement –action en cessation – portée de cette action - harcèlement allégué achevé – action sans objet
--

**EN CAUSE :**

**Monsieur T A**, domicilié à

ci-après M. Au.,

comparaissant personnellement, assisté de son conseil Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

**CONTRE :**

1. **Madame C A**, domiciliée à,

ci-après Mme A.,

comparaissant personnellement, assistée de son conseil Maître André-Marie SERVAIS, avocat à 5000 NAMUR, rue du Collège, 12

**ET EN PRESENCE DE :**

2. **LA VILLE DE NAMUR**, Collège Communal, à 5000 NAMUR, Esplanade de l'Hôtel de Ville, ci-après la Ville,

ayant pour conseil Maître Marc PREUMONT, avocat à 5000 NAMUR, Av. de Marlagne 165, comparaissant par Maître Delphine BERO, avocate à NAMUR, substituant son confrère précité

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 octobre 2015, notamment :

- l'ordonnance rendue le 1<sup>er</sup> avril 2015 sous le numéro de rôle général 14/7/C par Madame la Présidente du Tribunal du travail de Liège, Division Namur, statuant en référé;

- la requête de M. Au. reçue au greffe de la Cour le 27 avril 2015 et notifiée dans le délai légal à Mme A. et à la Ville;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire rendue le 5 mai 2015 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 22 octobre 2015;

Vu l'ordonnance du Premier Président de la cour du travail de Liège du 7 mai 2015 dans laquelle il est fait mention que la 13<sup>ème</sup> Chambre de la cour de Liège, division Namur, tiendra une audience exceptionnelle le 22 octobre 2015 ;

Vu les conclusions principales pour la Ville reçues au greffe de la cour le 3 juin 2015 ;

Vu les conclusions principales pour la Mme A. reçues au greffe de la cour le 3 juillet 2015 ;

Vu les conclusions principales et le dossier de pièces pour M. Au. reçus au greffe de la cour le 31 juillet 2015 ;

Vu les conclusions de synthèse pour la Ville reçues au greffe de la cour le 3 septembre 2015 et son dossier de pièces reçu au greffe de la cour le 4 septembre 2015 ;

Vu les conclusions de synthèse et le dossier de pièces pour Mme A. reçus au greffe de la cour le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ;

A l'audience du 22 octobre 2015 de la 13<sup>ème</sup> Chambre de la cour de travail de Liège, division Namur, les parties comparaisant comme précisé ci-dessus, ont été entendues en leurs dires, explications et moyens ;

Vu le dossier de pièces déposé par la Ville et la pièce déposée par M. Au. à cette audience;

Vu le courrier du greffe de la Cour du 26 octobre 2015 informant les parties du changement de la date du prononcé ;

Vu, après la clôture des débats, l'avis rédigé par Madame Corinne LESCART, Substitut général à l'Auditorat général du travail de Liège, déposé au greffe le 4 décembre 2015 en langue française et notifié conformément à l'article 767, §3 du Code judiciaire le 8 décembre 2015 ;

Vu les observations de Maître Steve GILSON, conseil de M. Au. déposées au greffe de la Cour le 24 décembre 2015 ;

Vu les conclusions en réplique de Mme A. reçues au greffe le 28 décembre 2015, ainsi que les pièces y annexées ;

Vu les observations de Maître Steve GILSON, conseil de M. Au. déposées au greffe de la Cour le 29 décembre 2015 ;

La Cour a écarté des débats les pièces déposées en annexes aux répliques du conseil de Mme A en application de l'article 771 du Code judiciaire. D'une part, les répliques à un avis du ministère public ne sont pas contradictoires, de telle sorte que les pièces déposées par Mme A. à cette occasion n'ont pu faire l'objet d'un examen critique ni par M. Au. ni par la Ville. Les inclure dans le délibéré violerait les droits de la défense de ces parties. D'autre part, s'agissant de pièces nouvelles déposées après la clôture des débats, elles excèdent la réplique à l'avis du ministère public (qui n'a pu en avoir connaissance) en violation de l'article 767, § 2, du Code judiciaire.

La Cour a de même écarté des débats la lettre du 29 décembre 2015 déposée par le conseil de M. Au. et ses annexes, celles-ci n'ayant pas pour objet de répondre à l'avis du ministère public mais de répliquer à la réplique de Mme A., en violation également des articles 767, §2, et 771 du Code judiciaire.

Vu l'ordonnance du 30 novembre 2015, fixant le règlement particulier de la Cour du travail de Liège, publiée au Moniteur belge du 8 décembre 2015, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016, modifiant la numérotation des chambres ;



## **I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

La Cour se limite à l'exposé des faits pertinents pour l'examen du dossier.

Mme A. est née le 25 février 1972. Elle est architecte de formation (diplômée depuis 1996) et a exercé cette profession sous statut d'indépendante durant une dizaine d'années.

En 2009, la Ville de Namur a organisé une épreuve de sélection afin d'engager à titre contractuel un ou une architecte. La Ville cherchait en effet à renforcer le Bureau d'étude des bâtiments (ci-après BEB), qui est lui-même une composante du Département des bâtiments, au même titre que la cellule de gestion immobilière et la cellule de maintenance. Le BEB est pour sa part subdivisé en trois cellules : la cellule technique, le suivi des procédures et la cellule administrative.

Mme A. est arrivée deuxième à l'épreuve écrite mais s'est classée première au terme de l'épreuve orale. Le jury a été amené à justifier son choix de façon très motivée après que le Collège échevinal de Namur ait le 19 mai 2009 d'abord décidé d'ajourner la désignation d'un architecte au Bureau d'étude des Bâtiments. Après les explications complémentaires du jury, qui a confirmé que Mme A. présentait un profil plus adapté à la fonction, cette dernière a été engagée par la Ville de Namur dans le grade d'attachée spécifique chargée des fonctions d'architecte.

La lettre du 25 juin 2009 émanant du service du personnel de la Ville précise qu'elle sera affectée au service BEB, sous contrat de durée déterminée d'un mois à mi-temps du 3 au 31 août 2009, puis dans les liens d'un contrat à durée indéterminée à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Le contrat de travail d'employée, quant à lui, indique qu'elle est engagée dans le grade d'attachée spécifique chargée des fonctions d'architecte, sans préciser à quel service elle sera affectée.

Mme A. a également réussi en mars 2012 les examens de chef de bureau technique A1 et de chef de bureau administratif A1, ce qui lui a valu d'être classée dans une réserve de recrutement d'une durée de 4 ans prenant cours le 1<sup>er</sup> avril 2012.

M. Au. est échevin à la Ville de Namur depuis une période que le dossier ne permet pas de déterminer et actuellement premier échevin. Ses compétences scabinales incluent le patrimoine, ce qui explique qu'il ait été amené à travailler en étroite collaboration avec le Département des bâtiments et le BEB depuis avant même le recrutement de Mme A.

Le chef du Département des bâtiments a pris sa pension le 1<sup>er</sup> avril 2013. M. S., chef du Département adjoint depuis le 1<sup>er</sup> mars 2011, en a pris la direction suite à cette pension. Il semble que précédemment, vu les absences pour motif médical prolongées du chef de Département, il ait déjà exercé la fonction de direction dans les faits. Comme par ailleurs il faisait office de chef du BEB en attendant une nomination à ce poste, il était donc le supérieur hiérarchique direct de Mme A.

Le 14 novembre 2011, M. S. écrit au directeur général (à l'époque secrétaire communal) pour mettre en exergue les débordements d'autorité de M. Au. et son ingérence dans le fonctionnement des services.

Mme A. estime que sa charge de travail au BEB était à tout le moins importante, pour ne pas dire écrasante. Dès le 5 décembre 2011, Mme A. écrit au bourgmestre de l'époque et au

directeur général (à l'époque secrétaire communal) avec M. Au. et M. S. en copie, pour dénoncer la pression dont elle fait l'objet (sans préciser l'origine de celle-ci) et exposer qu'elle ne peut plus prendre le moindre dossier supplémentaire.

Le 6 décembre 2011, M. Au. répond à Mme A. de façon circonstanciée.

Le 7 décembre 2011, le bourgmestre de l'époque et le directeur général (appelé à l'époque secrétaire communal) écrivent à M. Au. pour le mettre en garde en raison de son attitude inappropriée à l'égard de divers services de la Ville et peu respectueuse de la ligne hiérarchique. Les limites de l'action d'un échevin agissant seul lui sont rappelées. M. Au. a répondu le 10 janvier 2012 par une lettre de 8 pages faisant valoir son point de vue.

Le 11 juin 2012, M. S. écrit à M. Au. pour l'inviter à canaliser les nombreuses questions et instructions qu'il adresse au service.

Le 24 janvier 2013, le Collège des Bourgmestre et échevins de la Ville, conscient qu'il existe un problème d'organisation au Département des bâtiments, souhaite décharger M. S. des fonctions de chef du BEB. Le Collège envisage Mme A. pour diriger le BEB, secondée par M. K. Mme A. est contactée par le directeur général pour mesurer son intérêt pour le poste de chef du BEB.

Le 13 mars 2013, Mme A. écrit e.a. au directeur général car elle vient d'apprendre qu'un rapport social a été demandé à son sujet. Elle considère qu'il s'agit d'une violation de sa vie privée et de ses droits fondamentaux et exige qu'il soit retiré immédiatement. Elle en demande également une copie dans un mail séparé. On lui annonce la destruction de ce rapport, même sous format informatique.

Le 14 mars 2013, la directrice générale adjointe (précédemment secrétaire communale adjointe) explique le contexte de la rédaction de ce rapport à Mme A. Il en ressort que fin 2012-début 2013, Mme A. a été envisagée pour la fonction de chef du service BEB, mais que ses absences ont été relevées comme obstacle. Pour objectiver celles-ci, la directrice générale adjointe a sollicité une information de la direction des ressources humaines, dont il serait ressorti que la fin de l'année 2012 fut marquée par des absences médicales. Le directeur des ressources humaines a souhaité contextualiser ces absences au regard de sa situation personnelle, ce qui explique la rédaction d'un rapport qui n'aurait été porté à la connaissance de personne d'autre que la directrice générale adjointe.

Mme A. est convaincue que la rédaction de ce rapport découle de la politique de dénigrement que M. Au. mène à son égard, ainsi que cela ressort de sa note confidentielle adressée à M. S. le 18 mars 2013.

Un décompte du service des ressources humaines indique pour l'année 2012 36 jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité et pour l'année 2013 un congé en maternité de 56 jours et en outre 88 jours de congé pour cause de maladie ou d'infirmité. Mme A. considère que sur les 36 jours de maladie pris en 2012, 14 l'étaient pour burnout et que sur les 88 jours de maladie en 2013, 77 étaient liés à sa grossesse.

Toujours le 14 mars 2013, M. S. écrit à M. Au. (avec copie e.a. au bourgmestre et au directeur général) pour faire le point sur ce qui s'est dit au cours d'une réunion mais aussi pour lui rappeler que ni lui agissant seul, ni son chef de cabinet n'ont de pouvoir hiérarchique sur les services.

Le 28 juin 2013, Mme A. écrit à M. S. parce qu'elle vient d'apprendre que M. Au. demande qu'elle se charge personnellement de deux dossiers supplémentaires, à achever avant octobre 2013 alors que Mme A. est enceinte de près de 7 mois. Elle déplore que M. Au. se croie autorisé à répartir le travail au sein du BEB mais relève que cela ne l'« étonne guère puisque le 'harcèlement' de l'échevin Au. ne cesse pas depuis des mois ». Elle indique qu'il lui est impossible de mener de telles missions dans les délais imposés. Elle tombe malade à cette période.

Par une délibération du 11 juillet 2013, le Collège, après avoir constaté que plusieurs absences pour raisons médicales désorganisent actuellement le service et qu'il y a lieu de renforcer la ligne hiérarchique au sein du Département des bâtiments et du Bureau d'étude des bâtiments, désigne M. K. (engagé depuis le 1<sup>er</sup> août 2011) dans la fonction de chef de service f.f. du BEB avec effet au 12 juillet 2013. Il ne ressort pas du dossier que cette désignation ait été faite suite à un appel à candidature interne, Mme A. soutient qu'il n'y en a pas eu et que M. K. a été désigné sans avoir manifesté son intérêt pour le poste.

Il ressort de la lecture de sa note confidentielle à M. S. du 2 septembre 2014 que Mme A. (qui selon l'organigramme de la Ville du 19 décembre 2013, est responsable de la cellule technique du BEB), a regretté que le poste de chef du BEB ne lui ait pas été attribué alors que le directeur général avait pensé à elle. Elle considère que c'est le résultat d'une campagne de dénigrement dont le rapport social établi sans qu'elle soit avertie est une manifestation.

Le 16 octobre 2013, M. S. écrit au directeur général avec copie à son adjointe pour attirer une fois de plus l'attention sur ce qu'il décrit comme étant de nouvelles ingérences de M. Au. dans le fonctionnement du service (M. Au. aurait le projet de redistribuer les tâches et aurait exigé l'adoucissement d'un PV de carence à l'encontre d'un entrepreneur avec lequel il avait passé une soirée). M. S. estime également être victime de harcèlement de la part de M. Au., avec des exemples concrets à l'appui. Il complète ce courriel par une lettre au directeur général du 4 novembre 2013 où il donne d'autres exemples de contrôle de faits qu'il considère comme harcelants (contrôle de son agenda Outlook, demande de procès-verbaux de chantier aux entrepreneurs alors que le service peut les fournir).

Mme A. a été en repos de maternité d'approximativement octobre 2013 à décembre 2013.

Le 6 février 2014, le Collège décide de lancer un marché public pour réaliser un audit du Département des bâtiments et du BEB.

Le 4 avril 2014, Mme A. écrit à M. S. pour lui signaler, liste de tâches en cours à l'appui, qu'à moins d'avoir du renfort, il lui est impossible d'assurer les missions complémentaires que l'échevin Au. veut lui confier.

Le 17 avril 2014, le contrat de M. K. a été suspendu à sa demande pour une durée de 6 mois, laissant le poste inoccupé. Contre l'avis de M. S., qui proposait le 29 avril 2014 de reprendre ses anciennes fonctions de chef de service du BEB tout en continuant à assurer celles de chef adjoint de département moyennant d'autres engagements indispensables pour faire face à la charge de travail et un remodelage du service, le Collège décide le 22 mai 2014 d'engager un remplaçant pour M. K. à *durée indéterminée* et charge le service des ressources humaines de contacter les lauréats de la réserve du BEB. La délibération indique que le Collège « marque son accord sur l'organisation d'un entretien oral des 2 lauréates architectes de la sélection d'un chef de service adjoint au service de l'urbanisme à défaut de réponses positives des 2 lauréats figurant dans la réserve du BEB », en précisant qu'une procédure de sélection devra être mise en place si les entretiens ne sont pas concluants.

Le 9 juin 2014, M. Au. écrit à Mme A. qu'il lui semble possible qu'elle soit l'auteur de projet d'un dossier sans faire appel à des prestations extérieures.

Le 19 juin 2014, un agent du BEB écrit à M. Au. pour lui décrire ses difficultés au quotidien au sein du service vu l'indisponibilité de M. S. et de Mme A. et la méfiance dont il fait l'objet pour avoir passé une soirée avec l'échevin.



Fin juin 2014, M. Au. expose au bourgmestre que les agents du BEB d'en peuvent plus tant le climat de travail est problématique. Le bourgmestre relate que suite à cela, il a été convenu qu'il rencontrerait les agents qui le souhaitent en présence de la directrice générale adjointe. Au cours des 5-6 entretiens qui ont suivi, les agents concernés ont sous le sceau de la confidentialité soulevé l'absence de M. S. mais surtout les difficultés relationnelles récurrentes avec Mme A. Les personnes reçues n'ont pas jugé l'action de l'échevin Au. de nature à court-circuiter la hiérarchie. Suite à cela, il a été décidé de poursuivre l'audition informelle de chaque agent du BEB pour avoir une vue générale sur l'ambiance. Dans ce contexte, Mme A. a également été vue par la directrice générale adjointe et le bourgmestre le 15 juillet 2014 (*infra*).

Ces entretiens ont fait l'objet d'un rapport de la directrice générale adjointe daté du 3 septembre 2014 (*infra*).

Le 25 juin 2014, Mme A. demande à rencontrer le directeur général concernant la procédure d'engagement d'un nouveau chef de service qu'elle estime étonnante.

Le 3 juillet 2014, M. S. rédige une note à l'attention du Collège où il expose que suite à deux départs (dont celui de M. K.), au congé parental de 2 mois à mi-temps de Mme C. et à la fin d'un contrat à durée déterminée fin juillet 2014, le BEB est en sous-effectif flagrant. Il demande la prolongation du contrat à durée déterminée pour 12 mois.

Le 15 juillet 2014, un entretien a lieu entre Mme A., la directrice générale adjointe et le bourgmestre. L'entretien porte sur la fonction de chef de service, le fonctionnement du service et les relations avec les agents du service. Mme A. est confrontée à des reproches reposant sur le ressenti des collaborateurs du BEB, qui la trouveraient hautaine et cassante. Le jour-même, Mme A. écrit au bourgmestre et à la directrice générale adjointe avec copie à M. S., son chef de service f.f., en se référant à un entretien du matin pour proposer une table ronde dans son service pour passer en revue les projets en cours et hiérarchiser les priorités.

Le 17 juillet 2014, M. Au. écrit à Mme A. pour la solliciter à propos d'un site à réaménager.

Dans un mail à M. Au. du 13 août 2014, M. S. insiste encore sur la nécessité d'avoir du renfort au BEB.

Le 20 août 2014 à 12h33, Mme A. écrit au bourgmestre et à divers échevins (dont M. Au.) afin de faire un état des lieux du dossier « Halle al chair ». A 19h27, M. Au. demande un important complément d'information et termine par « à te lire dès que possible ».

Encore le 20 août 2014 à 17h28, Mme A. écrit au bourgmestre et à divers échevins (dont M. Au.) afin de faire le bilan du dossier « Musée des arts décoratifs ». A 19h38, M. Au. répond en demandant si les honoraires pour les aménagements intérieurs ne pourraient pas être intégrés dans ses missions d'auteur de projet et en l'interrogeant sur un autre dossier.

Toujours le 20 août 2014, à 18h15, Mme A. écrit à M. Au. pour faire le point sur un autre dossier (beffroi). Elle commence son mail par « bonsoir ». A 18h16, M. Au. répond « Bonjour, 'bonsoir c'est après 23h' ». Entretemps, à 18h32, Mme A. avait envoyé un mail intitulé « Beffroi complément » qui a donné lieu à une nouvelle réponse de M. Au. à 19h43, dans laquelle il demande pourquoi Mme A. ne pourrait être l'auteur de ce projet qui semble moins important que d'autres. M. Au. adresse une dernière réponse à 20h52, dans laquelle il donne des instructions en 5 points.

Le 26 août 2014, Mme A. pose officiellement sa candidature au poste de chef de service du Bureau d'études bâtiments dans un courriel destiné au bourgmestre et à tous les échevins. Il s'agit selon elle d'une candidature spontanée, le poste n'ayant jamais été ouvert en interne. Le dossier ne permet pas de savoir combien de candidats se sont manifestés. Moins d'une heure après, M. Au. lui répond (avec en copie le bourgmestre et les autres échevins, ainsi que le directeur général et la directrice générale adjointe) qu'il pense utile de préciser que le poste est vacant uniquement pendant la période d'absence de M. K. si cela lui avait échappé.

Le 28 août et le 5 septembre 2014, M. S. tire une fois de plus la sonnette d'alarme auprès de M. Au. sur la nécessité de remplacements urgents au sein du BEB.

En raison des difficultés organisationnelles et relationnelles connues du BEB et suite à divers entretiens (toujours en l'absence de M. Au.) menés en présence du bourgmestre avec des membres du service mais aussi avec M. S. et Mme A. (le 15 juillet 2014), la directrice générale adjointe a rédigé sans intervention de M. Au. un rapport relatif au fonctionnement du BEB daté du 3 septembre 2014. Dans ce cadre, elle revoit Mme A. le 5 septembre 2014. Une large part de ce rapport est consacrée à la problématique des subsides, mais il se fait également écho d'entrevues avec les agents du service. Le rapport fait état de difficultés d'ordre relationnel avec Mme A., en raison de sa façon de s'adresser aux gens (perçue comme hautaine et désagréable). On reprocherait également à Mme A. une difficulté à faire émerger des priorités. Concernant les relations avec l'échevin, les interventions directes de ce dernier auraient diminué depuis le départ de son ancien chef de cabinet et les relations seraient correctes même si les agents se sentent pris en otage entre l'échevin et leur hiérarchie en raison du conflit persistant entre eux.

La directrice général adjointe constate que le service n'a plus bénéficié d'un management complet depuis le départ du précédent chef de département et s'en ressent en termes de procédures et cohésion. Elle propose de relancer la procédure pour désigner un chef de département et pointe la nécessité d'uniformisation des procédures. Elle suggère dès lors un audit pour permettre une nouvelle organisation du travail en cellule ou par gestionnaire de dossiers. Elle suggère également que Mme A. se voie proposer une formation en assertivité et qu'elle soit versée dans une cellule « bâtiments classés » que M. Au. a suggéré de créer.

Le 5 septembre 2014, M. Au. demande à Mme A. de justifier une demande de modification budgétaire.

Le 11 septembre 2014, il lui demande que le BEB présente dans les meilleurs délais un projet de cahier des charges concernant la remise en état des cloches du Beffroi.

Le 15 septembre 2014, alors qu'elle devait conformément aux instructions de M. S., chef du Département des bâtiments, diriger une réunion hebdomadaire, Mme A. a fait l'objet d'une fronde en bonne et due forme de la part de 3 membres de l'équipe qu'elle est censée diriger.

Le 16 septembre 2014, M. Au. demande à Mme A. de préparer un cahier spécial des charges et de le lui transmettre le plus vite possible sachant que ce dossier devra être attribué début 2015.

Le 17 septembre 2014, Mme A. se réfère à la rencontre qu'elle a eue avec la directrice générale adjointe le 5 septembre 2014 et demande si le rapport dans lequel elle est citée sera joint à son dossier. Le même jour, elle renouvelle sa demande d'une réunion avec l'autorité politique pour définir les priorités pour la fin de l'année.

Le 24 septembre 2014, la directrice générale adjointe répond qu'il ne s'agit pas d'un rapport mais d'un document de travail interne non signé qui ne sera versé à aucun dossier.

Le 25 septembre 2014, M. S., chef adjoint du Département des bâtiments, écrit à l'ensemble du Collège des bourgmestre et échevins et au directeur général, estimant ne pas parvenir à trouver de solution adéquate avec M. Au. au sous-effectif chronique du BEB.

Le 25 septembre 2014, Mme A. dépose plainte auprès de l'auditeur du travail, qui informe le jour-même le Collège de l'ouverture d'un dossier pénal. Elle dépose également plainte auprès du conseiller en prévention externe, à une date que les pièces ne permettent pas de déterminer avec certitude.

Le 3 octobre 2014, un agent du BEB explique son absence pour maladie à M. Au. en signalant que c'est l'attitude de Mme A. qui l'a poussé à se rendre chez son médecin.

Le 7 octobre 2014, la Ville prie M. Au. de s'abstenir de tout contact avec Mme A. en raison de la plainte.

Le 14 octobre 2014, M. Au. rencontre divers agents du service, en dehors de la présence de Mme A. et de M. S. Il n'est pas contesté qu'il s'agissait d'évoquer les relations avec Mme A. Cette rencontre aurait eu lieu suite aux épanchements d'un agent du BEB qui a laissé apparaître son mal-être au travail alors qu'il croisait l'échevin Au. sur le parking.

Le 3 novembre 2014, M. Au. écrit à l'échevin et au chef de service en charge du personnel pour demander des renforts pour les différents services dont l'action rentre sans ses compétences. Concernant le BEB, il indique « ce service sera suffisamment renforcé dans les prochaines semaines (engagement de 2 architectes et d'un juriste en cours) ».

Entre le 13 et le 18 novembre 2014 se déroule un échange de courriels avec un membre de la cellule technique du BEB. Cet échange concernait la répartition des rôles et du travail au sein du BEB mais a pris une ampleur telle que plusieurs externes (dont M. Au.) ont finalement été mis en copie. Il est assurément révélateur d'un malaise au sein du service où la moindre vétille tourne au règlement de compte.

Le 18 novembre 2014, Mme A. écrit au Collège des bourgmestre et échevins pour s'étonner qu'aucune réponse n'ait été réservée à sa candidature du 26 août 2014 et réitérer sa demande.

Le 20 novembre 2014, Mme A. fait état des difficultés croissantes au sein du service et de l'agressivité de certains agents à son égard à M. S.

Le 24 novembre 2014, Mme A. rencontre le conseiller en prévention externe. Celui-ci écrit aussitôt à l'employeur, soit la Ville, afin qu'il soit demandé à M. Au. de faire transiter toutes les communications destinées à Mme A. par l'intermédiaire de M. S. Il lui sera répondu que la Ville a pris les devants.

Finalement, M. K. reviendra en novembre 2014 de son congé sans solde de 6 mois sans que sa place ait été pourvue et reprendra celle-ci.

Le 4 décembre 2014, M. S. relate par écrit au directeur général que M. Au. a eu une réunion avec des agents du service en octobre 2014 pour évoquer le cas de Mme A. en l'absence de

Mme A. et de M. S. Il relate également les propos peu amènes et belliqueux que M. Au. aurait eu à l'égard de Mme A. devant lui.

Le 5 décembre 2014, le directeur des ressources humaines propose de désigner un coach extérieur pour recréer du lien et de la cohésion au sein du BEB. Il suggère l'asbl Stics.

Le 9 décembre 2014, Mme A. intente une action en cessation comme en référé devant la présidente du tribunal du travail de Liège, division de Namur.

Le 30 décembre 2014, la société Möbius est désignée pour réaliser un audit du BEB.

En janvier 2015, Mme A. tombe malade et restera absente jusqu'en juin 2015.

Le 9 janvier 2015, un agent du BEB demande la suspension de son contrat pour une durée de 6 mois renouvelable 6 mois. Il indique comme motif le comportement de Mme A. à son égard.

Le 23 janvier 2015, le Collège désigne l'asbl Stics afin de faire un coaching d'équipe au BEB. Mme A. a rencontré le coach en août 2015.

Le 1<sup>er</sup> avril 2015, la présidente du Tribunal du travail de Liège, section Namur, prononce son ordonnance. Le dispositif de celle-ci est ainsi rédigé :

« Dit la demande en cessation recevable et fondée

Constate que Mme A. peut subir un dommage, ou être exposée à le subir, en raison des conditions de travail auxquelles elle est soumise sans que ce dommage trouve nécessairement sa cause dans des actes de harcèlement ou de violence, les conditions de travail sur lesquelles l'employeur a une prise génèrent le stress au travail et le burnout.

Ordonne la cessation de tout acte d'ingérence illégale et non conforme au Code de la démocratie locale de M. Au. envers l'administration dont il a la responsabilité politique.

Ordonne la cessation de tout acte d'intimidation ou de pression à l'égard des personnes appelées à témoigner dans le cadre de la plainte pour harcèlement ainsi que les allégations mensongères ou de rumeur (*sic*).

Invite la Ville à poursuivre son travail avec le conseiller en prévention et à mettre en place le coaching extérieur de façon à restaurer les relations de travail correctes au sein du service du BEB.

Dit n'y avoir lieu à afficher le dispositif de l'ordonnance.

Ordonne l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution.

Condamne les parties défenderesses aux dépens, réduits d'office par le tribunal à la somme de 51,11 € étant le montant maximum de l'indemnité de procédure pour les litiges non évaluables en argent portés devant le président du tribunal du travail »

Le 3 avril 2015, le Collège des bourgmestre et échevins de la Ville, après avoir analysé le dispositif de l'ordonnance, estime qu'il n'y a pas lieu d'interjeter appel de celle-ci.

Le 9 avril 2015, Mme A. écrit au conseiller en prévention externe pour lui dire qu'elle envisage sa reprise du travail.

Le 14 avril 2015, le conseiller en prévention psychosociale Mensura adresse à Mme A. une lettre l'informant que le rapport établi suite à sa demande d'intervention psychosociale formelle (sa plainte) pour faits de harcèlement moral de M. Au. a été transmise à son employeur. Le conseiller en prévention lui fait également part des propositions de mesures individuelles faites à son égard : lui permettre de changer de service au moins temporairement, lui permettre de réaliser une formation en gestion du patrimoine de manière à pouvoir lui confier des dossiers plus spécialisés en cette matière et lui permettre de suivre une formation en assertivité.

Le même jour, il adresse son rapport au bourgmestre. L'avis du conseiller en prévention psychosociale s'énonce comme suit :

« Au vu des faits présentés ci-dessus et des versions divergentes recueillies au cours des entretiens réalisés, il n'est pas possible de déterminer strictement un caractère abusif aux comportements de M. Au. vis-à-vis de Mme A. et donc d'affirmer qu'il y a bien un harcèlement moral caractérisé.

Sur le plan interpersonnel, les remarques, insinuations, attitudes dénoncées à l'égard de M. Au. peuvent toujours être replacées dans un contexte différent selon le point de vue de la personne interrogée. Encore une fois, tout est une question de comportement indésirable, accepté pour les uns, intolérable pour les autres. Le respect au travail suppose pour un responsable de respecter les limites des personnes sous son autorité.

Ce qui est certain chez M. Au., c'est qu'il ne s'embarrasse guère ou rarement des limites exprimées par plusieurs personnes du BEB, dont Mme A. et M. S. D'après les informations fournies par la majorité des personnes interrogées, les réunions avec M.

Au. augmentent la pression plus qu'elles ne la diminuent et la plupart des personnes interrogées viennent dans le bureau de M. Au. avec appréhension.

Pour ce qui concerne Mme A., ayant brillamment réussi les examens de recrutement, elle est entrée au BEB pleine d'ambition et personne parmi les personnes interrogées n'a jamais mis en doute ses compétences professionnelles, y compris M. Au. Toutefois, la charge de travail pesant sur le BEB et sur les dossiers complexes qu'on lui a confiés, aggravée par le départ de certains agents, n'a jamais déçu, malgré les recrutements effectués. On ne peut pas dire que dans cette situation, Mme A. a reçu les soutiens nécessaires et, a contrario, que les réactions de Mme A. vis-à-vis de son entourage professionnel aient toujours été mesurées et perçues de manière positive par certains agents, ce qui lui a valu des rumeurs, puis des critiques au sein du BEB et finalement l'intervention de <la directrice générale adjointe>, ce qu'elle a perçu comme une injustice flagrante et a finalement conduit à cette plainte.

Le point central de ce dossier est la charge de travail récurrente du BEB, qui constitue un problème organisationnel ayant des conséquences directes sur les relations interpersonnelles.

M. Au. n'est, bien entendu, pas seul responsable de la pression exercée sur le BEB, département important en termes de « visibilité politique » au sein de la Ville, mais son style de management y est pour une part non négligeable. En particulier, le fait d'organiser dans son bureau des réunions avec des membres du BEB, architectes, techniciens ou dessinateurs sans la présence systématique du chef de département (ou son représentant) induit non seulement des demandes dont la hiérarchie risque de ne pas être au courant, donc sans défense possible, le cas échéant, par rapport à celles-ci en fonction des réalités du terrain mais aussi une perte d'informations pour le chef de département et des difficultés d'organisation pour celui-ci. Il n'est pas question ici d'interdire à un échevin de prendre contact avec l'un ou l'autre agent pour des informations sur un dossier particulier mais il semble important que, dans un contexte de forte pression au travail, comme celui vécu par le BEB encore actuellement, toutes les informations montantes ou descendantes passent par le directeur du département ou son représentant.

En ce qui concerne le report de la désignation de Mme A. comme chef de service, on peut comprendre les réticences du Collège à sa désignation après avoir entendu les virulences de certains agents du service, mais on aurait aimé plus de transparence du Collège vis-à-vis de Mme A. à ce propos. Toutes les explications de M. Au. au sujet du fait qu'il n'a rien à voir officiellement dans cette désignation ou non sont correctes (M. Au. est par ailleurs maître en management public) mais il est difficile de croire que le Collège se contente dans ce genre de situation de jouer le rôle d'un notaire entérinant la décision d'un jury. »

Mme A. ayant eu connaissance du rapport via le dossier de pièces de M. Au., elle fera part au conseiller en prévention d'observations circonstanciées le 24 juin 2015.

Le 27 avril 2015, M. Au. interjette appel de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Le 4 mai 2015, Mme A. écrit au directeur général suite à un entretien qu'ils ont eu le 30 avril 2015 relativement à sa reprise du travail. Elle fait part de sa difficulté de faire le deuil de l'espoir de rentrer au BEB mais constate qu'elle n'a d'autre choix que d'envisager l'éventualité d'une fonction dans un autre service, peut-être provisoirement.

Le 7 mai 2015, la firme Möbius lance l'audit commandé par la Ville.

Lors du Collège du 8 mai 2015, la Ville décide, compte tenu de l'appel interjeté par l'échevin Au., de suivre cet appel.

Le 11 mai 2015, le directeur général et l'échevin du personnel lui proposent une mutation vers le Département éducation et loisirs, en précisant que cette mutation est sans incidence dans un sens ou dans un autre sur ses possibilités d'accéder à la nomination et de valoriser sa réussite aux examens de chef de bureau technique et de chef de bureau administratif.

Le 19 mai 2015, Mme A. accepte son transfert, du moins à titre temporaire. Elle semble avoir été très bien accueillie par sa nouvelle cheffe de département.

Par sa délibération du 5 juin 2015, le Collège confirme la mutation de Mme A. du Département des bâtiments vers le Département éducation et loisirs.

Le 19 juin 2015, le Collège décide de procéder à la désignation d'un chef de département au Département des bâtiments par appel externe. Les modalités ont été fixées lors de la réunion du Collège du 10 juillet 2015 et la date limite des candidatures fixée au 4 septembre 2015.

Le 8 juillet 2015, Möbius présente son rapport d'audit sur le BEB. Il figure au dossier sous forme de présentation powerpoint difficilement compréhensible.

Le 24 août 2015, l'asbl Stics remet son rapport de coaching du BEB. Son analyse pointe des difficultés de fonctionnement au niveau groupal et davantage encore au niveau organisationnel.



Le 21 août 2015, l'échevin Au. a invité l'ensemble des membres du BEB (dont Mme A. ne fait plus partie), en ce compris M. S., à un barbecue convivial à son domicile pour discuter de l'ensemble des dossiers du BEB.

L'action originaire avait pour objet de « requérir que soit ordonné, tant à M. Au. qu'au collègue communal de la Ville de cesser toute conduite abusive relevant du harcèlement moral à l'égard de Mme A. »<sup>1</sup>.

En degré d'appel, M. Au. demande

- De déclarer l'appel recevable et fondé et, ce faisant,
- De dire l'action originaire de Mme A. irrecevable ou à tout le moins non fondée,
- De réformer l'ordonnance entreprise notamment en ce que, par ses motifs, elle a déclaré fondée la demande de la concluante tendant à la cessation de tout acte d'ingérence illégale et non conforme au Code de la démocratie locale de M. Au. envers l'administration dont il a la responsabilité politique et la cessation de tout acte d'intimidation ou de pression à l'égard des personnes appelées à témoigner dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral ainsi que les allégations mensongères ou de rumeur
- De dire pour droit qu'il n'y a lieu à aucune injonction de cessation à l'égard de M. Au.
- De condamner Mme A. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

En degré d'appel, Mme A. demande à la Cour :

- De dire l'appel de la Ville irrecevable et en tout cas non fondé
- De dire l'appel de M. Au. au principal recevable mais non fondé
- De confirmer l'ordonnance dont appel en toutes ses dispositions
- De condamner M. Au. et la Ville aux dépens.

En degré d'appel, la Ville demande à la Cour de :

---

<sup>1</sup> P. 23 des conclusions du 16 janvier 2015 de Mme A. en première instance. Elle énumère ensuite les conduites abusives qu'elle souhaite voir cesser.

- statuer ce que de droit quant à la recevabilité de l'appel principal et de le déclarer fondé
- déclarer également l'appel incident recevable et fondé
- réformer la décision entreprise et dès lors déclarer la demande de Mme A. en tant que dirigée à l'encontre de la Ville non fondée et de la débouter par conséquent de l'ensemble de ses prétentions dirigées à l'égard de la Ville
- Condamner par conséquent Mme A. aux entiers frais et dépens de l'instance.

## **II. LA POSITION DU MINISTERE PUBLIC**

Après avoir résumé la demande originaire et l'ordonnance entreprise, Mme l'avocat général relève que celle-ci n'a pas constaté d'actes de harcèlement à proprement parler alors qu'un tel constat est le préalable obligé de la cessation ordonnée. Elle constate aussi que l'ordonnance se réfère à la loi du 10 avril 2014 et à l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail qui ne sont entrés en vigueur que le 1<sup>er</sup> septembre 2014, soit postérieurement aux faits reprochés à M. Au.

Concernant l'intérêt à agir de la Ville, elle considère que celle-ci a un intérêt à agir au motif qu'elle a été condamnée aux dépens (la décision lui fait grief) et qualité (puisque des conclusions en intérêts opposés ont été prises par Mme A.). Son appel incident est dès lors recevable.

Mme l'avocat général attire l'attention sur un rapport, postérieur à l'ordonnance attaquée, du service externe de prévention qui propose des mesures individuelles en faveur de Mme A., ensuite duquel une mutation a été proposée à Mme A., qui a accepté, du moins à titre temporaire. Néanmoins, observe-t-elle, la délibération du collège du 5 juin 2015 qui confirme sa mutation ne mentionne aucun caractère temporaire et Mme A. n'a fait valoir depuis son entrée en fonction aucune réserve sur le caractère ferme et définitif de sa mutation.

Puisqu'il n'est pas contesté que les parties n'ont plus de contact l'une avec l'autre, elle considère que le litige est devenu sans objet.

### **III. LA DECISION DE LA COUR**

#### **III. 1. Recevabilité des appels**

a) Les règles légales relatives à la recevabilité de l'appel en matière civile sont d'ordre public<sup>2</sup>.

L'action en cessation qui fait l'objet de la présente procédure est visée à l'article 32*decies*, § 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cet article s'insère au sein de la section 3 du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En vertu de l'article 1051 du Code judiciaire, le délai pour interjeter appel est d'un mois à dater de la signification du jugement ou de la notification de celui-ci faite conformément à l'article 792, alinéas 2 et 3.

L'article 792, alinéa 2, du Code judiciaire se réfère aux matières visées à l'article 704, §2, du Code judiciaire.

L'article 704, § 2, du Code judiciaire vise à son tour les articles 508/16 ; 579/6°, 580, 2°, 3°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10° et 11°, 581, 2°, 582, 1° et 2° et 583 du même Code.

Les contestations relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont fondées sur le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont visées par l'article 578, 11°, du Code judiciaire. L'action en cessation est quant à elle spécifiquement attribuée au président du tribunal, saisi par voie de requête, par l'article 587*bis* du Code judiciaire.

Dès lors que ni l'article 578, 11°, ni l'article 587*bis* du Code judiciaire ne sont repris dans l'énumération de l'article 704, § 2, du Code judiciaire, le délai pour interjeter appel principal est d'un mois à dater de la signification de l'ordonnance attaquée. A la connaissance de la Cour, celle-ci n'a pas été signifiée, de telle sorte que le délai d'appel n'a jamais commencé à courir à l'encontre d'aucune des parties.

b) La recevabilité de l'appel suppose également que l'appelant démontre son intérêt et sa qualité (articles 17 et 18 du Code judiciaire), qui s'apprécient au jour de l'exercice du recours<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Cass., 13 décembre 1991 et Cass., 29 juin 1979, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>3</sup> G. DE LEVAL, « Titre 8 – Les voies de recours ordinaires », in G. DE LEVAL (dir.), *Droit judiciaire, Tome 2 : Manuel de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 774.

Pour avoir qualité, l'appelant doit avoir été partie en première instance ; il faut en outre qu'un lien d'instance ait été noué entre appelant et intimé en première instance. Il suffit pour ce faire que les parties aient défendu l'une contre l'autre des intérêts contraires en première instance<sup>4</sup>.

L'intérêt de l'appel s'apprécie au regard du grief que cause la décision attaquée, soit un dispositif défavorable, sans qu'il soit pour autant requis que le premier juge ait condamné l'appelant à l'égard de l'intimé<sup>5</sup>.

c) Ces conditions ne sont, à juste titre, pas mises en cause pour ce qui concerne l'appel de M. Au. dirigé contre Mme A. en présence de la Ville. Les parties ont toutes conclu l'une contre l'autre en première instance et l'ordonnance attaquée fait grief à M. Au. en ce qu'elle lui ordonne la cessation de certains actes. Son appel est recevable.

La recevabilité des appels de Mme A. et de la Ville sont quant à eux mis en cause, respectivement par M. Au. et par Mme A. On l'a déjà dit, Mme A. postule en substance la confirmation de l'ordonnance attaquée et la Ville demande de réformer la décision entreprise et de débouter Mme A. de toute prétention à son égard.

d) M. Au. considère que Mme A. n'étant plus occupée au BEB mais mutée, de son accord, au Département éducation et loisirs, elle n'a plus d'intérêt à demander la cessation.

La Cour ne partage pas cet avis. La mutation de Mme A. n'a pas pour conséquence la disparition de son *intérêt* à faire constater un harcèlement allégué (l'ordonnance attaquée lui fait grief en ce qu'elle ne constate pas expressément un tel harcèlement<sup>6</sup>), mais emporte des répercussions importantes sur l'*objet* de la cause, qui sera examiné *infra*.

Mme A., qui réitère les arguments que l'ordonnance entreprise n'a pas retenus, a intérêt à former appel contre M. Au. et qualité pour ce faire ; son appel est recevable.

e) Mme A. met quant à elle en cause la recevabilité de l'appel de la Ville, et ce pour deux motifs. D'une part, la Ville aurait acquiescé à l'ordonnance du 1<sup>er</sup> avril 2015 par une délibération du collègue échevinal du 3 avril 2015, avant de se raviser. D'autre part, elle

---

<sup>4</sup> J. LAENENS, K. BROECKX, D. SCHEERS, P. THIRIAR, *Handboek gerechtelijk recht*, 2<sup>ème</sup> éd., Anvers, Oxford, Intersentia, 2008, p. 655, n° 1431- 1432.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Même si le dispositif se borne à demander la confirmation de l'ordonnance entreprise, la Cour déduit des conclusions d'appel de Mme A. qu'elle critique les motifs de l'ordonnance ainsi que la partie du dispositif qui ne prend pas position sur le harcèlement. Son appel porte sur ce point.

soutient que la Ville n'est pas admissible à former appel incident car aucune demande n'a été formée contre elle par l'appelant, soit M. Au.

Le premier argument (selon lequel l'acquiescement fait obstacle à l'appel) ne peut être retenu.

En effet, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est d'ordre public. Or, aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation<sup>7</sup>, fût-elle critiquée par la doctrine<sup>8</sup>, l'acquiescement dans une matière d'ordre public est nul. Cette jurisprudence (que la Cour adopte) est également partagée par les juridictions de fond<sup>9</sup>. Il n'y a dès lors aucun acquiescement valide à invoquer.

Surabondamment, à supposer même que l'acquiescement puisse être retenu, aux termes de l'article 1054, alinéa 1, du Code judiciaire, la partie intimée peut former incidemment appel à tout moment, contre toutes les parties en cause devant le juge d'appel, même si elle a signifié le jugement sans réserve ou si elle y a acquiescé avant sa signification. En l'espèce, l'ordonnance n'a jamais été signifiée, de telle sorte que, à supposer même que l'acquiescement ne soit pas nul, il ne fait pas obstacle à un appel incident de la Ville. Dans le même esprit, la Cour de cassation a fort justement observé qu'en vertu de l'article 1054 du Code judiciaire, l'acquiescement est présumé être conditionnel et il ne peut faire obstacle, en cas d'appel principal ultérieur de la partie adverse à un appel incident de la partie intimée<sup>10</sup>.

Le deuxième argument (selon lequel la ville n'a pas été intimée) ne peut être admis non plus.

De deux choses l'une : soit l'appel de la Ville est principal, soit il est incident. La circonstance que la Ville considère pour sa part qu'elle a formé un appel incident n'est pas déterminante pour en déterminer la nature.

Dans les deux cas (appel principal ou incident), on a déjà relevé que l'exigence de qualité pour que l'appel soit recevable impose un lien d'instance au cours de l'instance précédente. Il suffit pour ce faire que les parties aient défendu l'une contre l'autre des intérêts contraires en première instance.

---

<sup>7</sup> Cass., 28 janvier 1999 et Cass., 19 septembre 2002, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

<sup>8</sup> D. MOUGENOT (coord.), *Les voies de recours*, in *La jurisprudence du Code judiciaire commentée* (Volume II b), Bruges, la Chartre, 2011, p. 12.

<sup>9</sup> En matière de maladies professionnelles : C. trav. Anvers, 18 décembre 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 428, en matière d'accidents du travail : Cass., 27 novembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p. 58, en matière de contrat de travail : C. trav. Anvers, 2 avril 2001, *R.W.*, 2001-2002, p. 384.

<sup>10</sup> Cass., 27 avril 2009, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

Tel est le cas : la Ville s'est en première instance opposée à la fois à Mme A. en considérant que le harcèlement allégué n'en était pas un et à M. Au. au sujet du rôle du secrétaire général (organe de l'institution), décrit par M. Au. comme responsable des dysfonctionnements des services de la Ville.

L'exigence d'un intérêt est également rencontrée. Certes, l'ordonnance entreprise du 1<sup>er</sup> avril 2015 ne fait grief à la Ville que sur un seul point : elle la condamne aux dépens pour moitié. Cette condamnation suppose toutefois une critique à l'encontre de la Ville, qui expose qu'elle souhaite mieux comprendre les reproches éventuels qui pourraient lui être adressés, ceux-ci étant fort implicites dans l'ordonnance attaquée qui l'encourage à poursuivre sur la voie choisie. Cet intérêt est certes moral, mais suffisant pour justifier un appel.

En réalité, la Cour constate que l'appel de la Ville peut s'interpréter comme un appel principal.

L'appel principal est réglé par l'article 1051 du Code judiciaire. Il doit être introduit dans le mois de la signification ou de la notification de la décision attaquée. Les mentions prévues à peine de nullité par l'article 1057 du Code judiciaire ne sont pas applicables à l'hypothèse où l'appel est formé par conclusion.

La Cour a déjà relevé que le délai d'appel n'a jamais commencé à courir, de telle sorte que cette condition ne pose pas de difficulté.

La Ville a déposé ses conclusions principales le 3 juin 2015. La Ville y demande la réformation de l'ordonnance et qu'il soit dit pour droit que la demande originaire de Mme A. soit dite non fondée et de débouter Mme A. de ses prétentions à son égard.

Ces conclusions peuvent raisonnablement être considérées comme l'expression d'un appel principal dirigé contre des motifs décisifs obscurs.

L'appel de la Ville peut également être considéré comme un appel incident.

L'appel incident est réglé par l'article 1054 du Code judiciaire. Il n'est soumis à aucun délai, mais suppose que la partie qui l'interjette ait été intimée.

Appelée à clarifier la notion de « partie en cause » dans l'article 1054 du Code judiciaire, la Cour de cassation a fort justement précisé qu'est une partie appelée à la cause par l'appelant celle qui a été seulement mentionnée dans l'acte d'appel et qui a reçu une

notification à comparaître à l'audience d'introduction<sup>11</sup>. Il est indubitable et incontesté que la Ville est à la cause de par l'appel de M. Au.

Néanmoins, il ne suffit pas d'être en cause pour pouvoir interjeter appel incident. Il convient en outre d'être *intimé*, ce qui signifie qu'un appel principal ou incident doit être dirigé contre la partie en question<sup>12</sup>.

En l'espèce, l'appel par lequel M. Au. intimait Mme A. en présence de la Ville sans formuler la moindre demande à l'égard de cette dernière ni même formuler de prétention de nature à porter atteinte à ses intérêts<sup>13</sup>, faisait de cette dernière une partie en cause, mais pas une partie intimée.

Par la suite, la Ville a déposé ses conclusions principales le 3 juin 2015.

Mme A. a déposé ses conclusions principales le 3 juillet 2015.

La Ville a déposé ses conclusions de synthèse d'appel le 4 septembre 2015.

Outre que le dispositif desdites conclusions du 3 juillet 2015 de Mme A. demande la confirmation de l'ordonnance qui fait grief à la Ville sur la question des dépens (ce qui suffit à l'intimer), Mme A. formule dans celles-ci des prétentions à l'égard de la Ville autres qu'une demande en déclaration d'arrêt commun, soit des prétentions de nature à porter atteinte aux intérêts de la Ville. Elle estime que la Ville a manqué à son obligation de garantir son bien-être au travail, a violé sa vie privée par des enquêtes indues, a bloqué toute promotion depuis 2013 et, même si le dispositif est maladroitement formulé à cet égard puisque l'ordonnance entreprise ne fait guère de reproches à la Ville, il ressort des conclusions de Mme A. qu'elle souhaite que la responsabilité de la Ville soit engagée. C'est Mme A. elle-même qui a de la sorte intimé la Ville à cet instant<sup>14</sup>, de telle sorte que ce sont les conclusions de synthèse d'appel de la Ville du 4 septembre 2015 qui valent appel incident.

---

<sup>11</sup> Cass., 8 juin 1984, *Pas.*, 1984, p. 1235 et *J.T.*, 1985, p. 39.

<sup>12</sup> En ce sens, Cass., 6 novembre 2009, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>13</sup> Sous réserve de considérations désagréables dénuées de conséquences concrètes.

<sup>14</sup> L'appel incident est l'appel qui émane d'une partie intimée par un appel principal ou par un appel incident, laquelle relève à son tour appel du jugement, afin d'obtenir sa réformation dans la mesure où celui-ci n'a pas fait droit à ses prétentions ou plus généralement lui est défavorable. (G. DE LEVAL, *op. cit.*, p. 777) En ce sens : Cass., 1<sup>er</sup> juin 2001, *Pas.*, 2001, n°330. Pour un application par une juridiction de fond : Bruxelles, 22 décembre 2006, *Rev. prat. soc.*, 2009, p. 379, note N. KONINGS (l'intimé apte à former un appel incident est non seulement celui contre lequel est dirigé un appel principal mais aussi celui contre lequel un intimé a formé un appel incident).

Dès lors, en tout état de cause, et sans qu'il soit nécessaire de déterminer si l'appel interjeté par la Ville était principal ou incident, la Cour constate que la Ville avait intérêt et qualité pour interjeter appel et qu'elle l'a fait dans les délais.

En conclusion, l'appel de la Ville est recevable.

### **III.3. Fondement**

#### *III.3.1. Cadre législatif*

A titre liminaire, la Cour croit utile de souligner qu'elle intervient dans le cadre d'une action en cessation, par nature tournée vers l'avenir, et non d'une action en responsabilité. Il n'appartient pas à la Cour de poser les jalons d'une éventuelle procédure indemnitaire mais de constater d'éventuels faits de harcèlement en vue d'en ordonner la cessation. La difficulté du cas présent résulte de la circonstance que les parties s'accordent pour dire que les faits de harcèlement allégués ont cessé.

L'action en cessation trouve son siège dans l'article 32*decies*, § 2, de la loi du 4 août 1996. Cet article a été modifiée par une loi du 28 mars 2014 entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014. L'action en cessation ayant été introduite par une requête du 9 décembre 2014, c'est la nouvelle version de l'article 32*decies*, § 2, qu'il convient d'appliquer.

Cet article s'énonce comme suit :

§ 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 32*duodecies*, 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 1<sup>er</sup> est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.

Il est statue 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.

La loi permet de demander la cessation d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et non d'une charge psycho-sociale trop élevée.

La notion de harcèlement moral au travail, quant à elle, est définie à l'article 32*ter*, 2° de la loi du 4 août 1996. Cet article a été modifié par une loi du 28 février 2014, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2014.

Avant la modification législative entrée en vigueur le 1er septembre 2014, le harcèlement moral au travail était défini comme suit :

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

Depuis le 1er septembre 2014, le harcèlement moral au travail se définit comme suit :

« 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 »

La modification législative a porté sur les éléments de la définition soulignés ci-dessus. La nouvelle définition apporte les modifications ou précisions suivantes :

- Les conduites harcelantes ne doivent plus être abusives individuellement mais dans leur ensemble.
- Les critères de discrimination auxquels les conduites peuvent notamment être liés sont considérablement plus nombreux.

L'entrée en vigueur de la nouvelle définition au 1er septembre 2014 constitue une date pivot dans l'appréciation des faits. Il convient de ventiler les faits invoqués et de jauger leur caractère harcelant à l'aune de l'ancienne définition pour ceux qui se sont produits avant le 1er septembre 2014 et à l'aune de la nouvelle définition pour ceux qui se produisent à partir du 1er septembre 2014.

L'article 32*undecies* de la même loi règle la question de la charge de la preuve en portant que :

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

Ce mécanisme de partage de la charge de la preuve est prévu dans la loi depuis 2002.

### *III. 3.2. Objet des appels*

La Cour a reconnu l'intérêt qu'ont les trois parties à demander à la Cour de se prononcer sur l'ordonnance attaquée. Ceci ne suppose pas pour autant que cette demande, recevable, ait un objet, c'est-à-dire qu'il y ait encore un avantage concret à tirer de la procédure.

La Cour n'est saisie que de la problématique de la cessation, à l'exclusion de toute demande en responsabilité. Une telle action en responsabilité devrait d'ailleurs être portée devant le juge du fond et non devant un juge statuant comme en référé.

Si l'intérêt s'apprécie lors de l'introduction du recours, l'objet doit quant à lui se maintenir durant toute la procédure pour justifier que le litige soit tranché par la juridiction à laquelle il est soumis.

La Cour considère que la disparition de l'objet de la demande touche le fond et non la recevabilité, en manière telle que si cette hypothèse se rencontre, le juge doit déclarer la demande devenue sans objet, et non déclarer la demande irrecevable, à défaut d'intérêt<sup>15</sup>.

La question de l'objet actuel du litige a été largement débattue lors des plaidoiries. En effet, la Cour est saisie d'une action en cessation du comportement harcelant allégué de M. Au. alors que depuis le 5 juin 2015, soit peu après l'appel de M. Au., Mme A. s'est vu proposer et a accepté une affectation au Département éducation et loisirs, où elle n'est plus en contact avec M. Au.

### *Objet pour le futur*

a) Depuis le mois de juin 2015, Mme A. travaille donc au Département éducation et loisirs. Il semble par ailleurs qu'elle ait été bien accueillie et que cette affectation lui donne satisfaction – à certaines réserves près.

En effet, ainsi que cela ressort des pièces et des plaidoiries, Mme A. considère que, ayant été engagée pour travailler au sein du BEB, elle a accepté cette mutation au Département éducatif et loisirs *à titre temporaire*.

Si Mme A. effectue toujours un travail d'architecte et qu'elle apprécie les conditions dans lesquelles elle l'effectue, elle considère que ce travail l'éloigne de l'essence même de son métier : la construction. Elle souffre également d'un sentiment d'injustice d'avoir été contrainte de quitter un travail qu'elle aimait. Son avocat a précisé à l'audience que son espoir est de retourner au BEB un jour, en l'absence de M. Au.

Elle estime dès lors qu'il y a lieu d'ordonner la cessation des actes de harcèlement allégués pour le futur également.

b) Y a-t-il lieu d'ordonner la cessation d'un acte futur ?

Ainsi que l'écrit à bon droit la doctrine, « la limite des actions préventives est toujours la même : le juge de la cessation a pour mission de constater l'existence et de faire cesser l'acte litigieux et non pas « de donner une consultation de légalité préventive »<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> En ce sens G. BLOCK, *Les fins de non-recevoir en procédure civile*, Bruxelles, Bruylant, 2002, pp. 139-144, spéc. n° 78.

Toute la compétence du juge de la cessation réside dans la cessation et rien que dans la cessation. Les demandes ayant un autre objet peuvent certes être soumises au Tribunal, mais seulement dans le cadre de la procédure de droit commun, sauf si la loi en dispose autrement<sup>17</sup>. Ainsi, le juge de la cessation n'est pas celui de la responsabilité découlant d'un éventuel harcèlement et des dommages-intérêts<sup>18</sup>.

Dans le cadre d'une procédure en cessation, le constat d'un harcèlement, qui est certes le préalable obligé à l'injonction, ne se justifie en réalité qu'au regard de la finalité de celle-ci. S'il s'avère qu'une telle injonction de cesser un comportement ne peut plus être ordonnée, p. ex. parce que les faits ont cessé, l'examen du harcèlement allégué ne repose sur aucune nécessité et relève en réalité de l'examen platonique, de la « consultation de légalité préventive » dénoncée par la doctrine.

S'il s'y adonnait, le juge de la cessation outrepasserait sa compétence.

Dès lors, la procédure de cessation organisée par l'article 32*decies*, § 2, qui déroge au droit commun car elle emprunte les formes du référé en raison de la célérité supposée, ne peut avoir pour objet que des faits en cours ou susceptibles de se reproduire<sup>19</sup>.

c) En l'espèce, les chances qu'une situation à risque entre Mme A. et M. Au. se reproduise sont inexistantes.

Mme A. a pris l'initiative d'écrire le 9 avril 2015 au conseiller en prévention externe pour faire part de son intention de reprendre le travail. Elle a ensuite écrit le 4 mai 2015 au

---

<sup>16</sup> F BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », in I. FICHER, P.-P. VAN GEHUCHTEN, J.-F. GERMAIN et P. JADOUL (coord.), *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Limal, Anthemis, 2012, p. 34. L'expression « consultation de légalité préventive » reprise par les auteures est tirée d'un article de G. CLOSSET-MARCHAL et J.-Fr. VAN DROOGHENBROECK, « L'action en cessation en matière de discriminations » in *Nouvelles lois luttant contre la discrimination*, la Charte, Bruges, 2008, p. 374. Néanmoins, relèvent les même auteures, cet obstacle peut être contourné par une rédaction adroite visant à demander de ne pas faire quelque chose plutôt qu'en demandant la cessation de quelque chose. En l'espèce, la Cour n'est pas confrontée à une demande inversée par laquelle on demande de faire quelque chose (la demande originaire et l'ordonnance se réfèrent à des actes dont on demande la cessation).

<sup>17</sup> En ce sens, Trib. Trav. Bruxelles (ch. réf.), 10 janvier 2008, RG 46/07, *inédit*.

<sup>18</sup> Pour une espèce où la Cour a refusé pour ce motif de connaître d'une demande de dommages-intérêts greffée en appel sur une action en cessation : C.T. Liège (Namur), 3 mai 2011, [www.juridat.be](http://www.juridat.be). Par ailleurs, lors de la révision de l'action en cassation par la loi du 11 juin 2002, le législateur a expressément précisé que la procédure « ne porte que sur l'injonction de cessation des actes et non sur l'octroi de dommages et intérêts » (Ch. Repr., s. o., 2006-07, *Doc. parl.*, 51-2686/001 et 51-2687/001, p. 48). Cette différence par rapport à l'action en cessation de discrimination peut surprendre : J.-Ph. CORDIER, P. BRASSEUR, « La charge psychosociale au travail : le point sur la réforme de 2007 », *Chron.D.S.*, 2008, p. 718.

<sup>19</sup> En ce sens, Trib. Trav. Bruxelles (ch. réf.), 10 janvier 2008, RG 46/07, *inédit*.

directeur général pour regretter l'impossibilité de son retour au sein du BEB et marquer son accord avec un déplacement vers un autre service. Le 11 mai 2015, le Collège lui a proposé une affectation au Département éducations et loisirs, qu'elle a acceptée le 19 mai 2015. Cette modification du mode d'exécution du contrat a eu lieu de commun accord entre les deux parties. Elle n'a d'ailleurs pas nécessité de modification de son contrat de travail, qui l'engageait au sein des services de la Ville sans préciser un département donné. Quand bien même on pourrait déduire de la lettre du service du personnel du 25 juin 2009 (signée par le directeur général –précédemment nommé secrétaire communal- et l'échevine des ressources humaines) que le contrat de Mme A. interprété à la lumière de cette lettre la liait au BEB, il y aurait lieu de constater que les parties ont de commun accord modifié cet élément du contrat et qu'un retour au BEB ne pourrait se faire que de l'accord des deux parties.

La Cour tient avant tout à souligner la maturité dont ont fait preuve tant Mme A. que la Ville lors de la mise en place de cette solution négociée. Leurs efforts mutuels ont permis le maintien de la relation de travail dans un contexte troublé – issue suffisamment rare dans les dossiers de harcèlement moral que pour mériter d'être mise en avant.

Toutefois, rien ne permet de considérer que cette mutation a été réalisée à titre temporaire. La probabilité que Mme A. regagne le BEB tant que M. Au. aura des responsabilités le mettant en rapport avec le Département des bâtiments est en réalité nulle. Outre que Mme A. fait preuve d'assez de clairvoyance pour comprendre qu'un retour au BEB ne serait possible qu'en cas de départ de M. Au., la Ville n'a pas manqué de souligner lors des plaidoiries qu'un retour dans ce service ne pourrait se faire que de son accord et qu'elle ne le permettrait pas tant que M. Au. y serait actif.

Il est exact que si la sélection dont Mme A. est issue l'a retenue en raison de ses compétences spécifiques pour travailler au BEB, son contrat de travail la lie à la Ville et non à un service en particulier. Elle ne peut donc exiger un retour dans ce service et il est manifeste que la direction générale et le service des ressources humaines s'opposeraient à juste titre à ce que les conditions d'un litige d'une telle ampleur soient recrées.

Au demeurant, la Cour ne peut concevoir que M. Au., dont la Cour a pu constater à l'audience que ses faits et gestes suscitent un certain engouement médiatique, tente de faire modifier ses attributions pour être en contact avec le département où Mme A. travaille actuellement. Le souhaiterait-il même que les chances d'y parvenir sont incertaines.

La probabilité que Mme A. et M. Au. soient appelés à retravailler ensemble est nulle.

Le Cour considère en conséquence que le litige n'a pas d'objet pour le futur.

*Objet de l'action en ce qu'elle vise la réformation de l'ordonnance (objet de l'action pour le passé)*

a) Reste la question délicate de savoir s'il appartient à la Cour de réformer l'ordonnance entreprise et de se prononcer sur un harcèlement passé.

b) Le rôle du juge de première instance est avant tout de trouver des solutions praticables en vue de résoudre un litige. L'ordonnance attaquée, qui a à plusieurs reprises pointé l'urgente nécessité de rétablir des conditions de travail, a probablement contribué à permettre l'amélioration de celles-ci en s'abstenant de mettre de l'huile sur le feu. En effet, le premier juge s'est bien gardé d'épingler des faits de harcèlement pur et dur dans son dispositif tout en ordonnant à M. Au. de cesser tout acte d'ingérence illégale et tout acte d'intimidation ou de pression à l'égard des personnes appelées à témoigner.

Ce pragmatisme présente néanmoins quelques défauts. Ainsi, on ignore quels reproches ont justifié que la Ville soit condamnée aux dépens, tout comme il est malaisé de déterminer si l'injonction de cesser tout acte d'intimidation s'adresse seulement à M. Au. ou également à la Ville.

Par ailleurs, le dispositif est à tout le moins ambigu puisque, d'une part, il refuse de reconnaître le harcèlement alors que, d'autre part, il ordonne la cessation de certains actes - alors que la loi ne donne au juge le pouvoir d'ordonner la cessation d'un harcèlement qu'à la condition de l'avoir préalablement constaté.

c) La Cour considère qu'en ordonnant la cessation d'actes qui n'ont pas été qualifiés de harcèlement, le président du tribunal du travail a excédé les pouvoirs que la loi lui donne. Pour ce motif, et en raison des difficultés d'interprétation auxquelles elle donne lieu, et quand bien même l'objet aurait disparu entretemps, l'ordonnance entreprise doit être mise à néant<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> La Cour s'inspire ici par analogie de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'appel de référé relative à l'hypothèse de la disparition de l'urgence (qu'elle fait sienne et qui sera développée dans un instant) : « La disparition de l'urgence en degré d'appel n'empêche pas le juge des référés, régulièrement saisi de l'appel d'une partie à qui une mesure provisoire a été imposée, d'examiner si la décision du premier juge était justifiée au moment où celui-ci s'est prononcé et de mettre, le cas échéant, cette décision à néant » (Cass., 16 juin 2011, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)). Dans le même sens, Cass., 4 février 2011 et Cass., 4 avril 2011, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

d) Faut-il pour autant réformer la décision entreprise, c'est-à-dire lui substituer une nouvelle décision de la Cour sur les événements révolus ? Après mûre réflexion, portant e. a. sur le revirement de jurisprudence de la Cour de cassation en matière d'appel de référés<sup>21</sup>, la Cour estime que non, pour deux motifs.

Le premier découle de la portée de la jurisprudence de cassation invoquée par Mme A.

Il est certain que la Cour de cassation a entendu s'opposer à la pratique qui consistait pour le juge d'appel de référé à constater le défaut d'urgence (le cas échéant consécutif à l'exécution des mesures ordonnées<sup>22</sup>) pour refuser d'examiner les mesures ordonnées par le premier juge. Néanmoins, la Cour du travail est convaincue que c'est solliciter excessivement cette jurisprudence que d'en déduire que le juge d'appel devrait se substituer au premier juge dans le cas présent<sup>23</sup>. Comme l'a rappelé M. le premier avocat général Henkes, à l'époque avocat général, dans ses conclusions précédant l'arrêt du 16 juin 2011<sup>24</sup>:

« Le juge d'appel, qui statue en référé sur l'appel d'une partie contre une ordonnance imposant à cette dernière une mesure provisoire, doit, dans les limites de sa saisine, contrôler la légalité de cette mesure au moment où elle a été ordonnée et, le cas échéant, la mettre à néant; la disparition de l'urgence en degré d'appel empêche le juge d'appel, statuant en référé sur le maintien ou non de la mesure provisoire ordonnée par le premier juge, de la prolonger ».

---

<sup>21</sup> On comparera Cass., 17 avril 2009 d'une part (et la critique radicale de H. BOULARBAH, G. CLOSSET-MARCHAL, G. DE LEVAL, J. ENGLEBERT, F. GEORGES, D. MOUGENOT, C. PANIER en J.-F. VAN DROOGHENBROECK, obs. « Il y a urgence! », J.T., 2009, 673-675) et Cass., 4 février 2011, Cass., 4 avril 2011 ainsi que Cass. 16 juin 2011 d'autre part, tous disponibles sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>22</sup> On observera que dans le présent dossier, le défaut d'objet n'est pas la conséquence des mesures ordonnées par le premier juge qui ne s'est en aucune façon prononcé sur un déplacement de Mme A. – et pour cause puisque cela ne lui était pas demandé.

<sup>23</sup> Dans l'arrêt du 4 février 2011, la Cour dit que « Il résulte de l'effet dévolutif de l'appel que le juge qui connaît en degré d'appel du recours dirigé contre une décision relative à des mesures en référé, est tenu d'examiner la légalité de ces mesures. Le juge d'appel a considéré qu'il n'était plus tenu d'examiner la légalité des mesures en référé ordonnées par le premier juge ainsi que de l'astreinte dont elles avaient été assorties, dès lors que ces mesures avaient été exécutées entre-temps et que la demande de la demanderesse n'avait, dès lors, plus d'objet. Ainsi, il n'a pas légalement justifié sa décision ». Cette jurisprudence ne se prononce pas sur une éventuelle substitution, de même que Cass., 4 avril 2011 : « La cour d'appel qui considère que l'appel contre une ordonnance de référé rendue sur tierce opposition, n'a plus d'objet parce que la cause n'a plus un caractère urgent, ne répond pas à la demande des parties de savoir si l'ordonnance attaquée était, quant à l'absence de nécessité absolue, conforme ou non à la loi, et ne motive dès lors pas légalement sa décision ». La Cour vient de citer en note de bas de page l'arrêt du 16 juin 2011 qui va également dans le sens d'un examen de légalité mais pas nécessairement dans le sens d'une substitution.

<sup>24</sup> A. HENKES, Concl. précédant Cass., 16 juin 2011, [www.juridat.be](http://www.juridat.be). Ce point de vue est approuvé, à juste titre, par N. VAN DEN BRANDE, « De taak van de appelrechter in kort geding bij gebrek aan urgentie ...de cirkel rond », *Chron.D.S.*, 2012, p. 501.

En l'espèce, la Cour a examiné la légalité des mesures ordonnées et les a en conséquences annulées. Elle n'a pas pour mission de faire plus.

Le deuxième motif pour lequel la Cour considère ne pas le pouvoir de se substituer au premier juge après avoir mis à néant son ordonnance est la spécificité de l'action en cessation.

On aperçoit mal pourquoi la Cour se prononcerait à l'heure actuelle sur l'existence d'un harcèlement passé. En effet, dans le cadre de l'action en cessation, la constatation du harcèlement n'est que le préalable de la demande de cessation, elle-même devenue sans objet vu l'éloignement des parties. Refaire le procès d'un harcèlement passé s'avérerait totalement privé d'effet concret puisque cela ne pourrait déboucher sur une injonction de cesser un tel comportement. On aboutirait à nouveau à une consultation de légalité sans enjeu réel. Si les parties souhaitent savoir si Mme A. a été harcelée par M. Au. (et éventuellement par la Ville de Namur) à l'époque où elle travaillait au BEB, cette question doit être posée au juge du fond et non au juge de la cessation.

La situation s'apprécierait toutefois différemment en présence d'une ordonnance ayant emporté des conséquences sur le fondement desquelles il faudrait statuer en raison de leur actualité (p.ex. le déplacement contraint d'un travailleur ou l'encours d'astreintes qui perdurent).

La question se poserait également différemment si le juge de la cessation pouvait être saisi d'une demande de dommages-intérêts dans le cadre de la remise dans le pristin état, *quod non*<sup>25</sup>. La Cour a déjà exposé que dans le cadre d'une procédure dérogatoire au droit commun, la compétence du juge de la cessation doit être appréciée strictement.

Il n'y a donc pas lieu à statuer sur le harcèlement allégué par Mme A. Le litige est en conséquence sans objet pour le passé aussi.

La Cour croit utile de préciser qu'elle se prononce pas sur un éventuel harcèlement, ni en l'excluant, ni en le constatant. Même si ce dossier mérite assurément un examen approfondi des faits qui sont à son origine, la Cour rappelle une nouvelle fois qu'elle est saisie uniquement dans le cadre d'une action en cessation et qu'elle statuerait au-delà des pouvoirs que la loi lui donne en se prononçant sur un harcèlement passé dont il n'y a pas lieu d'ordonner la cessation.

---

<sup>25</sup> La Cour rappelle que lors de la révision de l'action en cassation par la loi du 11 juin 2002, le législateur a expressément précisé que la procédure «ne porte que sur l'injonction de cessation des actes et non sur l'octroi de dommages et intérêts» (Ch. Repr., s. o., 2006-07, *Doc. parl.*, 51-2686/001 et 51-2687/001, p. 48).



e) La Cour, autrement composée, a pu considérer par le passé que le règlement de la question des dépens et l'utilisation éventuelle de la décision de cessation dans le cadre d'une procédure au fond justifiait l'examen de la décision attaquée même s'il n'y a plus lieu d'ordonner la cessation d'aucun acte en raison de la mutation d'un des protagonistes<sup>26</sup>.

Eu égard aux conditions propres à la cause ici plaidée, la Cour ne partage pas cet avis. D'une part, le rôle du juge de la cessation n'est pas de préparer le travail de celui du juge de la responsabilité au risque d'excéder la compétence que la loi lui assigne.

D'autre part, ce serait dénaturer le caractère accessoire des dépens de considérer qu'il sont la cause et non la conséquence d'une procédure. Refaire le procès du harcèlement allégué uniquement pour liquider les dépens reviendrait à contourner l'absence d'objet actuel de l'action en cessation et à transformer la liquidation des dépens en action en responsabilité déguisée – qui ne relève pas de la compétence du juge de la cessation.

Mais surtout, ainsi que cela sera examiné ci-après, la liquidation des dépens ne suppose pas dans le cas d'espèce l'examen de la problématique du harcèlement.

#### **III.4. Les dépens**

a) En vertu de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

En vertu de l'article 1022, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

En l'espèce, la Cour ne voit pas d'autre poste que l'indemnité de procédure au sein des dépens.

b) Il y a donc en principe lieu de déterminer la partie ayant obtenu gain de cause et la partie succombante.

Le litige qui opposait initialement Mme A. à M. Au. et à la Ville est devenu sans objet pour des motifs dont Mme A. et la Ville ne peuvent que s'enorgueillir.

---

<sup>26</sup> C.T. Liège (Namur), 3 mai 2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

Comment déterminer quelle partie a succombé dans un litige devenu sans objet ? Se référant à un arrêt de cassation<sup>27</sup>, la doctrine<sup>28</sup> semble admettre que lorsque la demande devient sans objet « indépendamment » de la volonté de son auteur, celui-ci ne succombe pas.

La Cour considère qu'en l'espèce, toutes les parties ont vu l'objet de leur action s'évanouir et que la perte d'objet de l'action n'est fautive dans le chef d'aucune, ce qui justifie que les dépens soient compensés en délaissant à chaque partie ses propres dépens.

c) Subsidiairement, même l'examen le plus sommaire du litige, aboutit à la conclusion qu'aucune des parties ne l'aurait emporté sur la totalité des points litigieux et des moyens qu'elle avance, ce qui justifie en tout état de cause la compensation des dépens<sup>29</sup>.

### **PAR CES MOTIFS,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

**LA COUR**, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Sur avis écrit, en substance conforme, du Ministère Public,

Dit les appels recevables,

Met l'ordonnance attaquée à néant sauf en ce qu'elle déclare l'action originaire recevable,

Constata que l'action originaire a perdu son objet,

Compense les dépens tant de première instance que d'appel en délaissant à chaque partie ceux qu'elle a exposés.

---

<sup>27</sup> Cass., 21 janvier 2011, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) : « Un créancier qui, en vertu de l'article 1166 du Code civil, a introduit une action oblique au nom du débiteur, rejetée par le juge parce que le débiteur a ensuite introduit lui-même l'action qui a été accueillie n'est pas une partie succombante ».

<sup>28</sup> H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », in *Actualités du droit judiciaire*, CUP 145, Bruxelles, Larcier, 2013, n° 19.

<sup>29</sup> Cass., 25 mars 2010 et Cass., 23 novembre 2012, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

**Ainsi arrêté par :**

Mme Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
M. Kaerl ALLOIN, Conseiller social suppléant au titre d'employeur,  
M. Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et signé l'arrêt,  
assistés de Monsieur Stéphane HACKIN, Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

La Présidente

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 6<sup>ème</sup> Chambre de la cour du travail de Liège, Division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice 5, le **mardi 26 janvier 2016**, par la Présidente et le Greffier.

Le Greffier en chef f.f.  
Frédéric ALEXIS

La Présidente  
Katrin STANGHERLIN