

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Sixième chambre du 11/09/2020**

---

**En cause :**

**Madame M. R.,**

Partie demanderesse,  
Partie défenderesse sur reconvention,  
ayant comparu personnellement assistée de Maître PAPART Laure,  
avocat, substituant Maître MALLANTS Nathan, avocat, à 4000  
LIÈGE, quai Saint-Léonard 20 A

**Contre :**

**LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE GRÂCE-HOLLOGNE, en  
abrégé CPAS de GRÂCE-HOLLOGNE,** immatriculé à la BCE sous le  
numéro 0212.277.372, dont les bureaux sont établis rue Grande 75  
à 4460 GRÂCE-HOLLOGNE

Partie défenderesse,  
Partie demanderesse sur reconvention,  
ayant comme conseil Maître SPADAZZI Speranza, avocat, à 4460  
GRÂCE-HOLLOGNE, Rue Joseph Heusdens, 55, ayant comparu par  
Maître NERRINCK Kevin, avocat

---

**Indications de procédure**

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 27 novembre 2018 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 5 février 2019 ;
- les conclusions du CPAS de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 3 avril 2019 ;
- les conclusions du CPAS de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 25 avril 2019 ;
- les conclusions de Mme M. R. déposées au greffe le 13 juin 2019 ;
- les conclusions additionnelles du CPAS de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 14 août 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme M. R. déposées au greffe le 8 octobre 2019 ;
- les conclusions de synthèse du CPAS de Grâce-Hollogne reçues au greffe le 8 novembre 2019 ;
- le dossier de Mme M. R. reçu au greffe le 13 décembre 2019 ;
- le dossier du CPAS de Grâce-Hollogne déposé à l'audience du 13 décembre 2019 ;
- le dossier répressif de l'Auditorat versé au dossier de la procédure le 13 décembre 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **26 juin 2020**.

## **I. OBJET DE L'ACTION**

Pra requête contradictoire du 27 novembre 2018, Mme M. R. conteste le licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis avec effet au 30 avril 2018 et poursuit la condamnation du CPAS de Grâce-Hollogne à lui payer les sommes suivantes :

- 7.500 € provisionnels compte tenu de l'irrégularité de la décision de licenciement ;
- 1 € provisionnel à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération (article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996) ;
- 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi correspondant à 6 mois de rémunération (article 32*decies* de la loi du 4 août 1996) ;
- 7.500 € provisionnels tenant compte des circonstances abusives entourant le licenciement ;
- 1 € provisionnel pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € provisionnels à titre de dommages et intérêts pour violation du droit au respect de sa vie privée,

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, Mme M. R. chiffre définitivement ses demandes ainsi :

- 7.500 € compte tenu de l'irrégularité de la décision de licenciement ;
- 18.954,38 € à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois de rémunération ( article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996) ;
- 18.954,38 € à titre de dommages et intérêts tenant compte du préjudice subi correspondant à 6 mois de rémunération (article 32*decies* de la loi du 4 août 1996) ;
- 7.500 € tenant compte des circonstances abusives entourant le licenciement ;
- 12.393,25 € pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour violation du droit au respect de sa vie privée.

Par voie de conclusions déposées le 25 avril 2019, le CPAS de Grâce-Hollogne introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Mme M. R. à lui payer la somme de 3.000 € pour procédure téméraire et vexatoire.

## **II. DISCUSSION**

### **A. Les faits**

Le 3 février 2014, Mme M. R. est engagée par le CPAS de Grâce-Hollogne dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement, à temps plein, en tant qu'assistante sociale, durant trois mois.

Ce contrat a été renouvelé pour être ensuite transformé en contrat de travail à durée indéterminée.

---

Dans le courant de l'année 2017, les relations entre M. R., assistant social en chef, et Mme M. R. se sont détériorées.

À partir du 7 février 2018, Mme M. R. est en incapacité de travail.

Par courrier du 14 février 2018, Mme M. R. est convoquée le 27 février 2018 pour une audition préalable à licenciement. Il lui est reproché un comportement frisant l'insubordination, dû à ses problèmes relationnels rencontrés avec son chef, M. R.

Elle dépose une plainte à titre de harcèlement moral à la zone de police de Awans - Grâce-Hollogne le 20 février 2018.

Le 19 mars 2018, elle introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du SPMT ARISTA qui est acceptée le jour-même.

Le SPMT informe immédiatement l'employeur de la démarche de Mme M. R.

L'audition, prévue le 27 février, est reportée au 20 mars suivant.

Au terme de cette audition, le Conseil de l'Action Sociale du CPAS de Grâce-Hollogne décide de ne pas licencier Mme M. R.

Le 18 avril 2018, Mme M. R. est convoquée pour une audition préalable à licenciement pour motif grave : « *Ces faits consistent en un manquement déontologique grave commis au préjudice de l'une des bénéficiaires du Centre.* » (voir pièce n° 15 du dossier de Mme M. R.).

Il est reproché à Mme M. R. d'avoir été visiter une maison qu'une bénéficiaire mettait en vente, sous une fausse identité, en vue d'en obtenir le meilleur prix.

L'audition a lieu le 24 avril 2018.

Par courrier du 25 avril 2018, le CPAS de Grâce-Hollogne notifie sa décision de licencier Mme M. R. moyennant une indemnité compensatoire de préavis prenant effet le 30 avril 2018.

Le dossier répressif a été classé sans suite.

Le SPMT ARISTA rend les conclusions suivantes en septembre 2018 :

- Pas de harcèlement moral primaire de M. M. à l'encontre de Mme M. R. La situation vécue par Mme M. R. se rapprocherait plutôt d'un phénomène de bouc émissaire.
- Pas de harcèlement moral primaire de M. R. à l'encontre de Mme M. R. La situation vécue par Mme M. R. se rapprocherait plutôt d'un phénomène d'emprise interpersonnelle.

## B. Quant à l'action principale

### 1. Quant à l'irrégularité du licenciement

#### a) Position des parties

**Mme M. R.** fait valoir que le devoir d'impartialité a été violé par le CPAS de Grâce-Hollogne. M. L., président du Conseil, a fait preuve de partialité objective et subjective à son égard :

- dans son courrier du 27 février, il explique qu'il sollicitera son licenciement et tente d'influencer la décision qui devra être prise par le Conseil ;
- par son commentaire sur Facebook, suite à la décision du Conseil de ne pas la licencier.

Il a été demandé qu'il ne soit pas présent lors de sa 2<sup>ème</sup> audition et ne dirige pas les débats ensuite, ce qui a été refusé. M. M., directeur général du CPAS, a également fait preuve de partialité dans la mesure où il est à la manœuvre pour la licencier alors qu'il sait qu'une plainte pour harcèlement a été déposée à son encontre. Il a donc été juge et partie. Le licenciement étant entaché d'irrégularité, Mme M. R. a perdu une chance de conserver son emploi. Par ailleurs, le CPAS s'est abstenu de produire l'intégralité du dossier avant son audition du 20 mars 2018, le rapport établi le 6 mars 2018 par M. R. n'ayant pas été transmis malgré une demande formelle.

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** considère avoir respecté toutes les modalités légales visées à la loi du 3 juillet 1978. Le pouvoir de licencier appartient au conseil de l'action sociale. La partialité de l'organe que le Président préside ne peut être remise en cause que si des faits précis sont établis dans son chef, de nature à influencer l'ensemble des membres de l'organe. Il n'est pas prouvé que le commentaire de M. L. sur Facebook concerne la 1<sup>ère</sup> décision du Conseil au terme de laquelle il a été décidé de ne pas licencier Mme M. R. Les droits de la défense ont été respectés. Quant au fait que l'intégralité du dossier ne lui ait pas été transmis avant sa 1<sup>ère</sup> audition lui ôtant une chance de conserver son emploi, il est important de souligner que Mme M. R. n'a alors pas fait l'objet d'un licenciement. Sa remarque est dès lors dénuée de toute pertinence. Mme M. R. opère une confusion entre les deux procédures de licenciement qui sont pourtant basées sur des faits totalement différents. Le licenciement dont elle a fait l'objet a été décidé à l'unanimité. M. M. n'a pas de voix délibérative.

#### b) Position du Tribunal

- En droit

Le principe général d'impartialité est d'ordre public (C.E. (8<sup>e</sup> ch.) n° 237.086, 19 janvier 2017, A.P.T. 2017 (sommaire), p. 267).

Le principe d'impartialité implique, pour les organes de l'administration active, l'obligation de s'abstenir de participer à un processus décisionnel concernant des affaires auxquelles ils ont eux-mêmes un intérêt direct et personnel. Il peut aussi s'agir d'un intérêt moral, par exemple lorsqu'un ou plusieurs membres de l'autorité investie du pouvoir de décision se sont déjà forgé leur opinion auparavant concernant l'affaire en question, à tel point qu'ils ne peuvent plus être considérés en état d'évaluer ou de réévaluer cette affaire en toute objectivité. L'existence d'un intérêt moral ne peut cependant être présumée,

---

mais doit être démontrée d'après des faits précis ou des indications concrètes (C.E. (7e ch.) n° 222.106, 17 janvier 2013, C.D.P.K. 2014 (sommaire), p. 116) (souligné par le Tribunal).

Le principe général d'impartialité s'applique à tout organe de l'administration et s'oppose à ce qu'une personne apparaisse à la fois juge et partie, soit qu'elle ait joué dans la même affaire un rôle d'accusation ou d'instruction, soit qu'elle ait un intérêt personnel à ce que la décision aille dans un sens déterminé. Ce principe est violé lorsqu'une personne intervient avec un parti pris de nature à compromettre la sérénité de la décision, et un soupçon de partialité de nature à remettre en cause la décision administrative suffit, l'autorité ayant le devoir de veiller à ne pas donner l'impression de partialité. Ce principe général ne s'applique que dans la mesure où il se concilie avec la nature spécifique et la structure de l'administration active, de sorte que la critique de partialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi, notamment lorsqu'il s'agit de la seule autorité habilitée à prendre la décision critiquée. Enfin, lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, si les circonstances de la cause impliquent que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège (C.E. (8e ch.) n° 241.551, 22 mai 2018, Chron. D.S. 2019 (sommaire), liv. 10, 373) (souligné par le Tribunal).

Le principe d'impartialité trouve à s'appliquer à deux niveaux : d'une part, celui de l'impartialité objective, où est en cause l'impression de partialité qui peut résulter des modalités de mise en œuvre de la procédure et, d'autre part, celui de l'impartialité subjective, où le reproche de partialité a cette fois trait aux agissements concrets dans le cadre d'un litige, une même personne ne pouvant être à la fois juge et partie ou encore intervenir avec un parti pris susceptible de compromettre la sérénité et l'objectivité des débats et de la décision.

Si en principe, les personnes qui ont soutenu l'accusation dans une phase déterminée de la procédure ne peuvent plus intervenir lors d'une phase ultérieure, notamment lors de la délibération de l'organe collégial et lors de la décision finale, ce principe ne trouve cependant pleinement à s'appliquer que si cela s'avère compatible avec la nature et la structure propres de l'organe amené à se prononcer, de même qu'avec les exigences de l'administration active. En particulier, le grief de partialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale et obligatoire de la loi.

Tel sera le cas du secrétaire de CPAS qui aura rédigé le rapport disciplinaire et aura assisté à la séance du conseil de l'action sociale au cours de laquelle la sanction aura été infligée: outre le fait que sa présence découle directement de la loi, son action se limite à assister aux séances du conseil en tant que secrétaire de ce dernier, sans voix délibérative et n'est dès lors pas de nature à compromettre l'impartialité du conseil de l'action sociale (C.E. (8e ch.) n° 222.420, 7 février 2013, C.D.P.K. 2014 (sommaire), p. 550).

Au sein d'un CPAS, le pouvoir de licencier appartient au conseil de l'action sociale et la préparation de la délibération – soit, dans le cas d'un licenciement pour faute grave, l'enquête portant sur les faits – appartient au secrétaire agissant sous l'autorité du président. La présence du secrétaire lors de l'audition du travailleur et de la délibération subséquente, alors qu'il n'y exerce que sa

mission légale de « secrétaire-notaire » sans voix délibérative, ne compromet pas l'impartialité du conseil de l'action sociale. La participation du président à cette délibération ne pourrait, quant à elle, remettre en cause la partialité de l'organe qu'il préside que si des faits précis de nature à faire planer un soupçon de partialité dans son chef, pouvant influencer l'ensemble des membres de l'organe collégial, sont légalement constatés (C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2015/AB/505, 9 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 1036).

- En l'espèce

Le Tribunal ne procédera qu'à l'analyse du comportement de M. L., Président du CPAS de Grâce-Hollogne, M. M., directeur général, n'ayant aucune voix délibérative en sorte que sa seule présence lors des Conseils, requise par la loi, n'est pas de nature à compromettre l'impartialité du conseil de l'action sociale.

Le 27 février 2018 (jour prévu pour l'audition de Mme M. R.), M. L. envoie un mail à différents membres du Conseil de l'Action Sociale. Le Tribunal est en effet incapable de savoir si tous les membres du Conseil de l'Action Sociale ont reçu ledit mail, seuls étant identifiés comme destinataires M. C., Mme K., Mme L., Mme V., Mme B., M. S., alors qu'ont également participé au Conseil, qui s'est pour finir tenu le 6 mars 2018, Mme BE., M. CA., M. N., M. P. et Mme R. Le Tribunal ignore qui était visé dans l'appellation « loicum ».

Dans ce mail, le Président indique ne pouvoir participer au Conseil en raison de soucis de santé et donne son opinion sur les sujets à traiter.

Ainsi, il écrit au sujet de Mme M. R. : « M. et moi vous proposons un licenciement. Elle tentera de vous convaincre, assistée d'un conseil (avocat) et d'une délégation syndicale, qu'elle a subi un harcèlement de la part de l'AS chef et du Directeur général. Elle vous dira qu'elle a demandé à ce que le Directeur général tranche quant à des différends entre elle et l'AS chef. (...) Malgré un rapport d'évaluation favorable il y a deux ans, Mme M. R., depuis qq mois, se comporte dans l'irrespect total de la hiérarchie. Alors qu'elle a été reçue plusieurs fois par l'AS chef et le DG qui lui reprochaient de l'insubordination, Mme M. R. ne s'est jamais amendée, créant par cette insubordination de lourdes tensions dans le personnel AS. Je vous propose dès lors une rupture de contrat avec effet au lundi suivant le Conseil et indemnités de rupture. Le Directeur a marqué son accord, dans l'hypothèse où ma proposition est retenue. » (voir pièce n° 3 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).

M. L. a été entendu lors du Conseil du 6 mars 2018, de même que M. R. et Mme P., responsable du service des ressources humaines et du personnel, et consent à se déporter dans l'intérêt de chacune des parties en cause (voir pièces n° 8 et 10 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).

Mme M. R., quant à elle, a finalement été entendue le 20 mars, la séance ayant été reportée une nouvelle fois pour lui permettre de consulter un avocat.

Le 28 mars 2018, le Conseil de l'Action Sociale décide de ne pas licencier Mme M. R.

Partant, il ne peut être question, en ce qui concerne cette 1<sup>ère</sup> procédure, de partialité dans le chef de M. L., ce dernier n'ayant pas participé aux différentes étapes (audition, délibération).

Le Tribunal relève que son avis, clairement exprimé dans son mail du 27 février 2018, n'a pas été suivi d'effets, les conseillers de l'Action Sociale ayant gardé leur libre arbitre et leur faculté de décision. Il n'ont donc guère été influencés.

Le jour de la décision du Conseil, M. L. poste sur sa page Facebook « *rarement été aussi en colère et dégoûté (je ne ferai aucun commentaire)* » (voir pièce n° 14 ter du dossier de Mme M. R.).

Dans le cadre de la 2<sup>ème</sup> procédure en vue d'un licenciement pour motif grave, le conseil de Mme M. R. sollicite, le jour de l'audition, soit le 24 avril 2018, que M. L. se déporte, compte tenu des propos tenus sur sa page Facebook, remettant en cause son impartialité, induisant en tout état de cause une impression de partialité.

Après en avoir délibéré, le Conseil a rejeté sa demande pour les raisons suivantes : « *Aucun lien avec l'affaire, cela aurait pu être différent (professionnel, privé, ...). N'avait pas pris part à la séance du 27/3. Voit mal pq cela pourrait entacher l'actuelle procédure. Peut en vouloir aux conseillers de son groupe.* » (voir pièce n° 29 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).

Contrairement à ce que soutient le CPAS de Grâce-Hollogne, qui voit deux procédures distinctes, le Tribunal considère qu'elles sont liées, la 2<sup>ème</sup> étant la conséquence de la 1<sup>ère</sup>.

Il faut en effet regarder les évènements dans leur ensemble et non séparément.

Ainsi, M. L. est clairement à l'origine de la 1<sup>ère</sup> procédure visant à obtenir le licenciement de Mme M. R. :

- « *André M. et moi vous proposons un licenciement.* » (voir pièce n° 3 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).
- « *Monsieur le Président du Conseil, s'étant joint à la conversation, entendra le désarroi de l'Assistant Social en chef, dont il connaît la rigueur depuis son arrivée à la présidence en 2001 (l'intéressé ayant par ailleurs près de 25 ans de service au sein du CPAS de Grâce-Hollogne). Sans concertation particulière avec les autres protagonistes de la conversation, il évoquera la possibilité d'une rupture unilatérale de la relation de travail, moyennant respect d'un préavis, idéalement non presté de manière à ne pas envenimer davantage encore la situation.* » (voir pièce n° 9 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).
- À la suite de cette conversation qui s'est tenue le 6 février 2018, Mme M. R. sera convoquée le 12 février 2018 dans le bureau du Directeur général qui, en présence de M. L., lui indiquera officiellement qu'une mesure grave prise en considération de sa personne et de son comportement sera évoquée devant le Conseil de l'Action Sociale du 27 février 2018 (voir pièce n° 9 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).
- « *Le président aurait décidé de s'orienter vers un licenciement car il avait déjà eu de nombreux échos négatifs de différents membres du personnel lui rapportant les agissements et les comportements inacceptables de Mme M. R. mais M. R. se demande si ce ne serait pas un peu excessif. Le président aurait répondu qu'un licenciement de droit commun pour*

*rompre le contrat serait envisageable* » (voir pièce n° 33 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne, p. 11).

- « *le Président du conseil s'est mêlé à notre discussion et nous a dit qu'au point où nous étions arrivés, il y avait lieu d'envisager un licenciement* » (voir audition de M. M., pièce n° 2/174 du dossier de l'Auditorat).

N'ayant pas obtenu gain de cause auprès du Conseil de l'Action Sociale, malgré son mail du 27 février 2018 tentant clairement d'influencer la décision des conseillers, M. L. a manifesté son mécontentement en publiant sur sa page publique Facebook « *rarement été aussi en colère et dégoûté (je ne ferai aucun commentaire)* » (voir pièce n° 14 ter du dossier de Mme M. R.).

La concomitance temporelle entre la décision du Conseil de l'Action Sociale et la réaction de M. L. ne laisse aucun doute quant au fait que ce commentaire se rapporte bien à cet évènement. Aucune autre explication plausible et démontrée n'est d'ailleurs fournie par l'intéressé ni par le CPAS de Grâce-Hollogne.

Le Tribunal relève que, en annexe de son rapport sur Mme M. R. transmis au Conseil de l'Action Sociale le 6 mars 2018, M. R. liste les reproches et manquements dont notamment « *Secret professionnel (visite d'une maison)* » surligné en gras dans le texte (voir pièce n° 4 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).

Le Conseil de l'Action Sociale a donc été informé, dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> procédure de licenciement, du fait qui fera l'objet de la 2<sup>ème</sup> procédure, sans que cet évènement, pour un raison ignorée du Tribunal, ne fasse pourtant l'objet de développement spécifique ni ne soit même évoqué.

Il ressort de son rapport que M. R. a rencontré la bénéficiaire, Mme J., le 6 mars 2018. Il était au courant « *d'un incident lié à la vente de sa maison. Je lui dis que l'on m'a raconté qu'une personne serait venue visiter sa maison et que cette personne était en possession d'informations sensibles qu'elle ne pouvait théoriquement pas détenir...* » (voir pièce n° 28 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne).

Ainsi, M. R. était avisé, bien avant son audition qui s'est tenue le 6 mars (et a fortiori celle de Mme M. R. qui a eu lieu le 20 mars) d'une problématique relevant d'un éventuel manquement déontologique dans le chef de Mme M. R. et n'en a pourtant alors soufflé mot lorsqu'il a été entendu par le Conseil de l'Action Sociale qui aurait pu ajuster sa position pour englober ce fait avec les autres reproches adressés à Mme M. R.

Le Tribunal en veut pour preuve que :

- Mme J. a déclaré que « *Madame L. en a elle-même parlé à Monsieur R. qui, lors d'une de mes visites ultérieures au C.P.A.S. m'a demandé de venir le voir.* » (voir pièce n° 28 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne). Contrairement à ce qu'affirme M. R., il ne l'a pas rencontrée le 6 mars 2018 dans le couloir et en aurait alors profité pour discuter quelques minutes avec elle dans son bureau. Il s'agit au contraire d'un rendez-vous qui avait été fixé.
- La visite de l'immeuble a eu lieu le 20 janvier 2018 (voir pièce n° 16 du dossier de Mme M. R.). À en croire la version qui a été donnée par Mme J. et M. R.,

ce dernier a donc été mis au courant par Mme L. de l'incident bien avant le 6 mars 2018.

Le Tribunal note ensuite que Mme J. a été entendue par le Directeur général une 1<sup>ère</sup> fois le 29 mars 2018, soit le lendemain de la décision du Conseil de l'Action Sociale de maintenir Mme M. R. à son poste, et une 2<sup>ème</sup> fois le 17 avril 2018.

Cette chronologie n'est pas anodine, sachant de plus que M. R. a également fait part de son mécontentement quant à la décision du Conseil de l'Action Sociale sur sa page Facebook : « 24 ans d'ancienneté, merci les conseillers...on se voit demain... » (voir pièce n° 14 bis du dossier de Mme M. R.).

Le Tribunal en conclut que M. L., M. R. et M. M. ont été rechercher un fait qui n'était pas nouveau, ont construit dare-dare un dossier en vue d'obtenir (enfin) ce qu'ils souhaitaient, à savoir le licenciement de Mme M. R. (voir en ce sens pièce n° 38 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne, p. 11).

Le refus de M. L., soutenu par le Conseil de l'Action Sociale, de se déporter lors de la 2<sup>ème</sup> procédure s'inscrit dans une volonté d'en terminer une bonne fois pour toute avec Mme M. R., sa présence étant visiblement indispensable, la 1<sup>ère</sup> procédure à laquelle il ne participait pas s'étant soldée à ses yeux par un échec.

Ce faisant, il apparaît clairement aux yeux du Tribunal que M. L. a manqué d'impartialité, étant juge et partie, entraînant dans le chef de Mme M. R. la perte d'une chance réelle de conserver son emploi.

Il convient de condamner le CPAS de Grâce-Hollogne à payer à Mme M. R. la somme de 7.500 € à titre de dommages et intérêts.

## 2. Quant au harcèlement moral

### a) Position des parties

**Mme M. R.** considère établir des faits qui permettent de présumer de l'existence de faits sinon de harcèlement, à tout le moins de violence au travail. Elle les a listés dans sa plainte au SPMT ARISTA qui l'a acceptée. Elle a présenté des troubles anxieux et dépressifs dès avril 2017. Le CPAS ne l'a pas tenue au courant des procédures existantes visant à protéger le travailleur, alors qu'elle a appelé à l'aide. Elle a fait l'objet, entre mars 2017 et février 2018, d'un acharnement de la part de M. R. : humiliations publiques, décredibilisation auprès des bénéficiaires, acharnement personnel, propos dénigrants, ... Le rapport du SPMT fait état de violence au travail. Le dossier de l'Auditorat du travail permet cette conclusion.

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** conteste que M. R., M. M. ou M. L. aient pu adopter un comportement violent ou harcelant. Le seul fait de l'affirmer n'est pas suffisant, Mme M. R. devant démontrer des faits plausibles en ce sens. Ses déclarations unilatérales ne sont pas probantes. Ses collègues n'ont pas confirmé ses propos. La thérapeute qui l'aurait suivie en 2017 pour troubles anxio-dépressifs est une de ses amies. Mme M. R. ne s'est sentie harcelée qu'après avoir reçu sa convocation pour être auditionnée suite à son comportement. Les conclusions du SPMT ne valident pas l'hypothèse d'un harcèlement moral.

---

b) Position du Tribunal

- En droit

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'applicable à l'époque des faits, dispose que :  
« Pour l'application de la présente loi, on entend par (...) :

- 1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;
- 2° harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, ayant 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.»

Ainsi, les éléments essentiels sont :

- a) une conduite de quelque nature que ce soit mais dans tous les cas abusive ;
- b) répétée (caractère répétitif) ;
- c) lors de l'exécution du travail (externe ou interne à l'entreprise) ;
- d) ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique ou de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Quant à la charge de la preuve, l'article 32undecies dispose que :

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

Cet article n'a nullement pour but de renverser la charge de la preuve, mais seulement de faciliter la tâche de la victime qui, par hypothèse, se trouve tant psychologiquement que juridiquement en état d'infériorité (Voir JACQMAIN, J., La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Chron. D.S. 2003, liv. 2, p. 53-65).

Selon l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le travailleur doit avoir un intérêt à agir et invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il ressort de ce qui précède que le législateur n'a jamais eu l'intention de renverser la charge de la preuve mais de partager celle-ci. Le demandeur doit donc faire reconnaître comme plausibles les faits de harcèlement et une partie de la charge de la preuve lui incombe donc également. Juste après que les faits ont été reconnus plausibles, la charge de la preuve est renversée et l'auteur des faits doit démontrer que les faits

---

allégués ne constituent pas un harcèlement (Trib. trav. Anvers 1er février 2004, Chron. D.S. 2005, liv. 8, p. 465).

Le partage de la charge de la preuve s'applique non seulement lorsqu'une personne demande l'application d'une mesure prévue par la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, mais également lorsqu'elle demande l'application d'une sanction civile susceptible de s'attacher à la faute que constitue le harcèlement ou la violence au travail (Trib. trav. Bruxelles 10 novembre 2004, J.T.T. 2005, liv. 916, 202).

Tout harcèlement implique en soi une répétition de faits (Cass. (2e ch.) RG P.15.0578.F, 9 décembre 2015 Dr. pén. entr. 2016, liv. 2, p.139).

Il y a harcèlement en cas d'attitude continuée à l'égard d'un travailleur (Bruxelles (11e ch.) 20 mai 2008 Dr. pén. entr. 2010, liv. 2, p. 151).

Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps. Les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif. Les conduites peuvent être intentionnelles ou non (C. trav. Bruxelles (2e ch.) n° 2016/AB/343, 28 juin 2016 J.T.T. 2016, liv. 1257, p. 371).

Le harcèlement moral au travail présuppose que la personne harcelée est victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par sa propre attitude.

L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties (Liège (18e ch.) 26 mars 2015 J.L.M.B. 2016 (sommaire), liv. 16, p. 766).

En résumé, le harcèlement moral est une violence à petites touches, qui ne se repère pas, mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression (voir M-Fr. HIRIGOYEN, Le harcèlement moral dans la vie professionnelle, éd. Pocket 2001, p. 18).

Il faut avoir à l'esprit que l'agression peut porter sur :

1. La possibilité pour la victime de s'exprimer. Le *mobbing* (harcèlement moral) peut faire en sorte que la victime n'ait plus aucune possibilité de faire entendre son point de vue. On veille à ce qu'elle n'ait plus accès à l'information, on l'accule à une position dans laquelle l'agresseur fixe seul les règles de la communication : quelle que soit la démarche de la victime pour sortir de cette situation, c'est l'agresseur qui décidera souverainement de la suite à donner.
2. Ses relations sociales.
3. La considération dont elle bénéficie.
4. La qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée : le *mobbing* vise à manipuler une personne. Il peut manipuler la communication avec la victime, son statut social et professionnel, ses conditions de travail. Dans les trois cas, la dignité et le respect de soi de la victime sont mis en jeu. L'effroyable efficacité de cette terreur psychologique repose sur ce triple accord : la restriction des tâches professionnelles compromet l'activité et,

---

par la même, les conditions d'existence. Être la cible d'un *mobbing* professionnel implique ainsi un danger pour l'équilibre et la qualité de l'existence en général

5. Sa santé.

Le *mobbing* est une attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée. Il s'ingénie, avec ténacité et persistance, à détruire directement toute possibilité qu'aurait la victime de s'exprimer et de communiquer efficacement, de maintenir de bonnes relations avec son entourage, de préserver sa réputation, d'exercer son activité professionnelle et de rester en bonne santé.

Les mesures dont on décide unilatéralement – au lieu de débattre du problème – interviennent alors que la communication entre parties adverses est réduite à un minimum. Les décisions importantes sont prises, de préférence, au cours d'une absence de l'intéressé (voir H. LEYMAN, La persécution au travail, éd. Seuil 1996).

- En l'espèce

Mme M. R. a été engagée par le CPAS de Grâce-Hollogne le 3 février 2014.

M. R. est devenu assistant social en chef en décembre 2015 (voir audition de M. M., pièce n° 2/173 du dossier de l'Auditorat).

Les parties s'accordent pour considérer que les relations entre Mme M. R. et M. R., qui étaient jusqu'alors cordiales et agréables, se dégradent à partir du mois de mars 2017, suite à un désaccord sur les conclusions à apporter quant à l'octroi d'un RIS à un bénéficiaire.

Mme M. R. estimait que le bénéficiaire y avait droit, ce qui n'était pas l'avis de M. R. qui n'a pas défendu sa position devant le Conseil.

M. R. indique « *A partir de ce moment, nous n'avons pratiquement plus eu de contact pendant plusieurs jours, peut-être deux semaines. (...) Après la période de silence, il y a eu une tentative de conciliation avec la DRH qui s'était bien passée mais quelques jours après, il y a eu un nouveau différend et, pour une bêtise, les choses se sont envenimées.* » (voir audition de M. R., pièce n° 3/4 du dossier de l'Auditorat).

Le conflit latent entre eux arrive à son apogée le 6 février 2018.

Ce jour-là, Mme M. R. débriefe de manière bruyante, dans son bureau, avec M. S. et deux stagiaires, au point de déranger sa collègue, Mme D.

Cette dernière lui demande de baisser le ton, ce qui provoque une réaction assez vive dans le chef de Mme M. R. Le ton monte entre elles nécessitant l'intervention de M. R. pour ramener le calme et la dignité.

Ce rappel à l'ordre n'a pas été au goût de Mme M. R. qui a poursuivi l'échange tumultueux avec son chef, le suivant dans son bureau.

Il ressort des différents témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête de

---

police que Mme M. R. criait, invectivait M. R., lui disant par exemple qu'il n'avait pas d'ordre à lui donner, qu'il n'était pas son père (voir audition de Mme D., pièce n° 2/123, Mme PA., pièce n° 2/140, Mme L., pièce n° 2/159 du dossier de l'Auditorat), qu'il n'était pas un chef (voir audition de M. BA., pièce n° 32/143, de Mme L., pièce n° 2/159 du dossier de l'Auditorat).

M. R. avait toutes les peines à la calmer, à la faire sortir de son bureau et a, un moment, tapé du poing sur la table, ce qui a eu l'effet inverse que celui recherché, à savoir calmer le jeu.

Mme P., DRH, a alors décidé d'intervenir et a fait sortir Mme M. R.

Personne ne confirme les dires de Mme M. R., à savoir qu'elle aurait été prise par les épaules et forcée à s'asseoir.

De même que personne ne confirme avoir entendu M. R. lui dire « *t'as de la chance d'être une femme sinon je t'aurais explosé la gueule sur le bureau.* »

Furax, Mme M. R. est descendue dans le bureau de M. M., DG.

Durant l'entretien, M. R. a fait une irruption pour préciser qu'il ne pouvait plus travailler avec elle.

Mme M. R. identifie les éléments suivants comme constitutifs d'un harcèlement moral :

- dans le chef de M. M. :
  - ne pas lui venir en aide malgré ses appels ;
  
- dans le chef de M. R. :
  - monter ses collègues contre elle ;
  - la menacer de licenciement ;
  - lui interdire de faire des visites à 2, contrairement aux autres AS ;
  - ne plus préparer ses dossiers avant le Conseil ;
  - ne pas répondre à ses interpellations ;
  - ne plus exécuter ses paiements en temps et en heure, ce qui provoque des réactions agressives de la part des bénéficiaires ;
  - communiquer de manière agressive.

Le Tribunal estime que Mme M. R. reste en défaut d'apporter des éléments permettant de conclure au harcèlement moral tant dans le chef de M. R. que de M. M.

M. R. est décrit par ses collègues comme quelqu'un d'introverti, à la communication peu aisée, privilégiant les mails au contact direct (voir audition de Mme PI., pièce n° 2/128, Mme F., pièce n° 2/135).

---

La plupart considère que M. R. n'a pas adopté un comportement différent à l'égard de Mme M. R., tant avant qu'après l'incident (voir audition de Mme P., pièce n° 2/109, de Mme D., pièce n° 2/12, Mme Pl., pièce n° 2/128, Mme F., pièce n° 2/136, audition de Mme PA., pièce n° 2/139, M. BA., pièce n° 2/142, Mme L., pièce n° 2/157, Mme RO., pièce n° 2/162).

Personne ne confirme que les paiements dus aux bénéficiaires de Mme M. R. ont fait l'objet d'un traitement différent. Le retard mis pour certains paiements en octobre 2017 est expliqué par M. R. par le fait que Mme M. R. n'avait pas communiqué une liste complète, en sorte que certains paiements ont dû être faits en retard. Cette justification n'est pas contredite utilement par Mme M. R.

Quant au fait que les dossiers n'étaient plus préparés ensemble avant le Conseil, M. R. explique que Mme M. R. les lui déposait en dernière minute, ce qui le mettait dans l'impossibilité matérielle de faire une vérification avec elle (voir audition de M. BA., pièce n° 2/143, M. R., pièce n° 3/5).

Mme M. R. ne le dément pas.

Quant au fait de ne pas faire de visites à 2, la plupart des personnes entendues ont précisé qu'elles n'étaient de mise pour aucun des assistants sociaux (voir audition de Mme F., pièce n° 2/136, M. S., pièce n° 2/147, Mme L., pièce n° 2/157).

Cependant, M. R. confirme qu'il a interdit plus spécifiquement à M. S. et Mme M. R. de continuer à faire des visites ensemble, au vu de leur relation assez rapprochée et dans la mesure où ces visites duraient de plus en plus longtemps ( voir audition de Mme P., pièce n° 2/109, M. BA., pièce n° 2/143).

Personne n'atteste que M. R. aurait tenu des propos dégradants, humiliants, insultants, dénigrants à l'égard de Mme M. R.

Contrairement à ce que soutient Mme M. R., des démarches ont été entreprises afin de pacifier les relations entre elle et M. R.

Ainsi, Mme P. a réalisé une table ronde qui a produit ses effets quelques temps (voir audition de Mme P., pièce n° 2/109).

Les quelques échanges de mails produits par Mme M. R. démontrent que la communication avec M. R. était devenue difficile, ce qu'il reconnaît d'ailleurs.

Il ressort des différents témoignages que Mme M. R. noue dans un 1<sup>er</sup> temps des relations amicales, voire fusionnelles avec ses collègues (il suffit de se référer aux petits mots échangés ou aux termes employés dans les mails ou SMS pour s'en rendre compte, voir pièce n° 5 du dossier du CPAS de Grâce-Hollogne, pièce n° 2/79 et suivantes du dossier de l'Auditorat) pour se détourner d'eux une fois que les choses ne se passent pas comme elle l'entend. Plusieurs en ont ainsi fait les frais, dont M. R. et Mme P.

Les différents collègues de Mme M. R. imputent la dégradation des relations entre elle et M. R. au fait qu'elle a du mal avec l'autorité.

Il apparaît qu'elle était déjà en conflit avec l'ancienne assistante sociale en chef et a reproduit la même dynamique avec M. R.

Le Tribunal relève ensuite que les personnes ayant soutenu Mme M. R. après les

---

incidents n'ont pas confirmé leur position une fois entendues par la Police.

Rappelons que l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail vise le harcèlement moral mais non l'hyper-conflit dans lequel les protagonistes portent une partie de la responsabilité sur la survenance des événements, de sorte qu'il n'existe dès lors pas de déséquilibre entre les parties (voir Liège (18e ch.) 26 mars 2015, J.L.M.B. 2016 (sommaire), p. 766).

Le Tribunal partage dès lors les conclusions du SPMT ARISTA qui estime que, tant par rapport à M. M. qu'à M. R., l'hypothèse du harcèlement moral ne peut être retenue, Mme M. R. n'étant pas étrangère à l'ambiance délétère entre eux.

Quant à la violence au travail, il y a violence au travail en cas d'actes ponctuels de violence ( voir Bruxelles (11e ch.) 20 mai 2008, Dr. pén. entr. 2010, liv. 2, 151).

Il convient de lire le rapport et les conclusions du SPMT ARISTA à la lumière de l'enquête menée par l'Auditorat du travail.

En effet, le conseiller en prévention n'a pas reçu toutes les informations utiles pour mener de manière complète sa mission, les collègues de Mme M. R. n'ayant pas voulu être entendus.

Partant, le Tribunal ne retient, comme acte violent posé par M. R., que le coup de poing frappé sur son bureau, le 6 février 2018.

Les autres actes listés par le SPMT ARISTA dans son rapport ne sont pas établis (isolement, comportement agressif).

Ce geste, certainement maladroit et inadéquat, visait à calmer Mme M. R. qui était en état de crise, hurlant et vociférant dans son bureau.

Il convient dès lors de remettre l'acte de M. R. dans son contexte : Mme M. R. est clairement à l'origine du conflit qui l'a opposée à Mme D., conflit qu'elle a ensuite poursuivi avec M. R. en le prenant pour cible.

Acculé, ne sachant plus comment se dépêtrer de la situation, M. R. a cru bien faire en tentant de provoquer un choc destiné à interrompre les cris de Mme M. R., qui ne voulait ni se taire, ni quitter son bureau.

Ce geste n'a cependant pas démonté Mme M. R. qui est repartie de plus belle, au point d'imposer l'intervention d'un tiers pour la faire sortir.

Le Tribunal ne considère dès lors pas que Mme M. R. a été menacée ou agressée au sens de l'article 32ter 1° de la loi du 3 août 1996.

La demande n'est pas fondée.

### 3. Quant à l'indemnité de protection

#### a) Position des parties

**Mme M. R.** considère qu'elle a été licenciée en raison de la plainte qu'elle a déposée à l'encontre de M. R. et M. M. Les faits ayant mené à son licenciement ne sont pas établis. M. R. est incohérent. Elle a été suivie pour des problèmes anxio-dépressifs liés au harcèlement dont elle faisait l'objet.

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** fait valoir qu'il a décidé de licencier Mme M. R. en raison de son comportement et non de la plainte auprès du SPMT ARISTA. Mme M. R. a d'ailleurs déposé sa plainte après avoir été avertie de la procédure pour licenciement dont elle allait faire l'objet.

#### b) Position du Tribunal

L'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que :

« § 1er L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. (...) »

Il appartient à l'employeur d'établir que le licenciement est motivé par d'autres faits que ceux dénoncés par le travailleur.

Si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité de protection. On aperçoit immédiatement la difficulté de la tâche : si l'employeur ne présente pas une argumentation étayée par un dossier solide, il lui sera difficile de démontrer que la rupture n'est pas liée au moins en partie à la plainte. Dans cette hypothèse, il sera confronté à la preuve d'un fait négatif (voir J-Ph CORDIER, BRASSEUR P., le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ..., in Etudes pratiques de droit social, 2009, p. 305).

Il convient de rappeler que la protection contre le licenciement instaurée par l'article 32<sup>tredecies</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est une protection contre la rupture du contrat en représailles au dépôt d'une plainte et non une protection contre les faits de harcèlement.

Le Tribunal estime que le CPAS de Grâce-Hollogne démontre à suffisance de droit que les raisons du licenciement sont étrangères à la plainte déposée en main du SPMT ARISTA.

Ce n'est que lorsqu'elle est avertie oralement le 12 février 2018 de la procédure pour licenciement qui sera entamée contre elle que Mme M. R. se rend à la Police pour porter plainte contre M. R., soit le 20 février 2018.

Ce n'est qu'après sa brève audition du 6 mars par les conseillers de l'Action Sociale et la veille de son audition sur les faits lui reprochés le 20 mars que

---

Mme M. R. dépose une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de M. M. et M. R.

Il est dès lors établi à ce stade que la procédure entamée ne concerne en rien la plainte mais bien son comportement d'insubordination suite à l'incident du 6 février 2018.

Par la suite, le CPAS de Grâce-Hollogne entreprend une seconde procédure en vue d'un licenciement sur base d'un manquement professionnel.

Que les faits soient établis ou non n'a pas d'importance dans la mesure où il ressort des différents PV et auditions que la volonté du CPAS de Grâce-Hollogne était de rompre le contrat l'unissant à Mme M. R. dès le 6 février 2018 et ce, en raison de l'attitude de Mme M. R. à l'égard de son chef.

La chronologie des événements démontrent que la plainte pour harcèlement représente certes un caillou dans la chaussure du CPAS de Grâce-Hollogne mais n'est en rien à l'origine du licenciement.

La demande n'est pas fondée.

#### 4. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

##### a) Position des parties

**Mme M. R.** estime avoir fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable, le CPAS de Grâce-Hollogne ayant abusé de son droit de licencier. Il convient d'appliquer la CCT n° 109 par analogie.

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** n'a en rien abusé de son droit de licencier. La CCT n° 109 ne s'applique pas. En tout état de cause, la rupture est intervenue en raison du comportement de Mme M. R.

##### b) Position du Tribunal

- En droit

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que : « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du*

---

service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Les deux exigences sont cumulatives.

Le licenciement manifestement déraisonnable est :

- soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de l'entreprise ;
- soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ceci signifie qu'en règle, lorsque le juge a constaté que le licenciement n'était pas fondé sur des motifs légitimes, par exemple parce que ces motifs ne sont pas démontrés, il peut arrêter son analyse. Le licenciement est, dans ce cas, manifestement déraisonnable.

Pour analyser la décision de l'employeur, il est utile de se replacer au moment de la prise de décision de licenciement.

Seul le 'pourquoi' du licenciement compte, pas le 'comment' (voir A. FRY, « LA CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, éd. Anthémis 2018, p. 7 et suivantes).

Il n'est pas contesté que la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement n'est pas applicable au secteur public (voir article 2 §3 1° de la loi du 5 décembre 1968).

---

La Cour constitutionnelle a cependant jugé que « Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. » ( voir C.C. n° 101/2016, 30 juin 2016, A.P.T. 2016, p. 570).

L'arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, lequel constate une lacune, à savoir l'absence de régime analogue dans le secteur public à celui mis en place dans le secteur privé par la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ne peut constituer pourtant un fondement pour une application pure et simple de la CCT n° 109 au licenciement d'un travailleur contractuel du secteur public (C. trav. Mons (3e ch.) n° 2018/AM/125, 9 avril 2019, J.T.T. 2020, p. 246).

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit (Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673).

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant « l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente ».

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent » (Cass. 10 juin 2004, Pas., p. 996. Cass., 9 mars 2009, J.T., 2009, p. 392 ; Cass., 18/02/2008, J.T.T., 2008/8, n°1002, p. 117-118).

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 49-53; Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673 ; Fr. LAMBINET « le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : terra relicta », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, éd. Anthémis 2020, p. 278 et suivantes).

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la CCT n°109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public.

Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la CCT n°109 : « ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente de rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue » (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 52).

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes (GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 58).

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la CCT n°109 (Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673).

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur (GILSON, S. et LAMBINET, F., op. cit).

- En l'espèce

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même de licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé (C. trav. Bruxelles (4e ch.) n° 2016/AB/404, 27 novembre 2018, J.T.T. 2019, liv. 1331, 104).

Le Tribunal englobe dès lors ici la demande de Mme M. R. d'obtenir des dommages et intérêts pour les circonstances entourant son licenciement, cette demande se recoupant avec celle fondée sur l'abus de droit de licencier.

Si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, compte tenu de ce qui précède, l'appréciation de la faute se fera par analogie à l'article 8 de la CCT 109.

---

Le Tribunal considère que le CPAS de Grâce-Hollogne a abusé de son droit de licencier.

Le Tribunal considère en effet que le comportement fautif reproché à Mme M. R., à savoir un manquement grave à sa déontologie et au secret professionnel, soit tenter de profiter d'une bénéficiaire fragilisée, dans le besoin et ce, dans son propre intérêt, n'est nullement démontré.

Le Tribunal relève que le fait à l'origine du licenciement, soit la visite de la maison à vendre de Mme J. sous un faux nom, a été porté à la connaissance de M. R. dès le 19 janvier 2018, soit la veille ou à tout le moins avant le 6 mars 2018, date de la 1<sup>ère</sup> audition réalisée par le Conseil de l'Action Sociale dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> procédure de licenciement à l'encontre de Mme M. R..

Cette information n'a déclenché dans son chef aucune réaction particulière.

Par la suite, cet évènement n'a pourtant pas été développé à ce moment-là au Conseil de l'Action Sociale, permettant de déduire qu'il n'y avait en fait aucun problème particulier et certainement pas aussi grave que ce qui a été reproché par la suite.

Ce n'est qu'après la décision négative du Conseil de procéder au licenciement de Mme M. R. que M. M., M. L. et M. R. s'en emparent et se dépêchent de recevoir Mme J. pour l'auditionner et constituer un dossier à charge.

Le Tribunal constate que les propos de Mme J. (qui a été entendue 2 fois par M. M. pour une raison ignorée) ont été pris pour argent comptant, sans qu'aucune vérification, à la suite de la contestation étayée de Mme M. R., ne soit faite.

En effet, alors qu'il en avait la possibilité, le Conseil, présidé rappelons-le par M. L. qui entendait obtenir le licenciement de Mme M. R. depuis le 6 février 2018, n'a pas jugé utile d'obtenir des informations complémentaires auprès :

- de l'assistante sociale en charge du dossier de Mme J., Mme L. ;
- de l'agent immobilier qui a accompagné Mme M. R. le jour de la visite et qui se révélait être un témoin tout à fait impartial, n'ayant aucun intérêt dans l'affaire, Mme M. R. n'ayant pas acheté le bien.

Le Conseil n'a pas plus vérifié les dires de Mme J. lorsqu'elle a affirmé, le 29 mars 2018, qu'elle allait bientôt déménager dans un logement social, sa maison étant vendue alors que Mme M. R., après s'être renseignée auprès de l'agence immobilière, précisait dans sa note du 24 avril 2018 que la maison était toujours en vente.

Or les faits reprochés à Mme M. R. étaient facilement vérifiables.

Le Conseil n'a pas daigné prendre au sérieux les réfutations de Mme M. R. alors qu'il s'apprêtait à la licencier éventuellement pour faute grave.

Mme J. avait un intérêt bien réel à faire une déclaration à l'encontre de Mme

M. R. si un logement social était à la clé.

Là encore, la situation était vérifiable (liste d'attente, délai, ...).

Le Conseil a agi dans une précipitation coupable, n'apportant aucun crédit aux éléments développés par Mme M. R. sans autre raison que d'arriver à ses fins : le licenciement.

Quant au dommage, il ressort de la pièce L du dossier de Mme M. R. que M. M. a évoqué le licenciement dont elle venait de faire l'objet dans le cadre d'un cours qu'il dispense, lui donnant une large publicité à l'extérieur de l'institution.

Par ailleurs, la faute reprochée à Mme M. R. a été relatée à tous ses collègues avant son licenciement *« C'est seulement après la décision du conseil qui maintient Mme M. R. dans ses fonctions, sans même un blâme, que M. R. aurait saisi le Directeur Général et réunit tous les Assistants Sociaux pour leur expliquer en détail tout ce qui s'était passé depuis juin 2017, mais surtout l'incident dans le dossier de Madame X et le viol du secret professionnel. (...) Il déclare qu'en ayant agi de la sorte, Mme M. R. a non seulement trahi l'institution, mais aussi ses collègues et toute la profession. »* (voir p. 13 du rapport du SPMT ARISTA, pièce 5/1 du dossier de l'Auditorat).

Ainsi, le CPAS de Grâce-Hollogne, par l'entremise de son Assistant Social en chef, a donné une véritable publicité et a jeté le discrédit sur Mme M. R. auprès de tous ses collègues.

Un licenciement peut être qualifié d'abusif lorsque l'employeur, à l'occasion de l'exercice de son pouvoir de résiliation unilatérale, commet une faute qui cause un préjudice à l'employé licencié, par exemple en portant atteinte à la réputation de celui-ci (J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Fac. dr. Liège, 1992, 177)(c'est le Tribunal qui souligne).

L'accusation non avérée à l'égard de Mme M. R. porte gravement atteinte à sa réputation et laisse planer un doute sur son honorabilité et son intégrité et peut également aggraver les difficultés de son reclassement.

Le Tribunal, procédant à une évaluation *ex æquo et bono*, décide d'accorder une réparation fixée au montant de 7.500 €.

## 5. Quant à la violation de la vie privée

### a) Position des parties

**Mme M. R.** soutient que sa boîte email, mise à disposition par le CPAS, a été visitée à son insu par diverses personnes. Elle s'en est rendu compte après avoir repris le travail le 12 février 2018. Il s'agit d'une violation de la CCT n° 81.

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** conteste la demande.

---

#### b) Position du Tribunal

Force est au Tribunal de constater que Mme M. R. reste en défaut de prouver ses dires.

Au contraire, les auditions réalisées dans le cadre de l'enquête menée par l'Auditorat du travail mettent en exergue que la plupart des collègues n'étaient pas au courant de la disparition de certains messages sur la boîte mail de Mme M. R., d'autres en ont eu vent sans en être témoins, telle Mme CUYX.

La demande n'est pas fondée.

### C. Quant à l'action reconventionnelle

#### 1. Position des parties

**Le CPAS de Grâce-Hollogne** considère que Mme M. R. n'est animée que par un souci de vengeance. Elle dépose des documents qui porte atteinte à l'institution et à ses différents membres.

**Mme M. R.** dénie le fait d'avoir commis une faute en introduisant le présent recours. Le dossier révèle son bien-fondé.

#### 2. Position du Tribunal

*« La théorie de l'abus des droits a pénétré dans le domaine de la procédure mais sa virulence habituelle s'y trouve atténuée car l'accès à la justice est l'exercice d'une liberté publique contrepartie de l'interdiction de se faire justice à soi-même. Dès lors, une erreur d'appréciation, un manque de réflexion ne permettent pas de considérer que la demande - ou la défense - est téméraire. Il faut vérifier si la procédure a été faite dans des conditions qui révèlent la faute lourde ou la mauvaise foi. L'exercice du droit d'agir ne dégénère en abus que s'il constitue une faute caractérisée répondant à une intention malicieuse ou faisant apparaître la mauvaise foi. Cette dernière n'est jamais présumée ; celui qui allègue le caractère abusif d'une initiative de son adversaire doit établir la faute lourde commise et le préjudice qu'elle a causé. »* (Voir A. Fettweiss « Manuel de procédure civile », éd Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège 1985, p. 33 et suivantes).

Le CPAS de Grâce-Hollogne a fait un choix en licenciant Mme M. R. moyennant indemnité compensatoire de préavis et il n'est nullement abusif dans son chef de réclamer via une procédure judiciaire ce à quoi elle pense pouvoir prétendre légalement.

Le CPAS de Grâce-Hollogne reste d'ailleurs bien en défaut de prouver en quoi la défense de Mme M. R. serait malicieuse.

La demande n'est pas fondée.

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL,**

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit l'action principale **partiellement fondée**,

Condamne le CPAS de Grâce-Hollogne à payer à Mme M. R. les sommes suivantes :

- 7.500 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi,
- 7.500 € pour licenciement abusif,

le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,

Déboute Mme M. R. pour le surplus de ses demandes,

Dit l'action reconventionnelle **non fondée**,

Déboute le CPAS de Grâce-Hollogne de sa demande,

Le condamne aux dépens liquidés dans le chef de Mme M. R. à **3.600,00 €**, soit l'indemnité de procédure de base ainsi qu'à la contribution de **20,00 €** au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**AINSI jugé par la Sixième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

PICCININ Françoise,  
MIGNOLET Frédéric,  
DEFAYS Damien,

Juge président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

**Le Président et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **11/09/2020** par **PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

**Le Président et le Greffier,**