



numéro de répertoire 2023/
date du Jugement <u>12/01/2024</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 724/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE
Jugement
<u>Septième chambre</u>

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur P**

Partie demanderesse,
ayant comparu personnellement et assisté de son conseil, Maître
PAPART LAURE, avocat, à 4000 LIEGE, rue de la Faille, 2,

Contre :

**LA VILLE DE LIEGE, représentée par son Collège communal, en la
personne de son Bourgmestre, dont les bureaux sont établis Place du
Marché 2 à 4000 LIEGE**

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Maître MOUREAU OLIVIER, avocat, à 4000
LIEGE, Quai de Rome, 2, et ayant comparu par Maître DUCHESNE
MARIE

PROCEDURE

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 reçue au greffe le **08/03/2022** ;
- le jugement du **06/09/2022** rendu par le Tribunal de céans et ordonnant une médiation ;
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **24/11/2023**.

I. LES FAITS**1) La fonction de Monsieur P**

1. Monsieur P est né le

Par décision du Collège des bourgmestres et échevins du **22-09-1994**, la VILLE DE LIÈGE engage Monsieur P. dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, prenant cours le 17-10-1994 et prenant fin avec la fin de l'exposition « Gauguin », en qualité de commis.

Par décision du Collège des bourgmestres et échevins du 13-01-1995, ce contrat à durée déterminée est renouvelé.

Par décision du Collège des bourgmestres et échevins du **10-06-1999**, Monsieur P est désigné en qualité d'attaché spécifique (historien de l'art) dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Au cours de sa carrière, Monsieur P accède à la fonction de conservateur de musée au sein du département du verre du musée Grand Curtius.

La « raison d'être de la fonction » de conservateur de musée est décrite comme suit : « exerce des responsabilités techniques et scientifiques et anime une équipe afin de garantir la conservation, l'étude, la diffusion, la mise en valeur des collections patrimoniales de la Ville de Liège ou y faisant l'objet d'un dépôt et de proposer au public un service culturel performant et une collection, attractive et de qualité »¹.

Le conservateur dépend hiérarchiquement du directeur des entités muséales.

2. Le musée Curtius est composé de cinq départements. Chacun de ces départements est dirigé par un conservateur.

Monsieur P dirige le département du verre.

Les cinq départements relèvent du département de la culture, du tourisme et de la lecture publique de la VILLE DE LIÈGE, dirigé par Madame Pauline B depuis décembre 2017.

2) La nomination de Monsieur PA en qualité de directeur des musées de la VILLE DE LIÈGE

3. En **octobre 2019**, Monsieur Pierre PA est nommé en qualité de directeur des musées de la VILLE DE LIÈGE, à la suite de la mise à la pension de Monsieur Jean-Marc G
4. Le **07-11-2019**, Monsieur PA a un entretien individuel avec Monsieur P

¹ Pièce n° 18 de Monsieur P

Les parties s'accordent sur le fait qu'ont été évoqués lors de cet entretien le parcours professionnel de Monsieur P et les projets à venir au sein du musée Curtius.

5. Le 13-11-2019, Monsieur F adresse à Monsieur PA un courrier dans lequel il expose en substance les raisons pour lesquelles il faut selon lui maintenir le projet d'extension du département du verre.
6. Le 20-11-2019, Monsieur PA organise une réunion de coordination au cours de laquelle il confirme la mise en place d'un nouveau chantier concernant la réactualisation du parcours permanent du Grand Curtius.

À cette occasion, il demande à l'ensemble des départements d'effectuer un recensement des œuvres des collections permanentes. Ce recensement implique la mise à jour et/ou la réalisation de fiches relatives à chaque œuvre dans la base de données « Flora », en vue d'alimenter un portail Web relatif aux différentes collections des musées.

Au cours de la réunion, Monsieur PA intervient pour manifester son mécontentement quant à l'abandon du projet d'extension du département du verre sur lequel il travaillait depuis plus de trois ans.

7. Le 31-01-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« Suite à notre réunion ce jeudi, voici les points d'action que je retiens concernant le Département du verre:

- 1) Fiches Flora: finaliser le recensement des fiches Flora existantes pour les collections permanentes du verre; identifier les fiches à actualiser; l'actualisation de ces fiches viendra dans un second temps (après concertation avec Carmen et Fawzi sur les champs de base minimaux à actualiser);
 - 2) Extension collection permanente/exposition temporaire :
 - « Histoire du Val Saint-Lambert de 1826 à nos jours » : l'extension des collections permanentes du verre doit être mise en standby;
 - Donner priorité au travail qui consiste à revisiter la pertinence des œuvres déjà exposées et compléter l'offre au départ des collections depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, donc organisation chronologique et au besoin en y ajoutant des thématiques spécifiques (sans prise en considération des espaces disponibles ou à mettre à disposition); cela implique également la mise en standby des marchés en cours de préparation pour une éventuelle extension ;
- PS : ce travail est requis pour tous les départements
- Proposer une nouvelle sélection des œuvres : pour avril, première étape intermédiaire et à finaliser au plus tard pour fin juin 2020; me faire parvenir état d'avancement périodique svp tous les 3 semaines environ;
- 3) Proposition exposition temporaire : « Art nouveau (et art déco ?) et le verre » (en collaboration avec Nancy); se revoir dans trois semaines pour évoquer la faisabilité de ce projet en pré-identifiant les grandes données qui seront

ensuite (ou non) transposées dans le synopsis à élaborer; prendre tous les contacts nécessaires (Isabelle Vanderhoeven et etc.)

4) Pour le projet d'exposition sur « le verre scandinave » : fournir analyse sur base du synopsis transmis, s.v.p. ».

8. Le 21-02-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à l'ensemble des agents concernés par la mise à jour des fiches Flora, parmi lesquels Monsieur P

« Suite à ma demande concernant le recensement des fiches Flora correspondant aux œuvres exposées au sein des collections permanentes, certains d'entre vous m'ont déjà communiqué quelques informations. Je les en remercie.

En fonction de la mise en ligne prochaine du Web portail relatif à nos collections, certaines actions et certaines informations deviennent plus urgentes.

Pour rappel, le principe actuel sera de faire figurer dans le Web portail, l'ensemble des fiches des œuvres exposées de manière permanente.

Aussi, pourriez-vous me communiquer pour vendredi prochain, le 28 février, au plus tard, quatre premiers chiffres indispensables pour la communication à établir autour de cette opération et nécessaires également pour apprécier l'ampleur du travail que vous aurez à réaliser :

Département =			
Fiches collections permanentes existantes, ok publier	Fiches collections permanentes, à actualiser ou à créer	Fiches ensemble collections (estimations nombre d'œuvres)	Fiches ensemble collection Fiches déjà encodées
X	X	X	X

[...] ».

9. Le 03-03-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« J,

Ces informations étaient requises pour le 28 février. Je n'ai rien reçu à ce jour...

Merci de me les communiquer sans délai.

En te remerciant pour ton attention et ta collaboration,

Pierre ».

10. Le 04-03-2020, Monsieur P adresse le courriel suivant à Monsieur PA

« P'

Voici donc le tableau requis avec les cases remplies.

Bien à toi,

JP

Département = VERRE			
Fiches collections permanentes existantes, ok publier	Fiches collections permanentes, à actualiser ou à créer	Fiches ensemble collections (estimations nombre d'œuvres)	Fiches ensemble collection
0 (environ 500 notices propres à publier)	9500	plus de 10000	Fiches déjà encodées 9031

[...] ».

11. Le 18-03-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« Bonjour J
 Nous sommes à plus de 6 semaines après notre dernière rencontre ...
 Pourrais-tu m'informer au sujet des différents points qui figuraient dans le message ci-joint, svp?
 As-tu eu un contact avec Isabelle Verhoeven à propos du projet d'exposition concernant le verre?
 En te remerciant pour ton attention et ta collaboration,
 P PA ».

Le 18-03-2020 également, Monsieur P répond comme suit :

« Bonjour Pierre,
 1. Fiches Flora en cours d'actualisation.
 2. Œuvres choisies pour l'extension : en cours également.
 3. Je n'ai pas abandonné mon projet sur le Val Saint-Lambert en temps qu'exposition permanente.
 4. Synopsis à moitié rempli donc expo abandonnée (tu as répondu à M. Wathieu)
 Bien à toi,
 JP ».

Le même jour encore, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« Merci pour ce retour, pour lequel j'ai dû insister et te voir aujourd' hui.
 1. Fiches Flora en cours d'actualisation : préciser périodiquement nombre fiches traitées et à traiter, svp
 2. Œuvres choisies pour l'extension : en cours également : merci de me fournir la liste au fur et à mesure
 3. Je n'ai pas abandonné mon projet sur le Val Saint-Lambert en temps qu'exposition permanente : !!! Je pensais avoir été assez clair. Il n'est plus

question que tu consacres du temps et de l'énergie à ce projet. « standby » = au frigo = tu ne t'en occupes plus. Ceci n'est pas facultatif !²

4. Synopsis à moitié rempli donc expo abandonnée (tu as répondu à M. Wathieu) : OK

Tu ne réponds pas à ma question concernant l'exposition temporaire art nouveau/art déco ...

J'ai l'impression que tu prends mes instructions un peu à la légère.

J'attends une réponse circonstanciée sur la faisabilité de l'exposition « Verre : art nouveau, art déco » pour lundi 23/03 à 12h.

A défaut, tu t'exposes désormais à des suites.

J'ai bien entendu vu ta demande de dispense de service à laquelle tu peux prétendre, mais comme tu expliques que tu comptes continuer à travailler sur Flora, ma demande reste pertinente et d'actualité.

En te remerciant pour ton attention et ta collaboration,

P : PA ».

12. Le 18-03-2020, compte tenu de la crise sanitaire liée au coronavirus, Monsieur P demande et obtient une dispense de service. Il précise dans sa demande : « je travaillerai tout de même sur le logiciel Flora afin d'actualiser ou d'encoder les fiches relatives aux pièces en verre exposées [...] ».
13. Le 24-03-2020, Monsieur P .. adresse à Monsieur PA un lien de téléchargement WeTransfer, accompagné du message suivant :

« Je te fais parvenir le travail sur le Département du Verre que j'effectue depuis plusieurs semaines avec textes, photos ...

La collection de verre du musée est exceptionnelle ; je suis passionné par le matériau et par cet ensemble de qualité internationale qui mérite une place de choix équivalente à notre collection d'armes.

Tu vas bientôt recevoir ce dossier relié par courrier postal ».

Le dossier en question contient notamment un document intitulé : « Les Cristalleries du Val Saint-Lambert de 1826 à nos jours – Plaidoyer pour l'aménagement d'une nouvelle section verrière permanente consacrée à la plus importante manufacture verrière de Belgique et l'une des plus renommées au niveau international ». Il est daté du 11-03-2020, composé de 14 pages et signé par Monsieur P . Un dossier photographique d'œuvres en verre accompagne ce document.

Monsieur P dépose une copie de ce dossier au domicile privé de Monsieur PA

Le « plaidoyer » est également adressé à une soixantaine de destinataires, parmi lesquels des historiens de l'art et des directeurs de musées de différents pays.

Plusieurs destinataires du dossier adressent un courriel à Monsieur PA et à Monsieur J : H échevin de la Culture, du Tourisme et de

² Mis en gras par Monsieur PA

l'Interculturalité, afin de leur faire part de leur déception quant à la décision de ne pas agrandir les collections avec les œuvres du Val Saint-Lambert.

14. Le 11-05-2020, Monsieur P: , adresse un courriel à Monsieur PA: et à Madame B , rédigé comme suit :

« Vu le changement des conditions de dispense de service, j'opte pour le télétravail en me consacrant à l'encodage (compléter les champs manquants et encoder la fiche si elle n'existe pas dans le logiciel) des fiches Flora concernant la Section du Verre (j'en ai déjà fait depuis quelque temps, j'avais rempli un sac servant pour les courses alimentaires avec 200 – 300 fiches) ».

15. Le 12-05-2020, Monsieur PA: lui répond de la manière suivante :

« Ji ,
J'espère que tu te portes bien également.
Dans le cadre du télétravail, merci de nous communiquer de manière hebdomadaire le compte rendu de tes activités, conformément au modèle déjà transmis.
Merci aussi d'apporter une réponse aux autres messages antérieurs laissés sans suite jusqu'ici »

16. Le 08-09-2020, Monsieur P a un entretien avec Monsieur PA: au sujet de l'état d'avancement du chantier de révision de l'exposition permanente du musée Curtius.

À la suite de cet entretien, Monsieur PA: adresse à Monsieur P le courriel suivant :

« Conformément à notre entrevue de ce jour concernant le chantier de révision du parcours permanent du Grand Curtius, voici les grandes lignes à retenir de notre entretien sous forme de note formelle à mettre en œuvre.
Explications générales sur la méthodologie de travail : plusieurs phases par étapes (à respecter)

1) Inventaire : alimenter mensuellement le fichier partagé (OneDrive/SharePoint) avec le nombre de fiches Flora des œuvres exposées dans le parcours permanent (PIROIRTAIRE à toutes autres tâches, svp.)

a. « Fiches collections permanentes existantes, ok publier » :

b. « Fiches collections permanentes, à actualiser ou à créer » :

Pour la fin de cette semaine :

Identifier le nombre précis de fiches a) et b)

Identifier le nombre de fiches qui seront actualisées par semaine à partir de maintenant (actualisation correspondant aux instructions identifiées par ailleurs, respect des champs AICIM)

Un contrôle hebdomadaire de ma part aura lieu chaque semaine, dès la semaine prochaine.

1) Inventaire + : identifier les œuvres actuellement dans le parcours permanent et qui pourraient quitter celui-ci (ex.« œuvres douteuses») et identifier les

œuvres qui se trouvent actuellement dans les réserves et qui pourraient rejoindre le parcours permanent.

2) Nouvelle muséographie : en parallèle à 2) ; poursuivre la réflexion (au départ de ta note du 14/07/2020) sur le projet muséographique générale de réorganisation de la présentation du « verre » (en tenant compte du 2) et inversement) ;

- Réfléchir en oubliant la structuration des espaces et des vitrines actuelles
- Présentation de la nouvelle muséographie sous forme d'un logigramme, par entité, en justifiant les choix et expliquant la démarche et en présentant quelques oeuvres illustratives
- Ok pour approche chronologique et y insérer des sections plus thématiques (géo, techno, courant artistiques, etc.)
- Lors de cette étape : oublier signalétique, cartels et panneaux explicatifs actuels

3) Timing:

Chaque étape sera identifiée avec en parallèle un timing correspondant au temps de réalisation estimatif: pour ce qui concerne la préparation préalable, puis pour ce qui concerne la réalisation proprement dite

4) Mise en commun

- La même démarche est sollicitée pour les 4 autres Départements; lorsque chaque conservateur aura fait sa partie du travail correspondant au point 1) il y aura une première mise en commun et une réflexion sur le parcours général sera lancée. Il s'agira d'élaborer un véritable fil conducteur pour l'ensemble du parcours permanent, d'identifier les besoins d'espaces de chacun et d'arbitrer en fonction de la muséographie et de la scénographie à envisager.
- Estimation des coûts des différentes étapes de réalisation

5) Mise en œuvre: en fonction de l'évolution des étapes antérieures

Comme tu me parais l'avoir compris (je l'espère vraiment), l'idée préalable de remplir les deux niveaux de la résidence Curtius avec une extension des collections du verre est à ce stade abandonnée. Je te le confirme une dernière fois, malgré ton insistance dans ta note du 14/07/2020. La priorité pour le Grand Curtius, comme nous le réclame la FWB, est d'amplifier notre capacité à réaliser des expositions temporaires ; ces deux niveaux sont désormais consacrés à ces expositions temporaires, y compris pour le verre.

Dans le cadre de la programmation de celles-ci, une exposition « verre - art nouveau », en partenariat avec Nancy est envisagée pour le premier semestre 2021. Merci d'intégrer dès à présent cette perspective dans le cadre de ta réflexion (voir point 3)).

Je te confirme ma mise en garde concernant la démarche que tu as effectuée en transmettant une note de réflexion à propos des collections du verre à des tierces personnes, internes à la Ville mais également externes. C'est à mes yeux une faute grave.

A ce stade elle n'est pas suivie d'effets. Mais à l'avenir, je serai particulièrement attentif pour que tu respectes mes demandes et mes injonctions. Il s'agit notamment de répondre aux messages transmis et suivre le programme de travail tel qu'établi. A défaut, les démarches que je n'ai pas entreprises à ce stade, le seront.

J'espère que notre entretien de ce jour et les perspectives dont tu pourras mesurer pleinement le potentiel à la lecture de ce message, seront de nature à te remotiver et que tu auras à cœur de poursuivre ton travail dans la direction convenue.

En te remerciant pour ton attention.

P. Paquet »³.

17. Le 15-09-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« Bonjour J.

Lors de notre entretien, il avait été convenu que tu me transmettrais les chiffres relatifs aux fiches déjà actualisées et celles encore à actualiser pour le Web portail pour la fin de la semaine dernière (et au plus tard vendredi). Un rappel à ce sujet a été fait lors de notre réunion en commun avec les conservateurs le jeudi 10 septembre. Je constate que nous sommes mardi 15 septembre et qu'à cette heure je ne dispose pas de ces informations.

Ceci ne va pas dans le sens souhaité.

Merci de me fournir ces informations avant la réunion de coordination interne de demain 9h30 ».

Le même jour, Monsieur P répond :

« Bonjour P.

Oui, j'ai consacré mon temps à la publication à remettre pour demain ...

Voici les chiffres demandés :

a) "Fiches collections permanentes existantes", validées mais je n'ai pas cliqué pour toutes sur l'icône "publier" (c'est une opération rapide) : 536

b) "Fiches collections permanentes à actualiser" : 1187

Avec l'aide de Joël, j'ai revérifié les numéros de chaque verre ainsi que leur localisation (dans le nombre de vitrines comptées au rez-de-chaussée et au 1er étage) qui n'était pas partout correcte (cette localisation avait été effectuée il y a plusieurs années par un ancien collègue, mais non vérifiée ...).

J'ai également ressorti - après le déconfinement - les verres non photographiés; Joël les a pris en photo et a encodé chacune d'elle : un bonne centaine ... (bien que ce ne soit qu'une bonne photo de documentation, mais au moins nous avons "l'image" sur la fiche Flora) ».

18. Le 03-10-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« J.

Je suis sans nouvelle de l'état d'avancement de tes travaux.

Merci de remplir le tableau partagé avec l'actualisation des fiches que tu as traitées jusqu'au 30/09/2020, svp.

Mon dernier message du 15 septembre t'invitait à faire ce travail de manière hebdomadaire...

En te remerciant pour ton attention ».

³ Mis en gras par Monsieur PA

19. Le 08-10-2020, Monsieur PA écrit :

« Jean-Paul,
Je constate une nouvelle fois que mes messages restent sans suite.
Ceci constitue un nouvel avertissement concernant ton manque de réactivité
et de suivi des instructions qui te sont données.
Je t'invite à faire ce travail pour ce vendredi 16h au plus tard et à relire mes
messages précédents »

20. Le 26-10-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« J
Je suppose qu'il y a un certain temps que tu n'es plus passé devant les vitrines
du verre...
Ci-joint, une photo prise ce jour du poisson vert de la vitrine du premier étage
du verre...
Sans commentaire.
Merci de faire le nécessaire, par exemple avec Christophe, pour récupérer les
morceaux et voir si remontage possible...
J'interroge également le staff des gardiens pour savoir pourquoi je dois moi-
même faire ce constat.
L'œuvre était-elle bien attachée ? qu'est-ce qui a pu provoquer sa chute ?
C'est peu dire que je ne suis pas du tout heureux de cette situation.
Merci de me faire rapport.
Pierre P ».

21. Le 27-10-2020, Monsieur P répond :

« Je viens 4 jours par semaine au musée (excepté le lundi).
Je l'ai bien vu toujours dans la vitrine vendredi puisque je suis allé dans le
département pour noter des descriptifs et la prise de dimensions. Je n'ai pas
ouvert cette vitrine et personne n'a déplacé ce poisson depuis sa mire en place
en 2009.
A mon avis, le fait que le poisson était entièrement recollé par l'ancien
préparateur Jean Haid en 2003, cela est probablement dû à la chaleur émise
par l'éclairage. C'est déjà arrivé à deux autres pièces (un verre 19e dont les
fleurs recollées sur une jambe et un verre Art nouveau Koepping, dont une
feuille s'est également décollée.
Nous allons récupérer les morceaux avec Christophe d'ici 6 minutes...
Je te remercie de t'inquiéter d'une œuvre en verre... toi qui veux enterrer le
département (qui ne disposera plus que d'un étage en 2003 [sic]).
Je te souhaite une agréable journée,
JP »

Le 27-10-2020 également, à 10h28, Monsieur PA répond :

« Monsieur,
Merci pour votre réponse.

Je note la remarque déplaisante qui ne manquera pas d'avoir les conséquences qu'elle mérite.

P. Pa .

3) La procédure initiée à l'égard de Monsieur P

22. Le 27-10-2020 encore, à 18h21, Monsieur PA écrit :

« Monsieur le Conservateur,
Dans le cadre d'une procédure à votre rencontre, veuillez-vous présenter à 10H30 ce vendredi 30 octobre à mon bureau.
Madame Pauline B , Directrice administrative du 5^{ème} Département assistera à cette entretien [sic].
Bien à vous.
P. PA »

23. Le 28-10-2020, Monsieur P publie sur sa page Facebook le message suivant :

« Vive le Verre, vive le Cristal ! Le Musée de Liège, l'une des plus belles collections mondiales risque de disparaître... 1 seule salle ne sera plus consacrée à cet art magique, féérique et ensorceleur une fois que le tram sera mis en circulation en 2023... ».

24. Le 29-10-2020, Monsieur Christophe K , délégué syndical CSC, adresse un courriel à Monsieur PA dans lequel il l'informe que Monsieur P lui a demandé de l'accompagner dans le cadre de la procédure le concernant. En raison d'un test positif au covid, Monsieur K sollicite un report de l'entretien.

Monsieur PA lui répond que Monsieur P peut évidemment être accompagné de la personne de son choix. Il indique toutefois que compte tenu de l'approche des congés de Toussaint et du fait que « le contexte va sans doute évoluer négativement », il est préférable que Monsieur K se fasse représenter.

Le 29-10-2020 également, Monsieur P adresse le courriel suivant à Monsieur PA :

« Par ce mail, je confirme que j'ai choisi Monsieur Christophe K pour m'accompagner lors de la réunion concernant la procédure ouverte à mon égard. Monsieur K est le plus au courant et le plus spécialisé en ce qui concerne les institutions muséales. N'ayant pas pu avoir une entrevue avec lui avant la réunion prévue, je ne souhaite pas être représenté par une autre personne.

Je vous remercie de l'attention que vous accorderez à la présente et vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de ma considération distinguée ».

Monsieur PA lui répond, le même jour :

« Monsieur le Conservateur,
Je prends note de vos informations.
Nous vous attendons ce vendredi à 10H30 dans mon bureau.
Bien à vous,
P. Pa »

25. Le 30-10-2020 à 09h27, Monsieur P. adresse un e-mail écrit à Monsieur PA.

« Monsieur le Directeur,
Je pense que c'est clair, je ne serai pas présent à cette réunion puisque je ne suis pas accompagné par mon délégué syndical Monsieur K, comme je vous l'ai bien indiqué dans mon mail d'hier.
Et je revendique le droit d'être accompagné par lui seul et comme je vous l'ai déjà indiqué, nous n'avons pu nous voir du fait que Monsieur K est en quarantaine depuis hier matin, du fait que Madame Ki est positive au Covid19.
Je vous remercie de votre bonne attention et vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de ma considération distinguée ».

26. Le 30-10-2020 à 10h30, Monsieur P se présente à l'entretien fixé par Monsieur PA

Il décide de garder le silence en l'absence de son délégué syndical.

27. Le 09-11-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant à Monsieur P

« Dans le cadre de la procédure à votre rencontre, nous avons acté le vendredi 30 en votre présence, votre refus de participer à l'audition prévue en l'absence de votre représentant syndical.
Comme le contexte sanitaire n'est pas propice à la tenue de réunion en présentiel, cette procédure doit néanmoins se poursuivre.
Je vous invite à me transmettre vos commentaires à la suite du rappel des faits dont vous trouverez la liste en annexe.
Sans réponse de votre part pour ce jeudi 12 novembre 2020, cette procédure sera poursuivie telle quelle.
Dans l'attente,
Bien à vous,
P. Pa ».

28. Le 16-11-2020, à la demande de Monsieur P, Monsieur PA lui transmet les annexes mentionnées dans le « rapport écrit préalable ».

29. Le 23-11-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant au directeur général, Philippe ROUSSEL, avec notamment Monsieur P. en copie :

« Monsieur le Directeur,
A la suite de mon message du 13 novembre 2020, n'ayant à ce jour reçu aucun commentaire ni aucune réponse à mes sollicitations de la part de Monsieur

J P , je vous transmets ci-joint mon rapport écrit avec la demande de son licenciement pour fautes graves, accompagné des annexes. J'en informe également Monsieur J H , Echevin de la Culture du Tourisme et des Musées.
L'intéressé est également en copie.
En restant à disposition pour toutes informations complémentaires,
Dans l'attente du suivi qui sera accordé à cette demande ».

30. Le 06-12-2020, Monsieur P transmet à Monsieur PA ses observations écrites accompagnées de 19 annexes.

Le document comportant les observations de Monsieur P est intitulé « Rapport écrit préalable : Commentaires de l'agent » (sic) et daté du 09-11-2020

4) Le licenciement de Monsieur PHILIPPART

31. Le 11-12-2020, le Collège communal de la VILLE DE LIÈGE décide de licencier Monsieur P à dater du 21-12-2020 moyennant un préavis de 20 mois et 21 semaines, « au motif que l'agent ne respecte pas les consignes qui lui sont données, ne remplit pas les tâches qui lui sont assignées dans les délais impartis et conteste ouvertement les décisions prises par sa hiérarchie auprès de tiers, ce qui ne permet pas de poursuivre une collaboration sereine ».
32. Par courrier recommandé du 14-12-2020, la VILLE DE LIÈGE informe Monsieur P de son licenciement.
33. Le 14-12-2020, Monsieur PA adresse le courriel suivant aux membres du personnel du musée :

« Cher(e)s Collègues,
Comme certains d'entre vous ont pu s'en rendre compte au cours de l'année écoulée, les rapports avec le département du verre et son conservateur ont été difficiles. Plusieurs démarches ont été menées au cours de ces derniers mois pour essayer de conscientiser Monsieur J P à ces difficultés et à leur gravité.
Face au non-respect des instructions données par sa hiérarchie, au fait que l'intéressé ne souscrit manifestement pas au chantier mené par sa Direction concernant l'actualisation des collections permanentes, constatant qu'il va frontalement à l'encontre des instructions qui lui sont données et qu'il remet en question les décisions prises par sa hiérarchie en les contestant ouvertement auprès de tiers, et ce en totale contradiction avec l'article 16 du règlement de travail, qu'il ne réalise pas le travail dont il a la charge dans les délais impartis, ces faits reflétant une attitude qui ne laisse aucune place à la confiance nécessaire que l'Autorité doit avoir à l'égard de ses agents dans le cadre de relations de travail sereines, ont conduit le Collège ce vendredi 11 décembre 2020, à ma demande, à procéder au licenciement de Monsieur J P , avec un préavis de 20 mois et 21 semaines. Les modalités de ce préavis ne sont pas arrêtées.

Cette situation ne remet pas (et n'a jamais remis) en cause la reconnaissance des collections du verre comme étant de premier ordre, sur le plan mondial comme pour notre organisation. Le département du verre reste au cœur des préoccupations de réorganisation des collections et de leur exposition permanente. Nos modalités de travail à ce sujet devront néanmoins être adaptées.

Je tenais à vous informer de cette situation pour éviter que cette information ne vous parvienne par d'autres canaux, moins officiels ».

34. Le 21-12-2020, Monsieur PA . écrit à Monsieur P

« Monsieur,

Dans le cadre de votre préavis, je souhaite vous rencontrer dès que possible . Pourriez-vous me rejoindre dans mon bureau ce jour au Grand Curtius ou m'appeler pour déterminer une date de rencontre.

Merci pour votre attention.

P; Pa . ».

5) La période de préavis

35. À la suite de son licenciement, Monsieur PA . propose à Monsieur P de prester son préavis au sein du département de la gestion documentaire et archives.

36. Monsieur P. prend ses congés annuels jusqu'au 07-01-2021.

Il est ensuite en incapacité de travail jusqu'au 16-12-2021, date à laquelle il reprend le travail.

Il prend ses congés annuels du 17-12-2021 au 31-01-2022.

Il est ensuite en incapacité de travail jusqu'au 15-12-2022, date à laquelle il reprend le travail.

Il prend ses congés annuels du 16-12-2022 au 31-01-2023.

Madame V exerce la fonction de conservateur du département de verre en l'absence de Monsieur P.

37. Par un courrier du 26-05-2021, le conseil de Monsieur P. met en demeure la VILLE DE LIÈGE de payer différents montants auxquels Monsieur P. estime avoir droit à la suite de son licenciement.

38. Le 26-11-2021, la VILLE DE LIÈGE adresse un courriel au conseil de Monsieur P ., dans lequel elle indique notamment que l'affectation de Monsieur P . aux archives vise à lui permettre de prester son préavis dans de bonnes conditions.

39. Le 07-03-2022, Monsieur P introduit la présente procédure.

40. Par un jugement du 06-09-2022, le tribunal de céans autrement composé invite les parties à tenter une médiation, qui n'aboutit toutefois pas.
41. Le 30-01-2023, le conseil de Monsieur P. adresse un courriel au conseil de la VILLE DE LIÈGE pour l'informer que Monsieur P. reviendra au travail le 01-02-2023 et qu'il entend prester son préavis en sa qualité de conservateur du département du verre au musée Curtius.

Il s'ensuit un échange de courriels entre conseils.

42. Le 01-02-2023, Monsieur P se présente au travail.

Une note interne, datée du 01-02-2023 et signée par Monsieur PA, est remise à Monsieur P. Elle est rédigée comme suit :

« Dans le cadre de la prestation de son préavis, Monsieur J.-P. P est invité à assurer les tâches suivantes :

Sur environ une quinzaine de milliers d'œuvres en verre conservées au musée, l'inventaire informatisé des collections comporte aujourd'hui environ 9.000 fiches dans la base Flora, dont la plupart sont incomplètes.

Une première tâche est de compléter ces fiches pour chaque œuvre en leur attribuant une photo de référence et en y annexant tous les autres clichés susceptibles d'illustrer l'œuvre. Ces clichés figurent dans le répertoire ad hoc des musées sur le serveur VDL. Les fiches d'inventaire sont accessibles via l'outil Flora. On peut raisonnablement évaluer le travail au traitement d'environ 300 fiches par mois.

Dans la mesure où ce travail ne nécessite ni présence sur place, ni contact avec les œuvres, Monsieur J. -P: P est invité à effectuer ses prestations à son domicile en télétravail, durant les trois prochains jours, puis pour une durée indéterminée par la suite.

En cas de problème ou pour toute information complémentaire, une note sera adressée par l'intéressé au Directeur des musées.

Une évaluation mensuelle sera effectuée via Teams avec le Directeur des musées ».

Par courriel du 01-02-2023, le conseil de Monsieur F conteste notamment les circonstances dans lesquelles il a été reçu sur son lieu de travail le 01-02-2023. Il indique également que Monsieur P se présentera le lendemain pour tenter à nouveau de prendre ses fonctions de conservateur de musée.

43. Par courriel du 06-02-2023, le conseil de la VILLE DE LIÈGE indique entre autres que si Monsieur P refuse de prester son préavis en télétravail, la VILLE DE LIÈGE lui permettra évidemment de se rendre sur place afin de travailler en présentiel. Monsieur P est invité à prendre position à cet égard.

44. Dans un courrier du 22-02-2023, Monsieur P indique par la voix de son conseil qu'il « n'est pas contre de travailler aux côtés de Madame V, selon des modalités à convenir de commun accord et pour autant [qu'il] retrouve bien sa

fonction et l'intégralité de ses responsabilités ». Il précise qu'il « souhaiterait disposer d'un bureau (comme avant) avec un ordinateur performant (comme avant) avec une imprimante (comme avant) ».

45. Dans un courrier du 03-03-2022 (lire : 03-03-2023), la VILLE DE LIÈGE indique par la voix de son conseil qu'elle prend bonne note du souhait de Monsieur P de prester son préavis au musée plutôt qu'en télétravail. Monsieur P est invité à se présenter au musée où il disposera d'un bureau et d'un ordinateur lui donnant accès au réseau de la Ville et à la base de données Flora. Concernant l'imprimante, il est indiqué que la Ville ne peut accéder à cette demande compte tenu de la politique générale de « zéro papier ». Monsieur P pourra le cas échéant réaliser les impressions nécessaires au musée sans pour autant disposer d'une imprimante personnelle. Quant aux tâches confiées à Monsieur P il est précisé qu'il s'agira dans un premier temps à tout le moins de l'établissement de l'inventaire informatisé des œuvres en verre conservées au musée dans la base de données Flora.

6) L'action en cessation

46. Le 14-04-2023, Monsieur P introduit une action en cessation devant le président du tribunal de céans sur la base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

47. Par une ordonnance du 08-06-2023, le président du tribunal du travail de Liège :

- Dit pour droit que Monsieur P sera aussi, parallèlement et en bonne entente avec Mme V, le destinataire des communications en sa qualité de Conservateur du Musée, quel que soit le canal de communication (mail, courrier, invitation aux réunions,...);
- Ordonne à la Ville de Liège de cesser ces faits et comportements à l'égard de Monsieur P dans les 20 jours du prononcé de l'ordonnance ;
- Ordonne à la Ville de Liège de prendre les mesures adéquates suivantes pour remédier à la situation et permettre la prestation du préavis de Monsieur P dans de bonnes conditions en application de l'article 32 decies, §3, 2° de la loi du 4 août 1996 à savoir :
 - Organiser un dialogue et une communication adéquate et structurée entre Monsieur P et Mme V, tous deux Conservateurs Verre afin qu'une bonne coopération soit assurée au bénéfice de tous ;
 - Installer un cadre bienveillant pour assurer la transition entre le passé et le futur ;
 - Éviter que la communication entre Monsieur P et la ligne hiérarchique des Musées de la Ville de Liège (M. PA) se fasse systématiquement par le biais de leurs conseils : ils doivent se parler, le cas échéant avec l'aide de tiers professionnels de ces questions (par exemple le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service de prévention externe COHEZIO).

Le président du tribunal du travail constate l'existence d'un hyperconflit.

Concernant le « mauvais accueil lors de son retour, et isolement de ses collègues », il juge que « la propre attitude de Monsieur P [...] a participé aux conditions difficiles de ce retour au travail, et de certains malentendus lors de son arrivée le matin de ce retour. Le président considère que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral ».

Concernant la « prestation du préavis en télétravail », il juge qu'« il apparaît que ce problème a trouvé une solution, et qu'il est prévu que Monsieur F [...] preste son préavis sur place, au sein du Musée. La [Ville de Liège] s'est montrée à l'écoute et a rectifié le tir assez rapidement. Le président considère que ce problème est réglé et que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral ».

Concernant les « difficultés quant à la récupération de 221 heures supplémentaires », il juge qu'« après discussion et échanges entre les parties, ce problème a trouvé une solution, et Monsieur F [...] a été autorisé à récupérer ces heures supplémentaires à condition de suivre la procédure et les modalités prévues à cet effet. Le président considère que ce problème est réglé et que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral ».

Concernant le « mono-tâche en lieu et place d'une fonction multitâches », il juge que « la rédaction des fiches FLORA (+ 9.000) constitue indéniablement une tâche à caractère scientifique, qui entre clairement dans le cadre des fonctions de Conservateur. Cette tâche lui est demandée depuis 2019, et il est assez normal que [la Ville de Liège] exige que ce travail soit effectué en priorité. [...] Par ailleurs, le contexte particulier de la cause a entraîné l'engagement de Madame V [...] en qualité de Conservateur, en remplacement de M. P [...] en préavis et licencié pour les motifs assez précis, et qui était absent depuis 2 ans en raison d'une longue incapacité. Il est normal que la plupart des fonctions de Conservateur (notamment sur le plan stratégique) aient été confiées à Madame V [...] et lui restent confiées malgré le retour de M. P [...] [...] Le président considère que ces faits (attendre de M. P [...] qu'il rédige les fiches FLORA comme contenu principal de son travail durant la prestation de son préavis, avec la possibilité de lui confier d'autres tâches dès qu'il sera constaté que cette première tâche se réalise normalement) ne constituent pas du harcèlement moral dans le chef de son employeur ».

Concernant la « privation de moyens logistiques lui permettant d'exécuter normalement son travail », il juge que « la propre attitude de Monsieur F [...] participe largement aux difficultés vécues quant à ces moyens logistiques qui ne seraient pas adéquats. Le président considère que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral ».

Concernant la « fonction et titre de conservateur du Musée volet Verres (réception des courriers et courriels normalement destinés au conservateur) », il juge que « comme dit ci-dessus, deux Conservateurs du Département Verre sont actuellement occupés au sein du Musées, et dans le contexte de la cause (licenciement motivé fin 2020, et absence de Monsieur P [...] durant deux ans en raison de son incapacité), il est normal que la plupart des fonctions de Conservateur Verre (notamment sur le

plan stratégique) aient été et restent confiées à Madame V malgré le retour de Monsieur P. Néanmoins, exclure Monsieur P de toute communication utile destinée à la fonction de Conservateur, paraît excessif, et peut-être présumé comme un fait de harcèlement moral. [...] La question est de savoir si l'employeur apporte la preuve qu'il ne s'agit pas de harcèlement moral ».

En l'espèce, le président du tribunal du travail estime que la VILLE DE LIÈGE n'apporte pas la preuve contraire.

7) La période consécutive à l'ordonnance du 08-06-2023

48. Le 28-06-2023, Madame V. adresse un courriel à Monsieur P en vue de planifier une entrevue afin d'organiser son travail.

49. Le 03-07-2023, Monsieur P et Madame V se rencontrent.

50. Le 05-07-2023, une réunion est organisée, en présence de Monsieur P Madame V et Madame B:

Un procès-verbal de cette réunion est dressé par Madame B et adressé par courriel à Monsieur P le même jour :

« 1. Missions

Au-delà de l'établissement de fiches Flora, dans le cadre de la poursuite de l'inventaire informatisé des collections du Département du Verre du Grand Curtius, d'autres missions en relation avec le métier de Conservateur sont confiées à Jean-Paul, qui travaillera en étroite concertation avec Isabelle :

-participation aux travaux commémorant le bicentenaire 1826-2026 du Val Saint-Lambert (important projet d'expositions et d'activités satellites en synergie avec plusieurs musées de Wallonie, de Bruxelles et de Flandre ; Liège étant le maillon principal)

-participation au renouvellement de la vitrine interactive du Château du Val Saint-Lambert (sélection de pièces en verre des collections de Liège mises en dépôt à Seraing, scénographie, rédactions de notices, etc.)

-participation à l'aménagement des réserves des collections de verres dans l'espace mutualisé du complexe Saint-Georges

-participation au réaménagement de la présentation des collections permanentes de verres au Grand Curtius (au terme du chantier du tram)

2. Cadre de travail

Pauline s'engage à solutionner le problème d'absence d'imprimante dans le bureau de Jean-Paul

3. Communications

L'ensemble des communications en lien avec le Département du Verre transite par le secrétariat ; Pauline suggère d'informer Philippe Demeuse, Secrétaire de Direction, de systématiser la double destination vers Isabelle et Jean-Paul, lesquels s'accordent sur le fait d'une parfaite et constructive collaboration ».

II. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur Pi demande au tribunal :

- La condamnation de la VILLE DE LIÈGE aux sommes suivantes :
 - 36.254,64 € bruts provisionnels, sur pied de l'article 32decies/1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - 23.704,96 € bruts provisionnels équivalente à 17 semaines de rémunération à titre de licenciement manifestement déraisonnable ou, à tout le moins, à titre de licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - 10.000,00 € pour dommage moral en raison de publicité inutile et attentatoire donnée au licenciement de Monsieur P à majorer des intérêts au taux légal depuis le 14 décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi suite à une audition en bonne et due forme en présence de son délégué syndical et l'inscription de son licenciement dans l'ordre du jour de la séance du 11 décembre 2020 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 11 décembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
 - 500,00 € par mois à titre de dommages et intérêts pour le dommage moral suite aux manquements contractuels commis par la Ville de Liège et ce, dans l'hypothèse où les atteintes à la fonction de Monsieur P pendant la prestation du préavis de Monsieur P ne seraient pas reconnues par le tribunal de céans comme étant des actes de harcèlement moral donnant lieu à une indemnisation sur pied de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et ce, depuis le 1^{er} février 2023 jusqu'à la fin du contrat de travail de Monsieur P ou, à défaut, jusqu'à la pleine réintégration de Monsieur P dans ses fonctions et responsabilités de Conservateur ;
 - 1,00 € provisionnel à titre de rémunération pour la prestation de 216H43 supplémentaires.
- Constaté que la Ville de Liège a, depuis l'entame de son préavis, modifié de manière unilatérale et de manière importante un élément essentiel du contrat de travail de Monsieur P à savoir sa fonction.
- Ceci fait, il convient de dire pour droit que Monsieur Pi est en droit de constater la rupture du contrat aux torts de l'employeur avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par ce dernier, soit un montant d'1,00 € provisionnel.
- Condamner la Ville de Liège aux entiers dépens liquidés comme suit :
 - Contribution BAJ : 22,00 €
 - Indemnité de procédure : 4.500,00 €.

III. EXAMEN DE LA DEMANDE

A. Le harcèlement moral au travail

1) La position des parties

Monsieur P. estime que des actes de harcèlement ont été et sont encore commis à son égard. Le harcèlement a commencé à partir de la nomination de Monsieur PA au poste de directeur des musées de la Ville de Liège.

Monsieur P. épingle en substance les actes suivants, qu'il qualifie de harcèlement :

- Le manque de concertation et de considération pour le travail qu'il a accompli depuis plusieurs années concernant l'extension du département du verre.
- L'absence de réponse et l'ignorance de son courrier du 13-11-2019.
- L'attitude irrespectueuse de Monsieur PA lors de la réunion de coordination du 20-11-2019.
- La façon de s'exprimer – « comme s'il lui criait dessus » – de Monsieur PA dans un courriel du 18-03-2020.
- L'attitude de Monsieur PA lors de l'entretien du 08-09-2020.
- L'attitude de Monsieur PA lors de l'audition du 30-10-2020.
- La publicité donnée à son licenciement par Monsieur PA
- La volonté de Monsieur PA de l'isoler et de lui faire prêter son préavis au département des archives.
- Son exclusion de toute communication (courriel, etc.) et de toute réunion en lien avec sa fonction.
- Le fait qu'il n'a pas réintégré pleinement ses fonctions de conservateur depuis son retour au travail.

La VILLE DE LIÈGE conteste l'existence d'un harcèlement moral ou d'une violence morale à l'égard de Monsieur P

Elle souligne que le litige se déroule dans le contexte d'un hyperconflit installé depuis longtemps, avec une certaine réciprocité. Certaines décisions dénoncées par le demandeur relèvent uniquement de l'autorité normale de l'employeur confronté à un employé qui s'inscrit en opposition avec sa hiérarchie et qui refuse d'effectuer le travail donné. Si cette situation a pu être mal vécue par le demandeur, qui ne souhaitait pas suivre les directives de sa hiérarchie, il ne s'agit pas de comportements constitutifs de harcèlement. Le demandeur n'établit pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence de violence et/ou de harcèlement moral. Les faits relatés par le demandeur relèvent de l'exercice normal de l'autorité de son supérieur hiérarchique et n'ont aucunement un caractère abusif.

2) Les principes applicables

1. L'article 32bis, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dispose :

« Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

2. L'article 32ter, alinéa 1^{er}, 2^o, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, définit le harcèlement moral au travail 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 ».

3. Le juge doit vérifier les faits dans leur ensemble, mais après avoir examiné chaque fait ou élément de fait considéré par le demandeur comme comportement harcelant⁴.

Les éléments qui constituent le harcèlement sont : le caractère abusif de l'ensemble des conduites, la répétition des conduites dans le temps et leurs conséquences.

C'est en effet le caractère abusif de l'ensemble des conduites qui est pris en considération. Même si prises individuellement ces conduites peuvent être insignifiantes, leur accumulation peut porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un même comportement qui se répète. Il suffit que les comportements – même de nature différente – se produisent pendant une certaine durée.

L'auteur ne doit pas nécessairement avoir agi de façon intentionnelle. Il suffit que son comportement ait un impact sur la personne, même si l'auteur n'a pas souhaité ces conséquences⁵.

4. Comme le rappelle la cour du travail de Liège :

« L'exercice de l'autorité et du pouvoir disciplinaire n'est pas en soi constitutif de harcèlement même si le travailleur concerné le ressent de manière blessante, insultante ou humiliante. Il faut que l'exercice soit abusif.

⁴ ZORBAS, A. et ZORBAS, G., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, 1^e édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 285.

⁵ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Risques psychosociaux au travail - Définitions et champ d'application », www.emploi.belgique.be.

Un conflit entre personnes n'est pas du harcèlement. Des problèmes de communication ou relationnels ne rentrent pas dans la notion de harcèlement. Ce qui distingue le conflit du harcèlement, c'est que les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe pas de déséquilibre entre les parties.

Selon la doctrine, 'Le harcèlement se distingue fondamentalement du conflit par son caractère unilatéral et pervers. Le harcèlement avance masqué. A l'inverse du conflit, qui tire son origine dans une volonté de changement et prend la forme d'une lutte ouverte, avec des clans et des alliances, le harcèlement vise à éviter tout changement et présente un caractère unilatéral destiné uniquement à éliminer celui qui gêne, en lui faisant prendre conscience de son inutilité »⁶.

La cour du travail de Bruxelles a estimé à juste titre que :

« Si la notion de conflit ou d'**hyperconflit** se distingue de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit. L'existence d'un tel conflit n'empêche donc pas la juridiction saisie d'une demande de cessation de constater l'existence d'un harcèlement moral, au sens légal du terme, et d'ordonner les mesures afin d'y mettre un terme »⁷.

La même cour a jugé que :

« La distinction entre le conflit et le harcèlement se trouverait dans les circonstances que les protagonistes d'un conflit portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et qu'il n'existe alors pas de déséquilibre entre les parties. A la différence du conflit, le harcèlement moral ne se caractérise pas par un rapport symétrique mais par une relation dominant-dominé, où celui qui mène le jeu cherche à soumettre l'autre et à lui faire perdre son identité. Le harcèlement se marque en principe par son unilatéralité et c'est ce que le distingue à première vue du conflit »⁸.

Dans le même sens, la cour du travail de Liège a considéré que :

« La loi du 4 août 1996 vise le harcèlement mais non le conflit. Le harcèlement présuppose que la personne soit victime d'agissements unilatéraux qu'elle n'a ni provoqués ni entretenus par son attitude, alors que, dans le conflit, les protagonistes portent une partie de responsabilité sur la survenance des événements et il n'existe pas de déséquilibre entre celles-ci. L'article 32ter ne s'applique pas non plus en cas d'hyperconflit, étant une situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif et émotionnel d'un acteur présente des différences telles avec celui de l'autre que toute situation posée ou

⁶ C. trav. Liège, 03/05/2011, R.G. 2009/CN/049, www.juportal.be. Le tribunal souligne.

⁷ C. trav. Bruxelles, 4 avril 2023, R.G. 2021/AB/756, terralaboris.be. Le tribunal souligne.

⁸ C. trav. Bruxelles, 21 décembre 2022, R.G. 2021/AB/347, terralaboris.be.

attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre »⁹.

La cour du travail de Liège a encore jugé que :

« Il faut entendre par « harcèlement moral » tant les comportements intentionnels que ceux non intentionnels. Un hyper-conflit n'exclut pas une situation de harcèlement lorsque les conditions sont réunies. S'agissant cependant de comportements bilatéraux, ceux-ci peuvent entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère abusif des conduites visées »¹⁰.

5. L'article 32decies de la loi du 4 août 1996 règle l'**indemnisation du dommage** subi en raison du harcèlement moral au travail :

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

§ 1^{er}/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts. En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

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

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

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

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

c) en raison de la gravité des faits ».

6. L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 règle la question de la **charge de la preuve** :

« 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 [...] »¹¹.

⁹ C. trav. Liège (div. Liège), 17 mai 2022, R.G. 2020/AL/460, terralaboris.be. Voy. également les renvois à la doctrine fait par la cour.

¹⁰ C. trav. Liège (div. Namur), 31 janvier 2017, R.G. 2016/CN/3, terralaboris.be. Le tribunal souligne.

¹¹ Le tribunal souligne.

Cette disposition exige d'établir des faits qui doivent permettre de présumer l'existence de harcèlement.

Les perceptions personnelles relatives à un environnement de travail ne peuvent pas être considérées comme des faits.

Ces faits doivent être suffisamment précis et se rapporter à des personnes identifiables. À défaut de précision, ces faits sont invérifiables et le défendeur ne peut en apporter la preuve contraire¹².

En synthèse, le partage de la charge de la preuve peut être décrit comme suit :

« La personne qui s'estime victime de harcèlement moral ne doit pas apporter la preuve complète du harcèlement qu'elle invoque : elle doit établir, c'est-à-dire prouver, des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Si cette preuve est apportée, le harcèlement moral est présumé, à moins que l'autre partie ne prouve le contraire »¹³.

3) La position du tribunal

1. D'emblée, le tribunal constate que le litige qui oppose Monsieur P à la VILLE DE LIÈGE s'inscrit dans un contexte d'(hyper)conflit qui a débuté avec l'entrée en fonction de Monsieur PA

L'existence d'un tel (hyper)conflit n'exclut toutefois pas que des faits de harcèlement aient pu se produire. La notion d'hyperconflit ne figure d'ailleurs pas dans la législation sur le harcèlement moral au travail.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, il convient d'examiner individuellement les faits dénoncés par Monsieur P et vérifier si ceux-ci constituent un ensemble abusif de plusieurs conduites répondant à la définition du harcèlement moral contenue dans l'article 32ter de la loi du 4 août 1996.

Lors de cet examen, le tribunal doit se fonder sur des faits, établis par toutes voies de droit par les parties, dans le respect du mécanisme de partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996. Il ne peut être question de se fonder sur des affirmations unilatérales qui ne sont étayées par aucune pièce ni corroborées par aucun autre élément objectif. Ceci est d'autant plus vrai en matière de harcèlement moral au travail, où le vécu et le ressenti de chaque partie concernée occupe – pour des motifs bien compréhensibles – une place prépondérante.

Ce faisant, le tribunal ne remet nullement en question la souffrance que le licenciement dont Monsieur P a fait l'objet a pu engendrer dans son chef.

¹² Trib. trav. Bruxelles, 12 février 2008, R.G. nos 21864/05-3598/07 ; Trib. trav. Anvers, 21 mai 2008, R.G. no 06/396788 cités par ZORBAS, A. et ZORBAS, G., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, 1^{er} édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 554.

¹³ C. trav. Bruxelles, 16/02/2021, R.G. 2017/AB/1124, www.terralaboris.be

Il n'en reste pas moins que le tribunal est tenu de trancher le litige qui lui est soumis conformément aux règles applicables.

- Le manque de concertation et de considération pour le travail que Monsieur P accompli concernant l'extension du département du verre.
- L'absence de réponse et l'ignorance de son courrier du 13-11-2019.
- L'attitude irrespectueuse de Monsieur PA lors de la réunion de coordination du 20-11-2019.

2. Monsieur PA est entré en fonction en octobre 2019 en qualité de directeur des musées de la Ville de Liège.

Dès le 07-11-2019, Monsieur P et Monsieur PA se sont entretenus à propos des projets à venir au sein du musée Curtius.

Les parties s'accordent sur le fait qu'à cette occasion, Monsieur PA a fait part à Monsieur P de la nécessité de libérer des salles pour accueillir des expositions temporaires.

3. Dans un courrier du 13-11-2019 – soit 6 jours après la première rencontre entre Monsieur P et Monsieur PA –, Monsieur P a exposé les raisons pour lesquelles il fallait selon lui maintenir le projet d'extension du département du verre. Il s'est exprimé comme suit :

« À la fin de notre entretien de vendredi dernier, j'ai été fort étonné et très déçu de t'entendre dire que l'aménagement d'un nouvel espace dédié au Verre devrait être mis en standby ...

En fait, une extension du département du Verre au Grand Curtius est décidée depuis 2 ans et prévue pour occuper les espaces laissés libres par le déménagement des armes au « Palais Curtius ». [...]

Le département du Verre a droit à une extension de son espace en équivalence au département des Armes¹⁴ (qui a doublé le nombre d'objets exposés). [...]

Depuis la fin du mois de janvier dernier, je consacre mon travail quotidien (120 h sup et j'essaye également de travailler à mon domicile) à la mise sur pied de cette nouvelle section permanente qui me tient à cœur (« It's my baby »). [...]

Un nouvel espace permanent présentant une nouvelle section cohérente doit voir le jour¹⁵. [...]

Je me décarcasse depuis le mois de février pour avancer dans ce beau projet et j'ai acquis par moi-même des documents photographiques (15-20 cartes postales) et graphiques (5 affiches pour expo en noir et blanc et publicités en couleurs) des plus évocateurs. La préparation scientifique de la section est déjà bien avancée et des engagements financiers et concrets ont déjà été engagés [...].

P.S. **Si ta conception personnelle** du musée côté Verre-Armes et section

¹⁴ MIs en gras par Monsieur P

¹⁵ MIs en gras par Monsieur P

additionnelle religieuse- franc-maçonnerie (qui pourrait être également une surface d' exposition permanente pour le Verre) est de consacrer les espaces libérés par les armes au rez-de-chaussée et au 1^{er} étage pour y monter des expositions temporaires, alors le département du Verre n'aura plus sa place au Grand Curtius, car il sera réduit à peau de chagrin... Et ce n'est certainement pas le souhait exprimé par nos responsables de la Ville de Liège ni du public lambda »¹⁶.

À peine quelques jours après l'entrée en fonction de Monsieur PA , une profonde divergence de vues s'est donc manifestée à propos des projets à venir au sein du musée Curtius, et en particulier à propos du sort réservé à l'extension du département du verre.

Les termes employés par Monsieur P dans son courrier du 13-11-2019 (« Le département du Verre a droit à une extension... » ; « Un nouvel espace permanent présentant une nouvelle section cohérente doit voir le jour... » ; « Je me décarcasse... » ; « ... alors le département du Verre n'aura plus sa place au Grand Curtius »¹⁷) témoignent de la profonde déception de Monsieur P , comme il l'écrit lui-même à l'entame de son courrier.

4. Nul doute, Monsieur P est un passionné du verre¹⁸. Il qualifie d'ailleurs le département du verre comme suit : « It's my baby »¹⁹.

Sa passion semble toutefois l'avoir conduit à employer, à l'égard de son supérieur hiérarchique, un ton et des termes assez peu sympathiques pour manifester sa désapprobation quant aux projets envisagés par Monsieur PA

Il convient en effet de souligner que sur le plan hiérarchique, Monsieur P dépend du directeur des entités muséales, soit en l'espèce Monsieur PA ²⁰. En cette qualité, Monsieur PA n'a pas à obtenir l'approbation des conservateurs quant aux projets qu'il envisage, même si une concertation en bonne intelligence est évidemment souhaitable.

Monsieur PA n'était donc pas tenu de répondre (et encore moins de répondre favorablement) aux objections soulevées par Monsieur P dans son courrier du 13-11-2019 et qui avaient déjà été exprimées par celui-ci lors de l'entretien du 07-11-2019.

5. Ensuite, il est établi qu'une réunion de coordination s'est tenue le 20-11-2019, soit 7 jours après le courrier de Monsieur P . Tous les conservateurs et d'autres membres du personnel étaient présents à cette réunion.

Lors de cette réunion, Monsieur PA a entre autres confirmé la mise en place

¹⁶ Pièce n° 31 de Monsieur P C'est le tribunal qui souligne.

¹⁷ Le tribunal souligne.

¹⁸ Voy. la pièce 19, « Annexe E », de Monsieur P (courriel du 24-03-2020).

¹⁹ Pièce n° 31 de Monsieur P

²⁰ Pièce n° 18 de Monsieur P (description de fonction).

d'un nouveau chantier concernant la réactualisation du parcours permanent du Grand Curtius.

Monsieur P_i reconnaît dans ses conclusions (p. 5) qu'il est « intervenu pour manifester son mécontentement quant à l'abandon du projet d'extension du Département du Verre ». Les parties sont toutefois contraires en fait quant à ce qu'il s'est dit pour le reste lors de cette réunion. Aucune plèce n'est déposée à ce sujet.

Conformément aux principes rappelés ci-avant, il appartient à Monsieur P_i, qui déclare avoir été victime de harcèlement moral, de prouver des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement.

Le tribunal constate que Monsieur P_i n'apporte pas cette preuve.

Le tribunal note cependant que Monsieur P_i a manifesté une nouvelle fois sa désapprobation quant aux projets de Monsieur PA_i, cette fois en présence des autres conservateurs et d'autres membres du personnel.

- **La façon de s'exprimer – « comme s'il lui criait dessus » – de Monsieur PA_i dans un courriel du 18-03-2020.**

6. Monsieur P_i met en avant un courriel du 18-03-2020 qui lui a été adressé par Monsieur PA_i²¹.

Il affirme que celui-ci lui a répondu de manière extrêmement virulente et peu respectueuse, comme s'il lui criait dessus²². Il met en évidence le passage suivant dudit courriel : « !!! Je pensais avoir été assez clair. Il n'est plus question que tu consacres du temps et de l'énergie à ce projet. « standby » = au frigo = tu ne t'en occupes plus. Ceci n'est pas facultatif ! »²³.

Ce passage ne peut toutefois pas être lu indépendamment du contexte conflictuel caractérisant les rapports entre Monsieur P_i et Monsieur PA_i, et – surtout – il ne peut être lu indépendamment des courriels qui ont précédé le passage incriminé.

7. Ainsi, le 31-01-2020, Monsieur PA_i a écrit à Monsieur P_i :

« Suite à notre réunion ce jeudi, voici les points d'action que je retiens concernant le Département du verre: [...]

2) Extension collection permanente/exposition temporaire :

- « Histoire du Val Saint-Lambert de 1826 à nos jours » : l'extension des collections permanentes du verre doit être mise en standby; [...] cela implique également la mise en standby des marchés en cours de préparation pour une éventuelle extension ; [...]
- Proposer une nouvelle sélection des œuvres ; pour

²¹ Plèce n° 26 de Monsieur P_i

²² Conclusions de Monsieur P_i

²³ Mis en gras par Monsieur PA_i

avril, première étape intermédiaire et à finaliser au plus tard pour fin juin 2020; me faire parvenir état d'avancement périodique svp tous les 3 semaines environ; [...] »²⁴.

Le tribunal relève que le mot « standby » est utilisé à deux reprises dans ce courriel.

Le mot « standby » avait également été utilisé par Monsieur F dans son courrier du 13-11-2019, dans lequel il écrivait : « J'ai été fort étonné et très déçu de t'entendre dire que l'aménagement d'un nouvel espace dédié au Verre devrait être mis en standby »²⁵.

8. Le 21-02-2020, Monsieur PA a adressé un courriel à l'ensemble des agents concernés par la mise à jour des fiches Flora, parmi lesquels Monsieur P. Dans ce courriel, il demandait que lui soit communiqué certains chiffres pour le 28-02-2020.

Sans réponse de la part de Monsieur P, Monsieur PA a dû le relancer par un courriel du 03-03-2020. Ce n'est que le 04-03-2020 que Monsieur P a fourni les chiffres qui étaient requis pour le 28-02-2020.

Le 18-03-2020, Monsieur PA a encore dû relancer Monsieur P pour connaître l'état d'avancement du travail demandé dans le courriel précité du 31-01-2020.

Le même jour, Monsieur P a répondu à ce courriel de manière pour le moins lapidaire :

« Bonjour P
1. Fiches Flora en cours d'actualisation.
2. Œuvres choisies pour l'extension : en cours également.
3. Je n'ai pas abandonné mon projet sur le Val Saint-Lambert en temps qu'exposition permanente.
4. Synopsis à moitié rempli donc expo abandonnée (tu as répondu à M. Wathieu)
Bien à toi,
JP »²⁶.

C'est à la suite de ces échanges que Monsieur PA a écrit « !!! Je pensais avoir été assez clair. Il n'est plus question que tu consacres du temps et de l'énergie à ce projet. « standby » = au frigo = tu ne t'en occupes plus. Ceci n'est pas facultatif ! »²⁷.

Dans son courriel du 18-03-2020, Monsieur PA a par ailleurs précisé : « J'ai l'impression que tu prends mes instructions un peu à la légère. J'attends une réponse circonstanciée sur la faisabilité de l'exposition « Verre : art nouveau, art déco » pour

²⁴ Le tribunal souligne.

²⁵ Le tribunal souligne.

²⁶ Le tribunal souligne.

²⁷ Mis en gras par Monsieur PA

lundi 23/03 à 12h. A défaut, tu t'exposes désormais à des suites »²⁸.

9. Monsieur P affirme en termes de conclusions (p. 4) que Monsieur PA lui avait annoncé que le projet d'extension devait être abandonné.

Or, dans ses observations écrites concernant les faits qui lui étaient reprochés, Monsieur P écrivait « l'expression 'mise en standby' signifie 'mise en attente' (donc je garde une lueur d'espoir) »²⁹.

Il ne fait donc guère de doute que le terme « standby » était parfaitement clair pour Monsieur P.

C'est de façon consciente et délibérée que Monsieur P a réaffirmé son opposition à Monsieur PA

10. Cette opposition va d'ailleurs se muer en véritable bras de fer dans les jours suivants.

Ainsi, le 24-03-2020 – soit seulement 6 jours après le rappel à l'ordre adressé par Monsieur PA – Monsieur P adresse à Monsieur PA un lien de téléchargement WeTransfer, accompagné du message suivant :

« Je te fais parvenir le travail sur le Département du Verre que j'effectue depuis plusieurs semaines avec textes, photos ...

La collection de verre du musée est exceptionnelle ; je suis passionné par le matériau et par cet ensemble de qualité internationale qui mérite une place de choix équivalente à notre collection d'armes.

Tu vas bientôt recevoir ce dossier relié par courrier postal »³⁰.

Monsieur P joint le geste à la parole, puisqu'il se rend, le 24-03-2020 – alors que le covid bat son plein –, au domicile privé de Monsieur PA, pour déposer dans sa boîte aux lettres une copie du dossier contenant son « Plaidoyer ». Il fait de même en se rendant aux domiciles respectifs de « M. M ; M. H, [...], M. H, Mlle V, M. G, M. E, M. L, M. G M. K et Mme B »³¹.

Pareil comportement ne correspond manifestement pas à celui d'une personne normalement prudente et diligente.

Au contraire, l'attitude de Monsieur P s'apparente à une véritable insubordination – voire provocation – à l'égard de son supérieur hiérarchique.

De surcroît, Monsieur P a donné une publicité particulière au différend existant entre lui et son directeur. Il a en effet adressé le dossier précité à une soixantaine de destinataires, parmi lesquels des historiens de l'art et des directeurs

²⁸ Le tribunal souligne.

²⁹ Pièce n° 19 de Monsieur P

Le tribunal souligne.

³⁰ Le tribunal souligne.

³¹ Pièce n° 19 de Monsieur P

de musées de différents pays.

Certains de ces destinataires se sont manifestés auprès de Monsieur PA , et même auprès de Monsieur J : H , échevin de la Culture, du Tourisme et de l'Interculturalité, l'un d'eux écrivant même « Nous venons d'apprendre de la triste décision de réduire l'espace VSL au sein musée [sic] »³².

Si le tribunal ne remet aucunement en cause la passion qui a pu animer Monsieur P dans sa démarche, il n'en reste pas moins qu'exporter de la sorte le conflit qui l'oppose à Monsieur PA n'était pas de nature à apaiser la situation.

- **L'attitude de Monsieur PA lors de l'entretien du 08-09-2020.**

11. Monsieur P dénonce l'attitude que Monsieur PA aurait adoptée lors de l'entretien du 08-09-2020.

Il indique s'être assis à la table de réunion tandis que Monsieur PA est resté assis derrière son bureau. Il précise qu'il s'est senti comme l'étudiant qui allait prendre un savon. Il lui reproche également d'avoir adopté un ton ironique et eu un éclat de rire.

Force est au tribunal de constater que ces affirmations unilatérales ne sont étayées par aucun élément permettant de présumer l'existence d'actes de harcèlement moral au travail.

- **L'attitude de Monsieur PA lors de l'audition du 30-10-2020.**

12. Selon Monsieur P , l'attitude de Monsieur PA lors de l'audition du 30-10-2020 constitue un nouvel acte de harcèlement.

À nouveau, le tribunal estime qu'il est indispensable de revenir sur les faits qui ont précédé l'audition du 30-10-2020.

Le 26-10-2020, Monsieur PA a adressé à Monsieur P un courriel dans lequel il lui a indiqué qu'il avait constaté qu'une œuvre en verre avait été endommagée.

S'il est vrai que la phrase « Je suppose qu'il y a un certain temps que tu n'es plus passé devant les vitrines du verre... » n'est pas des plus sympathiques, le tribunal constate qu'il ne s'agit là qu'une des nombreuses manifestations du conflit aigu existant entre Monsieur P et Monsieur PA depuis novembre 2019 et qui n'a fait que s'aggraver au fil du temps.

D'ailleurs, Monsieur P n'a pas manqué de répondre à Monsieur PA par une phrase assassine : « Je te remercie de t'inquiéter d'une œuvre en verre... toi qui veux enterrer le département (qui ne disposera plus que d'un étage en 2003

³² Pièce n° 19 de Monsieur P , annexe G. Le tribunal souligne.

[sic]) »³³.

À la suite de cet échange, qui témoigne à nouveau d'une détestation cordiale entre les deux protagonistes, une procédure a été initiée à l'encontre de Monsieur P, qui aboutira à son licenciement le 11-12-2020.

13. S'agissant plus particulièrement de l'audition du 30-10-2020, Monsieur P a été convoqué par Monsieur PA via un courriel du 27-10-2020.

Le tribunal note que le lendemain, Monsieur P a publié sur sa page Facebook le message suivant :

« Vive le Verre, vive le Cristal ! Le Musée de Liège, l'une des plus belles collections mondiales risque de disparaître... 1 seule salle ne sera plus consacrée à cet art magique, féérique et ensorceleur une fois que le tram sera mis en circulation en 2023... »³⁴.

Plusieurs courriels ont été échangés les 29 et 30-10-2020 à propos de l'audition prévue le 30-10-2020³⁵.

Le tribunal en retient que Monsieur K, le délégué syndical dont Monsieur P souhaitait la présence, était dans l'impossibilité de l'assister en raison d'un test positif au covid. Le tribunal relève en particulier le message suivant de Monsieur P, adressé le 29-10-2020 à 16h57 à Monsieur P.

« Par ce mail, je confirme que j'ai choisi Monsieur Christophe K pour m'accompagner lors de la réunion concernant la procédure ouverte à mon égard. Monsieur K est le plus au courant et le plus spécialisé en ce qui concerne les institutions muséales. N'ayant pas pu avoir une entrevue avec lui avant la réunion prévue, je ne souhaite pas être représenté par une autre personne.

Je vous remercie de l'attention que vous accorderez à la présente et vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de ma considération distinguée »³⁶.

Le même jour, à 17h42, Monsieur PA lui a répondu :

« Monsieur le Conservateur,
Je prends note de vos informations.
Nous vous attendons ce vendredi à 10h30 dans mon bureau.
Bien à vous,
P. PA : »³⁷.

³³ Le tribunal souligne.

³⁴ Le tribunal souligne.

³⁵ Pièce n° 3.19 de la VILLE DE LIÈGE.

³⁶ Le tribunal souligne.

³⁷ Le tribunal souligne.

Le lendemain, à 09h27, soit à peine un peu plus d'une heure avant le début de l'audition fixée à 10h30, Monsieur P a adressé le courriel suivant à Monsieur PA :

« Monsieur le Directeur,
Je pense que c'est clair, je ne serai pas présent à cette réunion puisque je ne suis pas accompagné par mon délégué syndical Monsieur K , comme je vous l'ai bien indiqué dans mon mail d'hier [...] »³⁸.

14. Vu la chronologie des courriels et la façon dont s'est exprimé Monsieur P dans son courriel du 29-10-2020 à 16h57 (« je ne souhaite pas être représenté par une autre personne »), le tribunal estime qu'il n'y pas lieu d'imputer à Monsieur PA une volonté de « forcing » visant à contraindre Monsieur P à être auditionné en l'absence de son délégué syndical. Contrairement à ce que Monsieur P écrit dans son courriel du 30-10-2020 à 09h27, la phrase « je ne souhaite pas être représenté par une autre personne » n'est pas claire : elle est ambiguë et ne signifie pas nécessairement que Monsieur P ne sera pas présent à l'audition.
15. S'agissant ensuite de l'audition en tant que telle, à laquelle Monsieur P s'est donc présenté seul, les parties s'accordent sur le fait que Monsieur P a préféré garder le silence – ce qui est son droit le plus strict.

Si Monsieur P reproche à Monsieur PA d'avoir « élevé la voix de manière autoritaire et agressive en indiquant qu'il ne s'agissait pas d'un droit [d'être assisté d'un délégué syndical] mais d'une faculté avant de lui reprocher de ne pas respecter ses ordres » et qualifie son attitude de « réaction disproportionnée et inhumaine »³⁹, aucune pièce ne vient corroborer ses dires, de sorte que Monsieur P reste en défaut d'établir ici encore des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

- La publicité donnée par Monsieur PA au licenciement de Monsieur P

16. Monsieur P reproche à Monsieur PA d'avoir donné une « large publicité » à son licenciement, en annonçant par courriel « à 61 personnes (soit le personnel de tous les musées et à certaines personnes du Tourisme et de la Lecture publique » son licenciement en « exposant ouvertement un ensemble de critiques à [son égard], critiques qui ne sont pas fondées ». En outre, selon Monsieur P, ce courriel ne répond absolument pas aux moyens de défense qu'il a développés dans son courriel du 06-12-2020. Le courriel en question a été adressé le 14-12-2020, soit avant même que Monsieur P ait pu prendre connaissance de la décision de licenciement du Collège communal⁴⁰. Il s'agit selon lui de nouveaux actes de harcèlement.

³⁸ Le tribunal souligne.

³⁹ Conclusions de Monsieur P ; p. 31.

⁴⁰ Conclusions de Monsieur P ; p. 32.

17. Le tribunal ne partage pas l'analyse de Monsieur P

Il ressort de l'examen du courriel litigieux⁴¹ que celui-ci reproduit presque exclusivement, au mot près, les considérants de la décision du Collège communal du 11-12-2020⁴². Quant à l'absence de fondement des dites « critiques », soit les motifs de son licenciement, le tribunal y reviendra.

La « large publicité » dénoncée par Monsieur P n'est par ailleurs pas établie. Comme le reconnaît Monsieur P les destinataires du courriel sont tous des membres du personnel, de sorte qu'il ne peut être question d'une « large » publicité et encore moins d'une publicité « inutile et attentatoire »⁴³. Le tribunal y reviendra également.

L'objectif du courriel est d'ailleurs mentionné dans le corps de celui-ci : « Je tenais à vous informer de cette situation pour éviter que cette information ne vous parvienne par d'autres canaux, moins officiels ». C'est un objectif légitime et bien compréhensible aux yeux du tribunal.

En outre, le courriel visant à informer les membres du personnel du licenciement intervenu et de ses motifs, ce n'était nullement le lieu d'y répondre aux moyens de défense de Monsieur P

Pour toutes ces raisons, l'information donnée aux membres du personnel au sujet du licenciement de Monsieur P - en des termes succincts et dénués de toute considération dénigrante ou offensante - ne peut être qualifiée de « faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral » au sens de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

- **La volonté de Monsieur PA de l'isoler et de lui faire prêter son préavis au département des archives.**
- **Le fait qu'il n'a pas réintégré pleinement ses fonctions de conservateur depuis son retour au travail.**

18. Monsieur Pi dénonce ensuite des actes de harcèlement qui auraient été commis envers lui pendant la prestation de son préavis.

Il impute à Monsieur PA une volonté de l'isoler et de lui faire prêter son préavis au département des archives.

Cet isolement se manifeste selon lui de plusieurs manières :

- Madame V, sa remplaçante à la suite de son absence, occupe toujours son poste de conservateur ainsi que son bureau.

⁴¹ Pièce n° 2 de Monsieur P

⁴² Pièce n° 5 de la VILLE DE LIÈGE.

⁴³ Conclusions de Monsieur P, p. 49.

- Monsieur P. « est quant à lui dans un autre bâtiment où il n'y a pratiquement personne, sauf un préparateur qui sera pensionné au mois de juin 2023 et à un autre étage le secrétaire de la fondation Liège Patrimoine qui n'est là que le mardi et le jeudi... Il est donc isolé »⁴⁴.
- L'absence d'attribution d'un bureau et d'un ordinateur. Monsieur P. a dû se trouver tout seul un bureau et un ordinateur obsolète. Il n'a ni imprimante, ni scanner, alors que les autres conservateurs en disposent. Ce n'est qu'à la suite de l'ordonnance du 08-06-2023 du président du tribunal de céans que Monsieur P. a eu accès à une imprimante.
- Il ne reçoit plus aucun mail en lien avec sa fonction. Il n'est plus convié à aucune réunion.
- À ce jour, Monsieur P. n'a toujours pas réintégré pleinement ses fonctions de conservateur du département du verre.

Ici encore, le tribunal estime qu'il est indispensable de replacer les faits dénoncés par Monsieur P. dans le contexte conflictuel dans lequel ils s'inscrivent.

En particulier, il faut revenir sur les circonstances dans lesquelles Monsieur P. a repris le travail le 01-02-2023.

19. Pour rappel, à la suite de son licenciement le 11-12-2020, Monsieur P. a pris ses congés annuels jusqu'au 07-01-2021.

Il était ensuite en incapacité de travail jusqu'au 16-12-2021, date à laquelle il a repris le travail.

Il a pris ses congés annuels du 17-12-2021 au 31-01-2022.

Il était ensuite en incapacité de travail jusqu'au 15-12-2022, date à laquelle il a repris le travail.

Il a pris ses congés annuels du 16-12-2022 au 31-01-2023.

20. Tout d'abord, le tribunal constate que Monsieur P. n'a jamais été amené à prêter son préavis au sein du département de la gestion documentaire et archives.

En effet, il n'a pas donné suite à cette proposition puisqu'il a été absent pendant les deux ans qui ont suivi son licenciement (périodes de congés et périodes d'incapacité).

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que cette proposition avait pour but de l'isoler ou de lui nuire d'une quelconque façon.

Monsieur P. n'établit pas non plus que les tâches qui lui étaient proposées

⁴⁴ Conclusions de Monsieur P.

dans le cadre de son préavis ne relevaient pas de sa fonction⁴⁵.

Rappelons également que dans l'intervalle, Monsieur P. a introduit la présente procédure judiciaire le 07-03-2022.

Prester son préavis dans des conditions identiques à celles qui ont précédé son licenciement, dans un climat s'apparentant à un bras de fer entre deux adversaires, résultat d'une profonde divergence de vues, ne pouvait que nuire à Monsieur P.

Par conséquent, le tribunal est d'avis que la proposition de la VILLE DE LIÈGE s'inscrivait dans le cadre d'une saine gestion du musée Curtius.

21. Ensuite, concernant le retour au travail de Monsieur P. il y a lieu de rappeler la chronologie des événements qui l'ont précédé.

Le 30-01-2023 – soit après plus de 2 ans d'absence –, le conseil de Monsieur P. envoie, à 21h02, au conseil de la VILLE DE LIÈGE, un courriel dans lequel il est annoncé : « [...] mon client reviendra au travail ce 1^{er} février 2023 et entend bien prester son préavis en sa qualité de Conservateur du département du Verre [...] »⁴⁶.

Une telle annonce, par conseils interposés, l'avant-veille de son retour, est une façon assez cavalière de procéder dans le chef de Monsieur P.

Il n'est dès lors pas étonnant que le retour de Monsieur P. ne s'est pas déroulé dans des conditions optimales.

Il n'est pas non plus déraisonnable dans le chef de la VILLE DE LIÈGE – prise de court face à ce retour imminent – d'avoir proposé à Monsieur P. de faire du télétravail dans un premier temps.

En outre, la VILLE DE LIÈGE a tenu compte du souhait de Monsieur P. de ne pas faire du télétravail et lui a offert la possibilité de travailler « en présentiel ».

Quant aux difficultés logistiques dénoncées par Monsieur P. (PC, imprimante,...) – aujourd'hui résolues –, à nouveau, elles sont en grand partie dues aux circonstances dans lesquelles Monsieur P. a annoncé son retour.

22. Par ailleurs, il est tout à fait normal que la VILLE DE LIÈGE ait pris des dispositions pour pallier l'absence de Monsieur P. pendant plus de deux ans.

Le fait que les fonctions de Monsieur P. aient été exercées par Madame V. en son absence, relève à nouveau d'une saine gestion.

De même, Monsieur P. ne pouvait raisonnablement exiger que Madame

⁴⁵ Voy. la pièce n° 18 de Monsieur P. (description de fonction).

⁴⁶ Le tribunal souligne.

V abandonne du jour au lendemain l'intégralité des tâches lui confiées depuis plus de deux ans.

Quant à l'isolement physique dont Monsieur P affirme faire l'objet (bureau isolé situé dans un autre bâtiment, à l'écart des collègues), le tribunal constate qu'il n'est établi par aucune pièce ni aucun élément objectif.

- **Son exclusion de toute communication (courriel, etc.) et de toute réunion en lien avec sa fonction.**

23. Enfin, Monsieur P. affirme qu'il ne reçoit plus aucun mail en lien avec sa fonction et qu'il n'est plus convié à aucune réunion.

Dans son ordonnance du 08-06-2023, le président du tribunal de céans a considéré qu' :

« exclure Monsieur P de toute communication utile destinée à la fonction de Conservateur, paraît excessif, et peut-être présumé comme un fait de harcèlement moral. [...] La question est de savoir si l'employeur apporte la preuve qu'il ne s'agit pas de harcèlement moral »⁴⁷.

En l'espèce, le président du tribunal de céans a jugé que la VILLE DE LIÈGE n'apportait pas la preuve contraire.

24. Il convient de rappeler que l'action en cessation prévue par l'article 32decies, § 2, de la loi du 4 août 1996, est instruite selon les formes du référé.

Lorsque le juge statue en la forme du référé, « il est saisi, du point de vue procédural, comme le juge des référés mais il statue en tant que juge du fond et son jugement est revêtu de l'autorité de chose jugée au principal »⁴⁸.

25. Selon l'article 23 du Code judiciaire :

« L'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet de la décision. Il faut que la chose demandée soit la même ; que la demande repose sur la même cause, quel que soit le fondement juridique invoqué; que la demande soit entre les mêmes parties, et formée par elles et contre elles en la même qualité. L'autorité de la chose jugée ne s'étend toutefois pas à la demande qui repose sur la même cause mais dont le juge ne pouvait pas connaître eu égard au fondement juridique sur lequel elle s'appuie »⁴⁹.

Il s'agit de la règle de la triple identité de parties, d'objet et de cause.

⁴⁷ Le tribunal souligne.

⁴⁸ G. DE LEVAL (dir.), *Droit judiciaire – Tome 2. Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 702-703 ; le tribunal souligne. Voy. aussi ZORBAS, A. et ZORBAS, G., *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, 1^{re} édition, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 421.

⁴⁹ Le tribunal souligne.

Comme le rappelle la doctrine :

« L'objet est la prétention, c'est-à-dire la chose demandée ou encore le résultat social ou économique recherché que le magistrat doit qualifier juridiquement si les parties ne l'ont pas fait ou requalifier si elles ont proposé une qualification inexacte [...]. Il y a souvent indissociabilité entre la cause et l'objet de telle sorte qu'en ce cas, la modification de l'une entraîne la modification de l'autre.

En vertu du principe dispositif, le juge ne peut, d'office, attribuer plus, moins ou autre chose que ce qui est demandé [...]. L'autorité de la chose jugée ne peut donc s'étendre à un objet, peut-être accessoire ou complémentaire, non soumis au juge »⁵⁰.

26. En l'espèce, comme le relève à juste titre la VILLE DE LIÈGE, l'objet de la demande de Monsieur P. dans le cadre de son action en cessation était de faire cesser les actes de harcèlement dont il se prétendait victime. Dans le cadre de la présente procédure, l'objet de sa demande est, entre autres, d'obtenir une indemnisation à la suite des actes de harcèlement dont il estime avoir été victime.

Sur ce point, l'ordonnance du 08-06-2023 n'a donc pas d'autorité de chose jugée dans le cadre de la présente procédure.

27. Monsieur P. affirme qu'il ne reçoit plus aucun mail en lien avec sa fonction⁵¹.

Le tribunal constate que cette affirmation est contredite par les éléments du dossier.

Ainsi, la VILLE DE LIÈGE produit un courriel du 14-04-2023 (donc antérieur à l'ordonnance du 08-06-2023) adressé par Madame V. à Monsieur P.

« Bonjour J

Il est parvenu à mes oreilles que tu travaillais pour le Département du Verre en particulier sur Flora .

Je crois que cela vaudrait la peine de se voir pour coordonner nos actions et interagir sur la collection de verrerie. Qu'en penses-tu ?

Je ne connais pas ton agenda et ignore où tu travailles, mais je peux me rendre disponible (en journée, temps de midi ou fin d'après-midi) dans les jours qui viennent sauf ce lundi, le mercredi 19 et le vendredi 21. La semaine suivante est possible sauf le vendredi.

Je te souhaite un bon WE,

Isabelle »⁵².

- Monsieur P. affirme également qu'il n'est convié à aucune réunion⁵³.

⁵⁰ G. DE LEVAL (dir.), *Droit judiciaire – Tome 2. Manuel de procédure civile*, Larcier, 2015, p. 709. Le tribunal souligne.

⁵¹ Conclusions de Monsieur P. , p. 39.

⁵² Pièce n° 17 de la VILLE DE LIÈGE.

⁵³ Conclusions de Monsieur P. p. 39.

Le tribunal constate que cette affirmation est contredite par Monsieur P lui-même, qui indique qu'une réunion a eu lieu avec Madame V le 03-07-2023 et qu'une réunion a eu lieu le 05-07-2023 avec Madame V et Madame B⁵⁴.

Compte tenu de ce qui précède, Monsieur P reste en défaut d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son égard.

- **L'inventaire d'œuvres dans le logiciel Flora**

28. Monsieur P invoquent d'autres faits qu'il ne qualifie pas explicitement de harcèlement moral, mais qui s'inscrivent dans ce contexte.

Il en va ainsi de l'emploi par Monsieur PA des termes « conservateur déficient » au sujet de Monsieur P dans un courriel adressé le 20-11-2020 à Madame S. Selon le tribunal, ce sont des mots qui témoignent d'un manque de courtoisie, mais qui restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés de faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral, sauf l'hypothèse où ces termes auraient été employés de manière répétée ou se seraient ajoutés à d'autres faits au point de former, ensemble, un comportement fautif – ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

29. Ensuite, Monsieur P dénonce plus particulièrement la tâche consistant en l'inventaire d'œuvres dans le logiciel Flora, qu'il qualifie de « mono-tâche » et d'« encodage [...] colossal [et] rébarbatif »⁵⁵.

30. Le tribunal constate que le recensement des œuvres des collections permanentes a été demandé par Monsieur PA dès la réunion de coordination du 20-11-2019 à l'ensemble des départements, en vue d'alimenter un portail Web relatif aux différentes collections des musées.

Ce travail a été rappelé à Monsieur P dans un courriel du 31-01-2020, parmi d'autres tâches. Il était précisé dans ce courriel que ce travail était requis pour tous les départements et qu'un état d'avancement périodique (« toutes les 3 semaines environ ») devait être transmis à Monsieur PA

Le 21-02-2020, Monsieur PA a adressé un courriel à l'ensemble des agents concernés par la mise à jour des fiches Flora, en précisant que certaines actions devenaient plus urgentes en vue de la mise en ligne prochaine du portail Web relatif aux collections des musées.

Monsieur PA a dû relancer Monsieur P le 03-03-2020 avant d'obtenir les chiffres qu'il avait demandés pour le 28-02-2020.

Monsieur PA a encore dû relancer Monsieur P. le 18-03-2020.

⁵⁴ Conclusions de Monsieur P p. 41.

⁵⁵ Conclusions de Monsieur P p. 36 et 43-44.

À l'issue de l'entretien du 08-09-2020, Monsieur PA a adressé à Monsieur P des instructions précises quant aux différentes tâches lui confiées. Parmi d'autres, il y avait les fiches Flora, étant précisé à nouveau que la même démarche était sollicitée pour tous les départements.

Monsieur PA a encore dû relancer Monsieur P le 15-09-2020, le 03-10-2020 et le 08-10-2020 pour obtenir un aperçu de l'état d'avancement du travail de Monsieur P.

31. Il ressort des éléments rappelés ci-dessus que :

- Monsieur P ne conteste pas que l'établissement de l'Inventaire des œuvres dans le logiciel Flora relève de ses fonctions de conservateur.
- Monsieur P s'est clairement opposé aux instructions données par son directeur.
- Monsieur P n'était pas « ciblé » par une « mono-tâche » consistant en l'inventaire des œuvres dans le logiciel Flora, cette tâche étant attribuée à l'ensemble des départements du musée.
- Monsieur P s'était et s'est vu confier d'autres tâches que l'inventaire des œuvres dans le logiciel Flora.

32. Dans ses moyens de défense transmis préalablement à son licenciement, Monsieur P. faisait les observations suivantes :

« Or, j'ai tellement été déçu et abasourdi de la décision ...
de mettre au rebus environ 3 années de recherches, d'enquêtes, de rencontres avec des collectionneurs « gardiens du patrimoine verrier national », de trouvailles de noms de modèles de diverses pièces de forme, de noms de décor (surtout dans le domaine de la botanique) ...
de mettre en hibernation un beau projet attirant et prometteur (pour faire venir au musée les belges et les étrangers qui sont passionnés ou qui veulent découvrir le mythique Val Saint-Lambert)
de renoncer à améliorer la visibilité de cette matière magique qui est le verre et d'apporter de la nouveauté scénographique avec les nouvelles technologies. Enfin animer une des deux sections les plus importantes du musée en diffusant un film montrant comment les verriers arrivent à dompter la viscosité et la chaleur du matériau grâce à un savoir-faire acquis de génération en génération et à de nouvelles techniques de mise en forme .
... que j'ai été démotivé et que je n'ai pas pu et/ou voulu répondre aux injonctions du Directeur.

[...]

L'actualisation et la création des fiches d'inventaire dans la base de données « Flora » sont prioritaires. Le Directeur désire que toutes les fiches des verres exposés - comme toutes les autres œuvres exposées de chaque département - soient publiées sur le Portail de la Ville de Liège. Lors de la réunion du 10

septembre 2020, il affirme « C'est une tâche prioritaire ». Et oralement, il nous a dit de ne plus nous occuper des autres tâches dont la réponse aux mails que l'on reçoit (enfin de l'extérieur je suppose).

[...]

Par conséquent, le travail essentiel du conservateur est un travail d'encodeur effectuant des tâches de (« robot » rébarbatives à l'exception des recherches de datation dans la bibliographie et de la rédaction des descriptifs ... Au départ, au moins deux personnes devaient effectuer ces encodages de base, mais nous n'avons eu de l'aide que dans un court laps de temps depuis la mise en fonction du logiciel Flora.

[...]

L'expression « mise en standby » signifie « mise en attente » (donc je garde une lueur d'espoir). Par conséquent, j'ai continué à travailler sur le Val Saint-Lambert, car je ne veux pas « jeter au panier » toutes les recherches, la sélection des pièces, des photos, des dessins ... et je désirerais au moins consacrer une exposition au Val et/ou (si pas d'expo) publier une nouvelle publication, avec l'aide d'un ou de deux autres auteurs spécialisés sur le sujet, sur les Cristalleries belges.

[...]

En fait, suite au 1^{er} confinement décidé le 18 mars à 12 h, je disposais de 12 dossiers que j'avais fait relier (1 que j'ai gardé pour moi). J'ai écrit les lettres d'introduction et ensuite, le mardi 24 mars (et non au mois d'avril comme indiqué dans le « fait n° 7 » je me suis rendu à Liège et dans les environs pour les mettre dans les boîtes aux lettres (M. M. _____ ; M. H. _____ M. P. _____ M. H. _____, Mlle V. _____, M. G. _____ M. F. _____, M. L. _____, M. G. _____, M. K. _____ et Mme B. _____) entre 16h et 23 h) »⁵⁶.

33. Si le tribunal peut comprendre la déception de Monsieur P _____ il n'en reste pas moins qu'il a fait preuve d'une insubordination manifeste à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Dans ces conditions, les instructions, relances, rappels à l'ordre et avertissements qui lui ont été adressés par Monsieur PA _____ ne peuvent être qualifiés de « faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral » au sens de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

- **Conclusion concernant le harcèlement moral au travail dont Monsieur P _____ prétend avoir été victime**

34. Le tribunal considère que les faits dénoncés par Monsieur P _____ ne constituent pas des « faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral » au sens de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

Dans la mesure où Monsieur P _____ n'établit pas de tels faits, l'existence du harcèlement moral n'est pas présumée.

⁵⁶ Pièce n° 19 de Monsieur P _____

Le tribunal souligne.

Par conséquent, le tribunal constate que Monsieur P n'a pas fait l'objet d'un « 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 », au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996.

La demande de dommages et intérêts fondée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 n'est pas fondée.

B. Le licenciement manifestement déraisonnable ou abusif

1) La position des parties

Monsieur P. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable ou à tout le moins abusif. Son licenciement est intervenu après 25 ans de carrière et à l'initiative d'une seule personne, Monsieur PA, qui n'a pas apprécié que Monsieur P. défende le projet d'extension du département du verre. Il s'agit d'un licenciement « repréailles », qui s'est déroulé dans la précipitation, dans un contexte sanitaire difficile et avec une intention de nuire. Monsieur P. a le sentiment que Monsieur PA a fait de lui un exemple pour asseoir son autorité auprès des autres travailleurs.

La VILLE DE LIÈGE réfute la position de Monsieur P. Les motifs du licenciement lui ont été intégralement communiqués. Ils sont clairement énoncés. Ils sont démontrés par l'ensemble du dossier.

2) Les principes applicables

1. La convention collective du 12 février 2014 conclue au sein du Conseil national du Travail n° 109 relative à la motivation des licenciements (C.C.T. n° 109) n'avait dès l'origine pas vocation à s'appliquer aux services publics, lesquels étaient, sauf rares exceptions, exclus du champ de la loi du 5 décembre 1968, ce pourquoi l'article 38 de la loi précitée annonçait maintenir le régime de l'article 63 jusqu'à l'adoption, pour le secteur public, d'un régime de motivation analogue à celui prévu par la C.C.T. n° 109⁵⁷.
2. Par ailleurs, dans un arrêt du 12 octobre 2015, la troisième chambre de la Cour de cassation a déclaré que la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne s'appliquait pas aux licenciements des contractuels du secteur public⁵⁸. La motivation de l'arrêt sur ce point fut vivement critiquée par une partie de

⁵⁷ Les développements qui suivent se fondent principalement sur la contribution suivante : ASSAF, C., « Audition préalable et motivation du licenciement pour les agents contractuels des services publics : quelle solution législative ? », Chr. D.S. 2022, liv. 5, p. 241-266, spéc. p. 244-246.

⁵⁸ Cass., 12 octobre 2015, Chr. D.S., 2016, p. 371.

la doctrine. Toujours est-il qu'il a fallu constater qu'une majorité des juridictions du travail s'est finalement ralliée à cette position.

3. L'urgence d'une intervention législative se faisait donc largement ressentir. Toutefois, comme le législateur ne se décidait toujours pas à agir, la Cour constitutionnelle fut amenée à intervenir par un arrêt du 30 juin 2016⁵⁹ pour répéter ce qu'elle avait déjà déclaré en 2014⁶⁰. Elle était interrogée sur la conformité, au regard du prescrit des articles 10 et 11 de la Constitution, du maintien de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 en faveur des ouvriers employés dans le secteur public. Elle a confirmé l'inconstitutionnalité de la disposition et mis le législateur en demeure d'adopter sans délai pour les travailleurs contractuels du secteur public un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables.

En outre, dans un souci de pragmatisme, elle a également apporté une précision qui donnerait directement naissance à une nouvelle controverse :

« 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 convention collective de travail n° 109 »⁶¹.

4. Moins de deux ans plus tard, le 5 juillet 2018, la même Cour a rendu un arrêt important sur la question de la motivation du licenciement dans le secteur public⁶². Elle a profité de cette occasion pour réitérer son invitation à l'intention des juridictions du travail : il convient de protéger les travailleurs en cas de licenciement manifestement déraisonnable et ce, en appliquant la théorie de l'abus de droit en droit commun et en s'inspirant, le cas échéant, de la C.C.T. n° 109.
5. La mise en œuvre de cette jurisprudence par les cours et tribunaux, et plus particulièrement l'invitation au juge de garantir sans discrimination les droits des travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en application du droit commun des obligations et en s'inspirant, le cas échéant, de la C.C.T. n° 109, est assez contrastée.

Certains juges soulignent que la C.C.T. n° 109 ne s'applique pas au secteur public dès lors que les employeurs publics sont principalement exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968, et qu'il ne leur appartient pas d'étendre l'application de la loi. Ils préfèrent ainsi une application stricte de la théorie de l'abus de droit⁶³.

⁵⁹ C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016, www.const-court.be.

⁶⁰ C.C., 18 décembre 2014, n° 187/2014, Chr. D.S., 2015, p. 250, obs. J. JACQMAIN.

⁶¹ Le tribunal souligne.

⁶² C.C., 5 juillet 2018, n° 84/2018, J.T., 2019, p. 161, note V. VUYLSTEKE et S. DE SOMER ; J.T.T., 2018, p. 345, note E. TIMBERMONT ; Rev. dr. commun. 2019, liv. 2, p. 4, note F. BELLEFLAMME ; Chr. D.S., 2021, p. 370 (somm.).

⁶³ En ce sens, voy. Trib. Trav. Bruxelles (nl.), 24 avril 2017, inédit, R.G. n° 15/3082/A ; Trib. Trav. Anvers, 13 décembre 2016, inédit, R.G. n° 15/6576/A.

D'autres, au contraire, estiment qu'il leur appartient de mettre un terme à la discrimination et ils appliquent pleinement la C.C.T. n° 109, poussant l'analogie jusqu'à évaluer le dommage subi par l'agent contractuel en s'inspirant du forfait inscrit à l'article 9 de la C.C.T. n° 109⁶⁴.

Enfin, on trouve également une position plus nuancée, soutenue notamment par la cour du travail de Liège⁶⁵, qui semble représenter aujourd'hui la direction que prend la jurisprudence majoritaire⁶⁶. Ainsi, dans un arrêt du 22 janvier 2018, la juridiction liégeoise a appliqué le droit commun de l'abus de droit en prenant acte de l'interdiction qui lui est faite d'étendre le champ d'application de la C.C.T. n° 109, tout en reconnaissant qu'il lui était obligatoire de remédier à une lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité. Dans ce cadre, elle a choisi d'apprécier l'attitude potentiellement abusive de l'employeur au regard des critères inscrits à l'article 8 de la C.C.T. n° 109 : motifs liés au comportement ou à l'aptitude du travailleur, ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, décidés par un employeur diligent et prudent.

Comme le relève la cour du travail de Liège dans son arrêt précité, il est donc possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la C.C.T. n° 109.

6. L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente ; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit ; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause⁶⁷.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif 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 diligent⁶⁸.

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 ampleur⁶⁹.

3) La position du tribunal

⁶⁴ En ce sens, voy. Trib. trav. Anvers (div. Tongres), 24 mai 2017, inédit, R.G. n° 14/1451/A ; Trib. trav. Liège (div. Verviers), 26 octobre 2016, inédit, R.G. n° 15/1020/A.

⁶⁵ C. trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669, note R. LINGUELET.

⁶⁶ C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 12 septembre 2018, inédit, R.G. n° 16/142/A ; C. trav. Mons, 9 avril 2019, inédit, R.G. n° 2018/AM/125 ; Trib. trav. Liège (div. Dinant), 20 avril 2020, inédit, R.G. n° 18/438/A.

⁶⁷ Cass., 3 février 2017, www.juridat.be ; Cass. 9 mars 2009, www.juridat.be, Pas., 2009, n° 182 ; voy. aussi Cass., 30 janvier 2003, www.juridat.be, Pas., 2003, n° 69.

⁶⁸ Cass., 18 février 2008, www.juridat.be.

⁶⁹ 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.

1. En application des principes ainsi rappelés, le tribunal estime que le comportement de la VILLE DE LIÈGE n'est pas constitutif d'un abus de droit au regard des critères énumérés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 ni au regard d'aucun autre critère.

Le licenciement de Monsieur P. était fondé sur des motifs qui ont un lien avec sa conduite et aurait été décidé par tout employeur normalement prudent et diligent.

2. Ainsi, l'ensemble des motifs mentionnés dans la décision du 11-12-2020 du Collège communal se vérifient à l'examen de l'ensemble des pièces soumises à l'appréciation du tribunal.

Comme cela a été exposé ci-dessus, le tribunal constate qu'une profonde divergence de vues a vu le jour entre Monsieur P. et Monsieur PA dès la prise de fonctions de celui-ci.

Cette divergence de vues s'est assez rapidement transformée en véritable adversité.

De l'aveu même de Monsieur P. celui-ci ne voulait/pouvait plus donner suite aux instructions de Monsieur PA.

Celui-ci a dû systématiquement le relancer pour vérifier l'état d'avancement de son travail.

Monsieur P. a ouvertement adopté une attitude de défiance à l'égard de son supérieur hiérarchique.

Le différend qui les opposait a même été révélé à des personnes totalement étrangères au musée Curtius.

Les tensions ont atteint leur paroxysme vers la fin de l'année 2020 et conduit au licenciement de Monsieur P.

S'il est vrai que Monsieur PA a pris l'initiative de la procédure qui a conduit au licenciement de Monsieur P. ce n'est pas sans raison que Monsieur PA en est arrivé à une mesure aussi radicale, après de nombreux avertissements et rappels à l'ordre restés sans effet.

3. Dans un tel contexte, il ne peut être reproché à la VILLE DE LIÈGE d'avoir agi de manière déraisonnable ou abusive en procédant au licenciement de Monsieur P.

La demande d'indemnisation de Monsieur P. sur cette base n'est pas fondée.

C. La publicité donnée au licenciement de Monsieur P

1) La position des parties

Monsieur P postule la condamnation de la VILLE DE LIÈGE à « des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral en raison de la publicité inutile et attentatoire donnée au licenciement ». Selon lui, cette communication et cette publicité sont fautives et entraînent dans son chef « un dommage moral spécifique lié aux circonstances qui ont entouré son licenciement (et non aux motifs de celui-ci) »⁷⁰. Il demande la condamnation de la VILLE DE LIÈGE au paiement d'un montant de 10.000,00 €.

La VILLE DE LIÈGE expose que le courriel par lequel Monsieur PA a annoncé le licenciement de Monsieur P, ne constitue pas une faute. Elle estime en outre que Monsieur P ne justifie pas en quoi le dommage allégué serait distinct du dommage couvert par l'indemnité forfaitaire qu'il réclame sur le pied de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ou par les dommages et intérêts qu'il réclame à titre de licenciement manifestement déraisonnable / licenciement abusif. Le montant du dommage n'est pas non plus justifié.

2) La position du tribunal

1. Le tribunal a déjà examiné le courriel en question ci-dessus et est parvenu à la conclusion que l'information donnée aux membres du personnel au sujet du licenciement de Monsieur P – en des termes succincts et dénués de toute considération dénigrante ou offensante – ne peut être qualifiée de « faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral » au sens de l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996.

Pour des motifs identiques à ceux déjà exposés, le tribunal n'est pas non plus d'avis que cette information puisse être qualifiée de « publicité inutile et attentatoire ».

2. Du reste, la VILLE DE LIÈGE relève à juste titre que Monsieur P n'expose pas en quoi l'indemnisation qu'il sollicite viserait un dommage distinct (« spécifique » selon Monsieur P) de celui qu'il souhaite voir réparé sur la base de l'article 32decies de la loi du 4 août 1996 ou sur la base d'un licenciement manifestement déraisonnable ou abusif. Il ne justifie pas non plus le montant qu'il réclame.

La demande de Monsieur P sur cette base n'est pas fondée.

D. L'audition préalable au licenciement et la perte d'une chance

1) La position des parties

Monsieur P soutient avoir perdu une chance de conserver son emploi en raison :

- d'une absence d'audition en bonne et due forme ;
- de l'absence de l'inscription de son licenciement à l'ordre du jour de la séance du 11-12-2020 du Collège communal.

⁷⁰ Conclusions de Monsieur P

La VILLE DE LIÈGE expose que la procédure d'audition préalable a été mise en œuvre et que Monsieur P a pu être assisté d'un délégué syndical. Pour des raisons indépendantes de sa volonté, la procédure a dû se dérouler sous forme écrite, ce qui est admis par la doctrine. Monsieur P a présenté ses moyens de défense par écrit. Il lui a été tout à fait loisible de s'entretenir avec le délégué syndical de son choix pour présenter ses observations. Ces moyens de défense ont été pris en compte dans la décision de le licencier.

2) Les principes applicables

1. Le principe général de droit administratif *audi alteram partem* contraint les administrations à laisser à l'intéressé l'occasion de faire valoir ses observations avant de prendre à son égard une mesure susceptible d'affecter gravement sa situation personnelle⁷¹.
2. Le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a le droit :
 - d'être informé des faits et de la mesure envisagée,
 - de prendre connaissance du dossier,
 - de bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense,
 - de disposer de l'assistance du conseil de son choix,
 - de recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée⁷².
3. Ces observations peuvent être écrites ou orales et peuvent être présentées soit par l'intéressé personnellement, soit par l'intermédiaire de son conseil⁷³.
4. Doctrine et jurisprudence se sont posé la question de savoir si ces autorités devaient également respecter ce principe dans leurs rapports avec le personnel contractuel et, plus particulièrement, en cas de licenciement.

Jusqu'il y a peu, la doctrine⁷⁴ et la jurisprudence⁷⁵, essentiellement francophones, se prononçaient majoritairement en faveur de l'application du principe d'audition

⁷¹ Les développements qui suivent se fondent principalement sur la contribution suivante : ASSAF, C., « Audition préalable et motivation du licenciement pour les agents contractuels des services publics : quelle solution législative ? », Chr. D.S. 2022, liv. 5, p. 241-266, spéc. p. 241-245.

⁷² Trib. trav. Liège (div. Liège), 20 juin 2019, R.G. : 18/1196/A, terralaboris.be.

⁷³ Voy. notamment C.E., 12 décembre 2002, Taymans, n° 113.544 ; C.E., 26 février 2014, Louvet, n° 226.552. Le tribunal souligne.

⁷⁴ Voy. notamment Th. STIEVENARD, « Le licenciement des agents contractuels des collectivités locales », Rev. dr. commun, 2003/4, pp. 47-81 ; J. JACQMAIN, « Le licenciement des travailleurs contractuels dans les services publics : avec ou sans motivation formelle ? », Chr. D.S., 2007, p. 515 ; L. DEAR, « L'audition préalable et la motivation du congé », In Ch.-E. CLESSE et S. GILSON (dir.), Le licenciement abusif, Limal, Anthemis, 2009, p. 107.

⁷⁵ Voy. notamment C. trav. Liège, 9 novembre 2007, J.T.T., 2008, p. 73 ; C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T., 2005, p. 185, note J. JACQMAIN ; C. trav. Mons, 21 novembre 2012, Chr. D.S., 2013, p. 381 ; C. trav. Gand (sect. Bruges), 24 avril 2012, inédit, R.G. n° 2010/AR/101 ; Trib. trav. Bruxelles, 19 mars 2003, inédit, R.G n° 31/279/02.

préalable en cas de licenciement d'un agent contractuel dans le secteur public. Toutefois, elles y apportaient quelques nuances, la première et plus importante étant le cas du licenciement pour motif grave⁷⁶.

De manière quasi unanime également, la doctrine et la jurisprudence considéraient que l'obligation d'audition préalable n'avait lieu d'être que si le travailleur était licencié pour des motifs liés à son comportement ou, à tout le moins, à sa personne⁷⁷.

Plus généralement, *a contrario*, une tendance minoritaire et essentiellement néerlandophone contestait l'idée même que les principes généraux du droit administratif puissent s'appliquer à une relation contractuelle, réfutant ainsi l'obligation d'audition préalable en cas de licenciement⁷⁸.

5. C'est cette position marginale que la Cour de cassation a décidé de rejoindre dans son arrêt du 12 octobre 2015⁷⁹. Elle a jugé, de manière certaine bien que laconique, que les agents contractuels ne pouvaient invoquer le principe de bonne administration qu'est l'audition préalable, en se fondant sur la hiérarchie des normes : les règles relatives à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée, qui ne prévoient pas une telle obligation, résidant dans la loi du 3 juillet 1978, un principe de bonne administration ne pouvait y déroger.

Les juridictions de fond⁸⁰ ainsi que le Conseil d'État⁸¹ ont suivi ce raisonnement, laissant penser que la controverse arrivait enfin à sa fin.

Néanmoins, cette position continuait à faire l'objet d'une virulente critique de la part d'une partie de la doctrine et notamment de certains auteurs qui considéraient qu'elle engendrait une discrimination entre le personnel contractuel et le personnel statutaire des pouvoirs publics⁸².

6. La position de ces auteurs n'était pas dénuée de légitimité puisque c'est en ce sens que la Cour constitutionnelle a statué à l'occasion d'un premier arrêt du 6 juillet

⁷⁶ G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique locale », *Orientations*, 2014/9, p. 5 ; C. trav. Liège, 24 juil 2009, J.T.T., 2010, p. 13 ; C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, inédit, R.G. n° 2012/AB/958.

⁷⁷ C. trav. Bruxelles, 22 novembre 2003, *Chr. D.S.*, 2003, p. 458, obs. J. JACQMAIN ; C. trav. Mons, 20 avril 2015, R.G. n° 2014/AM/37, www.terralaboris.be. *Contra*, voy. S. GILSON, F. LAMBINET et Z. TRUSGNACH, *Les obligations particulières de l'employeur public lors du licenciement des travailleurs contractuels*, Limal, Anthemis, 2016, p. 122 ; C. trav. Mons, 10 janvier 2011, J.T.T., 2012, p. 10.

⁷⁸ Notamment, K. SALOMEZ et H. FUNCK, « Le licenciement d'un agent contractuel d'un service public, un acte non de droit public mais de droit privé », *Chr. D.S.*, 2013, pp. 337 et 339 ; C. trav. Anvers, 20 avril 2009, *Chr. D.S.*, 2013, p. 355.

⁷⁹ Cass., 12 octobre 2015, *Chr. D.S.*, 2016, p. 371, concl. H. VANDERLINDEN, note H. FUNCK ; et note R. VALKENEERS ; J.T.T., 2016, p. 27, note G. LEMAIRE ; *Rev. dr. commun.*, 2016, p. 11, note J. VAN BOL.

⁸⁰ Notamment, C. trav. Bruxelles, 20 juil 2017, inédit, R.G. 2015/ AB/408 ; C. trav. Liège, 14 avril 2016, J.L.M.B., 2016, p. 685 ; C. trav. Mons, 5 juillet 2017, R.G. n° 2016/AM/201, www.juridat.be.

⁸¹ C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871.

⁸² S. GILSON, F. LAMBINET et Z. TRUSGNACH, *Les obligations particulières de l'employeur public lors du licenciement des travailleurs contractuels*, op. cit., pp. 71-72 et 96-97.

2017⁸³.

Elle a jugé que bien que les deux catégories de travailleurs se trouvent dans une situation juridique fondamentalement différente, lorsqu'il s'agit de l'application du principe *audi alteram partem*, « il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statutaire ou comme agent contractuel ».

Elle a rappelé que le principe de bonne administration s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit comme gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne d'un administré.

Ainsi, le juge constitutionnel a décidé que les articles 32, 3^o, et 37, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur contractuel pour des motifs liés à sa personne ou son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'étaient pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution. À noter, cependant, que cette solution a été donnée dans un contexte factuel précis, à savoir celui d'un licenciement immédiat moyennant indemnité compensatoire de préavis et fondé sur des motifs liés à la personne de l'agent.

La Cour constitutionnelle estime donc que l'autorité publique qui envisage de licencier un de ses agents contractuels doit, par application du principe *audi alteram partem*, préalablement entendre l'intéressé.

7. Il faut néanmoins relativiser l'importance de cette position car les arrêts rendus au contentieux préjudiciel n'ont, rappelons-le, qu'une autorité de chose jugée relative et ne lient, de la sorte, que le juge *a quo*⁸⁴. Il arrive donc que la Cour de cassation refuse d'appliquer l'enseignement de la Cour constitutionnelle, et ce, à bon droit, puisque le droit constitutionnel ne fait pas primer la jurisprudence de l'une sur celle de l'autre⁸⁵.

3) La position du tribunal

1. À l'instar de la Cour constitutionnelle et des juridictions de fond qui suivent cette position, le tribunal estime qu'un employeur public normalement prudent et diligent doit procéder à une audition préalable au cours de laquelle le travailleur doit pouvoir apporter des explications et des pistes de solution lui permettant de sauver éventuellement son emploi. Le fait de ne pas procéder à une telle audition peut constituer à tout le moins une négligence. Le défaut d'audition ne rend pas la procédure de licenciement nulle mais peut constituer une perte de chance

⁸³ C.C., 6 juillet 2017, n° 86/2017, Chr. D.S., 2016, p. 370, note F. TAQUET ; J.L.M.B., 2017, p. 1696, note J. DE WILDE D'ESTMAEL ; NJW, 2017, p. 840, note E. TIMBERMONT et A. MECHELYNCK et note P. PECINOVSKY ; R.A.B.G., 2018, p. 83, note V. DOOMS ; Rev. dr. commun., 2017, p. 31, note V. VUYLSTEKE et S. DE SOMER ; T. Gem., 2017, p. 267, note M. VALKENIERS.

⁸⁴ L. MARKEY et J. JACQMAIN, « Le droit du travail dans la fonction publique », op. cit., p. 591.

⁸⁵ *Ibid.*

indemnisable⁸⁶.

2. En l'espèce, le tribunal constate que le principe d'audition préalable (*audi alteram partem*) a été respecté par la VILLE DE LIÈGE.

Le 27-10-2020, Monsieur P' a été convoqué à une audition fixée le 30-10-2020.

Le tribunal a déjà eu l'occasion de se prononcer sur les circonstances dans lesquelles cette audition a été fixée et est parvenu à la conclusion que vu la chronologie des courriels et la façon dont s'est exprimé Monsieur P' dans son courriel du 29-10-2020 à 16h57 (« je ne souhaite pas être représenté par une autre personne »), il n'y a pas lieu d'imputer à Monsieur PA' une volonté de « forcing » visant à contraindre Monsieur P' à être auditionné en l'absence de son délégué syndical.

Monsieur P' s'est donc présenté seul. Il a préféré garder le silence – ce qui est son droit le plus strict.

Compte tenu du contexte sanitaire lié au covid, la procédure s'est poursuivie sous forme écrite.

Monsieur P' a été informé des faits qui étaient reprochés et de la mesure qui était envisagée, à savoir son licenciement⁸⁷.

À sa demande, les annexes qui manquaient lors du premier envoi lui ont été communiquées le 16-11-2020.

Monsieur P' a donc pu prendre connaissance de l'intégralité du dossier le concernant.

Le 06-12-2020, il a transmis ses observations écrites, accompagnées de 19 annexes.

Il a donc bénéficié d'un délai de près d'un mois et demi, soit un délai raisonnable pour préparer sa défense, disposer de l'assistance du conseil de son choix et faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Les observations de Monsieur P' ont été prises en comptes dans la décision du 11-12-2020 du Collège communal, puisque celle-ci y fait expressément référence. « Prendre en compte » ne signifie toutefois pas « faire droit », de sorte que la décision du licenciement a tout de même été prise.

3. Enfin, le tribunal constate que Monsieur P' n'expose pas en quoi l'absence de l'inscription de son licenciement à l'ordre du jour de la séance du 11-12-2020 du Collège communal lui aurait fait perdre une chance quelconque.

⁸⁶ Trib. trav. Liège (div. Liège), 20 juin 2019, R.G. : 18/1196/A, terralaboris.be.

⁸⁷ Pièce n° 3.1 de la VILLE DE LIÈGE ; pièce n° 29 de Monsieur P'

4. En considération de ce qui précède, la demande d'indemnisation fondée sur une perte de chance de conserver son emploi n'est pas fondée.

E. La modification importante d'un élément essentiel du contrat de travail et la rupture du contrat de travail

1) La position des parties

Monsieur P estime que la VILLE DE LIÈGE a modifié, dans le cadre de l'exécution de son préavis, un élément essentiel de son contrat de travail, à savoir, sa fonction. Il demande dès lors au tribunal de constater la rupture du contrat qui le lie à la VILLE DE LIÈGE aux torts de celle-ci et sollicite l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

À l'appui de sa position, il épingle en substance les éléments suivants :

- il lui a été demandé, dans un premier temps, de prester son préavis au département des archives ;
- les circonstances de son retour au travail le 01-02-2023 ;
- l'occupation de son bureau par Madame V'
- son isolement physique depuis son retour au travail ;
- sa privation d'imprimante et de scanner ;
- son exclusion de toute réunion et de tout mail en lien avec sa fonction ;
- son assignation à la seule tâche consistant en l'inventaire dans le logiciel Flora ;
- son exclusion de toute autre tâche.

La VILLE DE LIÈGE réitère ses moyens déjà développés plus haut et considère que la demande doit être déclarée non fondée.

2) Les principes applicables

1. En vertu de l'article 1134 du Code civil, les conventions ne peuvent être modifiées que du consentement commun des parties.

Cette règle trouve une application particulière dans l'article 20, 1^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose que : « L'employeur a l'obligation (...) de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus »⁸⁸.

Seules les conditions qui n'ont pas été convenues entre parties ou les éléments accessoires du contrat échappent à cette règle.

Sur cette base, la résiliation du contrat de travail peut se déduire de « la modification unilatérale et importante d'un élément essentiel du contrat, même en l'absence de

⁸⁸ Les développements qui suivent se fondent principalement sur la contribution suivante : H. DECKERS, « Le *ius variandi* de l'employeur ou la modification autorisée d'un élément du contrat de travail par l'employeur : convention, loi et circonstances », *Orientations*, 2020, liv. 2, p. 2-22.

toute volonté de rompre celui-ci »⁸⁹. En d'autres mots, l'employeur qui décide unilatéralement d'apporter des modifications importantes à un élément essentiel du contrat de travail pose un acte s'assimilant au licenciement du travailleur.

L'acte équipollent à rupture existe dès que la modification est unilatérale, importante, certaine et qu'elle porte sur un élément essentiel du contrat de travail⁹⁰.

L'importance de la modification dépend des circonstances concrètes et est, la plupart du temps, analysée au regard du préjudice causé au travailleur⁹¹.

2. Cette manière d'envisager les choses connaît toutefois certains tempéraments.

Il est tout d'abord admis que l'employeur peut modifier unilatéralement les conditions accessoires du contrat de travail. C'est l'exercice du *ius variandi* proprement dit⁹².

Par ailleurs, la question de savoir si l'employeur conserve le droit de modifier unilatéralement certains éléments du contrat de travail en fonction des circonstances et des nécessités de l'entreprise donne lieu à des interprétations diverses.

Enfin, certaines dispositions légales organisent désormais un véritable droit, reconnu à l'employeur, de modifier un élément essentiel du contrat de travail, dans certaines circonstances et moyennant certaines limites.

3. Il est généralement admis que la rémunération, les fonctions, le lieu de travail et l'horaire de travail constituent des éléments essentiels du contrat de travail⁹³.

La cour du travail de Liège précise ainsi que :

« La Cour de Cassation considère comme éléments essentiels échappant à tout *ius variandi*, quelle que soit la volonté, exprimée ou non, des parties, le temps de travail et la rémunération. Les autres conditions de travail (fonction, lieu d'exécution, ...) sont appréciées de manière plus subjective, en ayant égard à la volonté des parties, exprimée au contrat ou résultant de la manière dont le contrat a été exécuté »⁹⁴.

4. L'une des caractéristiques du contrat de travail est qu'il s'agit d'un contrat à prestations successives, ce qui suppose que son exécution s'étend sur une période qui peut être plus ou moins longue. Durant celle-ci, une série d'événements peut

⁸⁹ J. CLESSE, et F. KEFER, Manuel de droit du travail, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 456.

⁹⁰ S. LACOMBE., A-F. BRASSELE, et E. CARLIER, Le droit de la rupture du contrat de travail, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 660.

⁹¹ F. LAMBINET, S. GILSON et V. GUTMER, « La modification unilatérale du contrat de travail : essai de synthèse » In K. WAUTERS (dir), La modification unilatérale du contrat, Limal, Larcier, 2018, pp. 79 et 80.

⁹² J. CLESSE, « Examen de Jurisprudence (1987 à 1994) – Contrat de travail », R.C.J.B., 1994, t. 4, p. 512.

⁹³ Cass., 23 juin 1997, J.T.T., 1997, p. 333.

⁹⁴ C. trav. Liège, 14 décembre 2006, cité par C. trav. Liège, 14 décembre 2012, R.G. n° 2012/AL/111, Inédit, www.terralaboris.be.

amener les parties à devoir adapter le contrat aux circonstances nouvelles dans lesquelles celui-ci est exécuté. Cet élément justifie-t-il que l'employeur puisse imposer au travailleur la modification d'un élément du contrat au nom de la nécessaire adaptation de celui-ci aux évolutions de l'entreprise ou du secteur de son activité ?

Cette hypothèse n'est pas absente de la jurisprudence, qui admet qu'il faut tenir compte des nécessités de la vie économique de l'entreprise⁹⁵.

La doctrine admet elle-même que l'employeur doit pouvoir gérer l'entreprise d'une manière telle qu'elle puisse poursuivre ses activités dans l'intérêt général⁹⁶.

L'employeur doit donc conserver le pouvoir d'agencer son entreprise aux exigences économiques du monde du travail⁹⁷.

5. On ajoute toutefois que l'employeur doit également faire preuve de modération et de circonspection⁹⁸ de sorte qu'il convient de tenir compte des intérêts des parties en balance⁹⁹.
6. On déduit de ce qui précède que si, dans certains cas, le droit de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail peut être reconnu à l'employeur lorsque cela est justifié par les besoins de l'entreprise, en revanche, et dans l'appréciation de la régularité de la modification unilatérale imposée, il convient d'opérer une balance des intérêts en présence en tenant compte également de ceux du travailleur.

C'est en ce sens que la doctrine et la jurisprudence admettent la licéité de la modification d'un élément essentiel pour tenir compte des nécessités de la vie économique de l'entreprise, en ce que ces nécessités fondent le droit de l'entreprise de prendre des mesures de rationalisation afin de subsister et de pouvoir sauvegarder l'emploi, en ne validant toutefois cette modification – lorsqu'il s'agit de nouvelles fonctions – que pour autant que « les nouvelles fonctions soient d'une importance comparable aux responsabilités assumées auparavant même si elles sont de nature différente » et qu'elles n'impliquent aucune dévalorisation ni aucune rétrogradation¹⁰⁰.

7. Ont ainsi été admis :

⁹⁵ C. trav. Bruxelles, 13 octobre 1976, Bull. F.E.B., 1977, p. 3510 ; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2000, A.J.T., 2000-2001.

⁹⁶ L. DEAR, « La théorie de l'acte équipollent à rupture », in Droit du travail dans tous ses secteurs, Formation permanente CUP, 2008, pp. 159 et s.

⁹⁷ C. trav. Mons, 21 décembre 2018, R.G. 2016/AM/450, inédit.

⁹⁸ L. DEAR, « La sanction de modification unilatérale – l'acte équipollent à rupture ou la résolution judiciaire : avantages et inconvénients », in La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis, 2010, p. 77.

⁹⁹ W. VAN ECKHOUTTE, Compendium social, Droit du travail, 2014-2015, t. 3, Kluwer, p. 2302.

¹⁰⁰ C. trav. Bruxelles, 10 décembre 1980, J.T.T., 1982, p. 109 ; C. trav. Bruxelles, 25 février 1983, J.T.T., 1984, p. 313 ; C. trav. Mons, 26 juin 2009, Chron. D.S., 2011, p. 434 ; C. trav. Bruxelles, 1er décembre 2009, R.G. 2006/AB/48162, inédit, www.terralaboris.be. Le tribunal souligne.

- le fait d'adjoindre temporairement à une employée, revenant d'une longue période d'absence, l'assistance d'une collègue en vue de la familiariser au nouveau fonctionnement du magasin¹⁰¹. Il ne s'agit pas, en l'espèce, d'une modification unilatérale de la fonction ;
- le fait de modifier la fonction d'une infirmière revenant d'une longue période d'incapacité de travail, dès lors que cette décision répondait aux besoins de l'établissement et de l'équipe de réveil¹⁰².

3) La position du tribunal

1. Le tribunal a déjà eu l'occasion d'examiner les faits invoqués par Monsieur P à l'appui de sa demande de constatation de la rupture du contrat de travail aux torts de la VILLE DE LIÈGE.

Ces faits sont en effet identiques à ceux invoqués à l'appui de sa demande d'indemnisation fondée sur l'article 32decies de la loi du 4 août 1996.

Lors de cet examen, le tribunal a considéré que les faits invoqués par Monsieur P ne correspondaient pas à des « faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail » à son encontre.

Dans le cadre de la présente demande, il convient de vérifier si ces faits sont constitutifs d'une atteinte à la fonction de conservateur de Monsieur P, étant entendu qu'en l'espèce la fonction constitue manifestement un élément essentiel du contrat de travail qui lie Monsieur P à la VILLE DE LIÈGE compte tenu de l'exécution de ce contrat jusqu'à ce jour.

Pour des motifs identiques à ceux déjà exposés, le tribunal estime que tel n'est pas le cas en l'espèce.

Le tribunal a déjà relevé que la proposition faite à Monsieur P – non suivie d'effet – de lui faire prêter son préavis au sein du département de la gestion documentaire et archives, relevait d'une saine gestion compte tenu du conflit aigu caractérisant les rapports entre Monsieur P et Monsieur PA, conflit qui a été exporté à des personnes étrangères au musée Curtius, conduit au licenciement de Monsieur P, pour ensuite se muer en litige soumis à l'appréciation d'un tribunal.

De même, les circonstances du retour au travail de Monsieur P ont été longuement évoquées ci-dessus. Il en est ressorti que Monsieur P a largement participé aux difficultés résultant de son retour annoncé de façon cavalière.

Quant à l'exercice de ses fonctions par Madame V pendant son absence – qui a duré plus deux ans –, cela relève également d'une saine gestion du musée, qui

¹⁰¹ C. trav. Bruxelles, 27 janvier 2016, R.G. n° 2014/AB/4, inédit, www.socialweb.be.

¹⁰² C. trav. Liège, 14 décembre 2012, R.G. n° 2012/AL/11, inédit.

devait naturellement pouvoir continuer à fonctionner en l'absence de Monsieur P

Depuis son retour, Monsieur P travaille de concert avec Madame V. et assume des fonctions identiques à celles qu'il assumait avant son licenciement. Il admet lui-même que ses tâches sont (« enfin » selon lui) diversifiées¹⁰³.

Compte tenu de l'ensemble de ces considérations, le tribunal est d'avis que Monsieur P reste en défaut de démontrer l'atteinte à sa fonction qu'il invoque à l'appui de sa demande.

Par conséquent, tant la demande de voir constatée une rupture du contrat de travail le liant à la VILLE DE LIÈGE aux torts de celle-ci que la demande d'indemnité compensatoire de préavis qui en découle, sont non fondées.

F. La demande de dommages et intérêts « pour le préjudice subi suite à l'atteinte portée à la fonction [de Monsieur P] dans le cadre de la prestation du préavis »

1) La position des parties

Monsieur P expose que « dans l'hypothèse où les atteintes à [s]a fonction pendant la prestation du préavis [...] ne seraient pas, par impossible, reconnues par le tribunal de céans comme étant des actes de harcèlement moral donnant lieu à une indemnisation sur pied de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail, il convient de considérer que celles-ci constituent à tout le moins des manquements contractuels graves puisque la Ville de Liège modifie de manière importante un élément essentiel du contrat de travail ».

En conséquence, il convient de condamner la Ville de Liège au paiement d'un montant de 500,00 € par mois à titre de dommages et intérêts pour dommage moral et ce, depuis le 1^{er} février 2023 jusqu'à la fin du contrat de travail de Monsieur P ou, à défaut, jusqu'à la pleine réintégration de Monsieur P dans ses fonctions et responsabilités de Conservateur.

Cette demande est recevable sur pied de l'article 807 du Code judiciaire dans la mesure où la demande est bien fondée sur des faits (atteintes à sa fonction) invoqués dans la requête introductive d'instance et est d'ailleurs formulée à titre subsidiaire si les actes commis ne seraient, par impossible, pas reconnus comme étant des actes de harcèlement envers Monsieur P

La VILLE DE LIÈGE expose, à titre principal, que cette demande nouvelle est irrecevable au regard de l'article 807 du Code judiciaire, les faits invoqués par Monsieur P tant relatifs à la prestation de son préavis et donc postérieurs à son retour au travail le 01-02 2023, alors que la présente procédure a été introduite par requête le 07-03-2022.

¹⁰³ Conclusions de Monsieur P

À titre subsidiaire, la demande doit être déclarée non fondée, la VILLE DE LIÈGE n'ayant commis aucun manquement contractuel à l'égard de Monsieur P

2) Les principes applicables

1. On distingue la demande principale, introductive d'instance, qui ouvre le procès (C. jud., art. 12, al. 2), et les demandes incidentes, qui sont introduites durant le procès (C. jud., art. 13)¹⁰⁴.

2. Selon l'article 807 du Code judiciaire :

« La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente ».

3. La **demande nouvelle** au sens de l'article 807 du Code judiciaire est la demande par laquelle le demandeur modifie l'objet de sa demande. Il ajoute quelque chose à sa demande initiale.

La demande nouvelle est autorisée par l'article 807 du Code judiciaire moyennant deux conditions :

- elle doit être formée à un moment où la procédure est contradictoire, c'est-à-dire lorsque toutes les parties comparaissent – cela exclut les demandes nouvelles formées lorsque le défendeur ne comparait pas ; il s'agit d'une question de respect des droits de la défense ; le défendeur doit être en mesure de se défendre, même s'il ne le fait pas effectivement ;
- la demande nouvelle doit être fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance.

Le demandeur peut-il introduire une demande nouvelle fondée sur des faits survenus en cours d'instance (ce qui équivaut alors à un changement de cause de la demande) ?

Oui, si ces faits sont en lien avec les faits invoqués dans l'acte introductif d'instance.

En effet, la Cour de cassation n'exige pas que la demande nouvelle soit fondée exclusivement sur un fait invoqué dans l'acte introductif d'instance¹⁰⁵.

Elle peut être fondée sur des faits nouveaux, pour autant qu'elle s'appuie également, même partiellement, sur des faits invoqués dans l'acte introductif¹⁰⁶. La modification

¹⁰⁴ Les développements qui suivent se fondent principalement sur l'ouvrage suivant : MOUGENOT, D., *Principes de droit judiciaire privé*, Rép. not., T. XIII, La procédure notariale, Livre 0, Bruxelles, Larcier, 2019, n° 63-64.

¹⁰⁵ Cass., 26 décembre 2014, R.G. n° C.14.0201.N, Pas., 2014, p. 3042. Le tribunal souligne.

¹⁰⁶ Le tribunal souligne.

de la cause de la demande n'est donc autorisée que d'une manière limitée. La Cour de cassation fait parfois une interprétation assez restrictive de cette disposition¹⁰⁷.

3) La position du tribunal

1. En l'espèce, le tribunal estime que la demande de Monsieur P est recevable.

Elle remplit les conditions de l'article 807 du Code judiciaire tel qu'interprété par la jurisprudence précitée :

- elle est formée à un moment où la procédure est contradictoire ;
 - elle est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, soit en l'espèce l'atteinte dénoncée par Monsieur P à sa fonction de conservateur, cette atteinte s'étant poursuivie selon Monsieur P au-delà du 01-02-2023.
2. En revanche, le tribunal estime que la demande n'est pas fondée.

Monsieur P formule cette demande « dans l'hypothèse où les atteintes à [s]a fonction pendant la prestation du préavis [...] ne seraient pas, par impossible, reconnues par le tribunal de céans comme étant des actes de harcèlement moral donnant lieu à une indemnisation sur pied de l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail ».

On se situe effectivement dans cette hypothèse.

Pour les raisons déjà développées ci-dessus, le tribunal considère cependant que Monsieur P reste en défaut d'établir l'atteinte à sa fonction « pendant la prestation de son préavis [...] depuis le 1^{er} février 2023 », qui justifierait de lui octroyer des « dommages et intérêts pour le dommage moral suite aux manquements contractuels commis par la Ville de Liège », lesdits manquements n'étant ni précisés ni établis par Monsieur P

La demande de Monsieur P sur cette base n'est pas fondée.

G. Les heures supplémentaires

1) La position des parties

Monsieur P indique qu'au moment de son licenciement, il comptabilisait 216H43 d'heures supplémentaires. Dans le cadre de son préavis, il récupère progressivement ces heures supplémentaires. Il demande d'une part qu'il soit

¹⁰⁷ Voy. not. Cass., 21 février 1994, Pas., 1994, I, p. 185.

réservé à statuer sur cette demande¹⁰⁸ et d'autre part l'octroi d'1,00 € provisionnel à titre de rémunération pour la prestation de ces heures supplémentaires¹⁰⁹.

La VILLE DE LIÈGE indique que la demande n'est pas fondée, puisque Monsieur PI est autorisé à récupérer ses heures supplémentaires.

2) La position du tribunal

Dans la mesure où Monsieur PI preste effectivement son préavis et récupère ainsi ses heures supplémentaires, sa demande n'est pas fondée.

DÉCISION DU TRIBUNAL

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

Dit le recours de Monsieur P non fondé,

Déboute Monsieur P de ses demandes,

Condamne Monsieur P aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de la VILLE DE LIÈGE à 4.500,00 €.

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

ASA BILAL,
JOLET ANTOINE,
PAUWELS EDDY,

Juge suppléant en application de l'art 259octies, 7§ du C.J.,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les juges sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 12/01/2024

par DESIR SARAH, Juge, assisté(e) de WARSAGE OLIVIA, Greffier,

La Présidente et le Greffier,

¹⁰⁸ Conclusions de Monsieur PHILIPPART, p. 56.

¹⁰⁹ Conclusions de Monsieur PHILIPPART, p. 57.