

Copie art. 792, C.J.
Exempt de droit



Numéro de répertoire : 2020/ 411039
Date du prononcé : 5/10/2020
Numéro de rôle : 19/2714/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : réouverture des débats (774)
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1ere chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame Nadia EL F'KIH
domicilié Avenue du Globe à 1190 Bruxelles,
partie demanderesse, comparissant par Me Mathieu DE MUELENARE loco Me Jean
BOURTEMBOURG, avocats ;

CONTRE :

Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE FOREST, BCE: 0212.347.153,
dont les bureaux sont situés, rue du Curé 35 à 1190 Bruxelles,
partie défenderesse, comparissant par Me Hélène DEBATY loco Me Marc
UYTTENDAELE, avocats ;

I PROCEDURE

Le Tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 7 septembre 2020.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 25 juin 2019 ;
- les ultimes conclusions déposées par Nadia EL F'KIH BEN AHMED, ci-dessous, Madame EL F'KIH en date du 11 août 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE FOREST, ci-dessous, le CPAS DE FOREST, en date du 24.08.2020 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II OBJET DU LITIGE

Madame EL F'KIH demande au Tribunal de condamner le CPAS DE FOREST :

- à titre principal, à réparer, sur pied de l'article 1382 du Code civil (et, pour autant que de besoin, en se fondant également sur l'article 578, 1° du Code judiciaire, l'article 578, 7° du Code judiciaire, l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le principe d'exécution de bonne foi des contrats ou le principe de l'interdiction de l'abus de droit), l'intégralité du dommage qu'elle a causé fautivement à la partie demanderesse, en la condamnant :
 - au paiement de la somme de 10.000 euros, au titre d'indemnisation de son préjudice moral ;
 - au paiement de la somme provisionnelle de 1.000 euros; au titre d'indemnisation du préjudice matériel relatif à la perte de chance d'être nommée au poste de Chef de Division des Affaires Sociales du CPAS de Forest ;
 - dans l'hypothèse où la partie défenderesse ne produirait pas spontanément ces éléments en cours d'instance, à transmettre dans le mois du jugement à intervenir le calcul du différentiel entre la rémunération que la partie demanderesse perçoit en qualité d'assistante sociale et celle qu'elle eût perçue si elle avait été nommée en qualité de Chef de Division des affaires sociales, et ce, tenant compte de son ancienneté, de la carrière accélérée dont elle peut bénéficier en raison de son diplôme récemment obtenu et de l'ensemble des pécules et autres avantages sociaux auxquels elle aurait été en droit de prétendre.
- à titre subsidiaire, au paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, sur base de l'article 32decies, § 1/1, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail
- au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

III FAITS

Le 1^{er} mars 2003, Madame EL F'KIH est entrée au service du CPAS DE FOREST dans le cadre d'un contrat de travail d'employé pour exercer la fonction d'assistante sociale.

En 2016, elle a obtenu un Master en sciences du travail, à finalité Gestion de la formation et de la transition professionnelle, délivré par la Faculté des sciences sociales et politiques de l'ULB.

En juillet 2016, la Secrétaire du CPAS DE FOREST a quitté ses fonctions.

Madame Julie DEBRAS a été désignée pour assurer la fonction de Secrétaire temporaire.

En septembre de la même année, le Chef de Division des Affaires Sociales a également quitté ses fonctions.

Le 15 juin 2016, le CPAS DE FOREST a lancé un appel à candidature pour le poste de « *Chef de Division, Affaires Sociales, Niveau A5 (H/F), CDI-temps plein* ».

L'offre précisait que la fonction requérait « *4 ans d'expérience managériale réussie* ».

Le 29 juin 2016, Madame EL F'KIH a posé sa candidature.

Le 22 juillet 2016, le CPAS DE FOREST a confirmé avoir reçu la candidature et l'accepter :

« Vous ne remplissez pas un des critères requis pour accéder à cette fonction qui est de démontrer 4 ans d'expérience managériale réussie. Cependant, compte tenu de votre connaissance de l'Institution et de votre professionnalisme au quotidien, nous avons décidé de vous laisser la possibilité de défendre votre candidature à cette fonction ».

Le 17 août 2016, le CPAS DE FOREST a écrit à Madame EL F'KIH qu'il annulait les épreuves de recrutement fixées au 23 août 2016.

Dans sa séance du 22 août 2016, le Comité de Base du CPAS a décidé :

« Le point concernant la modification du règlement de recrutement qui introduit la condition managériale de 4 ans pour le poste de chef de Division est ANNULÉ. L'introduction de la condition de 4 ans d'expérience managériale est supprimée par l'autorité. L'autorité souhaite en effet garder le poste ouvert le plus possible et donner la chance au maximum de candidats d'évoluer au sein de notre institution ».

Une seconde procédure de recrutement a été lancée.

Le 13 octobre 2016, Madame EL F'KIH a réussi une première épreuve écrite.

La seconde épreuve, fixée le 8 novembre 2016, a été annulée le jour même.

Le 29 novembre 2016, la troisième épreuve, qui devait se dérouler le 9 décembre 2016, a également été annulée :

« En date du 8 novembre 2016, le jury de l'examen de Chef de Division des Affaires Sociales du CPAS de Forest a constaté un dysfonctionnement dans l'organisation du recrutement.

Le non-respect de cette formalité pouvant mettre à mal la légalité de l'ensemble des épreuves, le jury a décidé, dans l'intérêt de tous et pour éviter tout éventuel recours, d'annuler avec effet immédiat la procédure actuellement en cours. (...) ».

Une troisième procédure, avec appel à candidatures, a été organisée par le CPAS DE FOREST.

Par une note de service du 22 décembre 2016, le CPAS a demandé que les candidatures soient être envoyées avant le 1^{er} février 2017 et indiqué que les épreuves se dérouleraient de février à avril 2017.

Selon le document présentant les qualités requises pour la fonction, *« des capacités managériales éprouvées sont des plus ».*

Le 14 mars 2017, la première épreuve écrite a été passée et réussie par Madame EL F'KIH.

Le 5 mai 2017, la seconde épreuve écrite s'est déroulée.

Etaient encore attendues une épreuve écrite de 4 heures le 20 mai 2017 et une épreuve orale le 26 juin 2017.

Le 17 mai 2017, le CPAS DE FOREST a annulé la seconde épreuve du 5 mai 2017 et l'a refixée le 30 mai 2017 :

« Réuni en sa séance le 12 mai dernier, le Bureau permanent de l'Action sociale a pris connaissance du déroulement de la deuxième épreuve de recrutement du Chef de division des Affaires sociales.

A cette occasion, le conseil a constaté un vice de procédure.

Ce vice de procédure pouvant mettre à mal la légalité de l'ensemble des épreuves, le Bureau permanent de l'Action sociale a décidé, dans l'intérêt de tous et pour éviter tout éventuel recours, d'annuler avec effet immédiat la 2^{ème} épreuve de recrutement du 5 mai 2017. (...)

Une nouvelle épreuve est prévue le mardi 30 mai 2017 à laquelle nous vous convions. (...) ».

Le 20 mai 2017, un certificat d'incapacité de travail pour cause de maladie a été délivré à Madame EL F'KIH pour les 18 et 19 mai 2017.

Le 30 mai 2017, Madame EL F'KIH a repassé la seconde épreuve.

Par courriel du 23 juin 2017, le CPAS DE FOREST a indiqué que l'épreuve orale prévue le lundi 26 mai (lire : juin) 2017 était annulée.

Le 3 juillet 2017, le CPAS DE FOREST a écrit à Madame EL F'KIH :

« Réuni en sa séance le 26 juin 2017, le Conseil de l'Action sociale a décidé de suivre l'avis du Jury d'annuler la procédure de recrutement contractuel d'un Chef de Division des Affaires Sociales.

Cette annulation est motivée par les trop nombreux incidents qui ont entaché la procédure de recrutement ».

Le 3 août 2017, Madame EL F'KIH a déposé une plainte formelle entre les mains du conseiller externe en prévention :

« Depuis juin 2016, date à laquelle j'ai décidé de répondre à un appel à candidatures pour le recrutement d'un chef de division des affaires sociales (chef DAS, niveau A5), poste visé et promis à la secrétaire temporaire Madame Debras, je vis un calvaire au CPAS de Forest.

Je n'arrête pas de préparer et de présenter des épreuves qui au final ont toutes été annulées sans raison apparente.

Vous trouverez dans le tableau ci-joint, le détail de toutes les épreuves que j'ai longuement préparées et pour lesquelles je me suis entièrement investie, allant jusqu'à prendre des congés avant et pendant leur passage, et que les autorités (Le Président et la Secrétaire temporaire) ont reportées, voire carrément annulées, certaines sous couvert « de vice de procédure » sans plus de précisions, d'autres sans invoquer aucun motif de leur annulation.

Ce recrutement devait en principe (...) avoir lieu en une seule journée, à savoir le 23 août 2016 avec l'écrit le matin et l'oral l'après-midi. Mais depuis que j'ai posé ma candidature, il s'est transformé en un marathon d'épreuves, fixées sur une durée de trois, voire 4 mois, et le plus interpellant encore, est le fait que malgré la réussite des premières épreuves, le Président et la Secrétaire trouvent toujours une excuse pour les annuler, quitte à recommencer toute la procédure avec un nouvel appel aux candidatures. (...)

En résumé, j'ai postulé deux fois pour cette fonction et me voilà nulle part 13 mois après le lancement de ce recrutement. Tout mon investissement et mon travail pour présenter ces examens a ainsi été réduit à néant le 26 juin 2017 par les autorités du CPAS. Il faut savoir que le Président du CPAS est également le président du jury et Madame Debras, Secrétaire temporaire depuis juillet 2016 est aussi candidate au poste de chef de DAS.

Je ne vous en voudrais pas si vous ne comprenez rien à tout ce « schmilblick », moi-même je n'y comprends plus rien. Comment un recrutement, qui n'est pas le premier dans notre CPAS (Un autre chef de division, affaires générales, et un directeur-adjoint

au VDR, ont été engagés peu de temps avant celui-ci et tout s'est passé en une journée, une seule journée pour l'écrit et l'oral !).

Et même le recrutement du chef DAS pour lequel j'ai postulé à la base, il était prévu pour une seule journée également.

Pourquoi une fois que c'est moi qui postule, les autorités changent toute la procédure ? pourquoi une si longue durée ?

Par ailleurs, comment peut-on avoir autant de vices de procédures dans un seul recrutement ?

Comment peut-on s'acharner sur les candidats avec autant d'épreuves, autant de procédures sachant que j'ai aussi un travail à assurer ?

Plus d'UN AN de procédure, de congés perdus dans les préparatifs, et le passage des épreuves, des vacances raccourcies (ex : Août 2016) pour pouvoir être présente à l'épreuve, et une fois en Belgique, le 21/8/16 j'apprends que l'épreuve est annulée par les autorités à la dernière minute et sans aucune motivation.

Et cômme si cela ne suffisait pas, le 22/8/16 Monsieur Roberti a organisé une réunion avec tous les syndicats lors d'un comité de concertation de base (...), pour modifier le règlement de recrutement et d'avancement du CPAS ; Monsieur Roberti cherchait à ajouter une condition supplémentaire pour le recrutement du chef de division, à savoir prouver 4 années d'expérience managériale, une condition qui avantage la candidature de Mme Debras et élimine la mienne.

Heureusement mon syndicat a rejeté cette modification et ma candidature a été maintenue.

Cela démontre à quel point Monsieur Roberti est malintentionné, il tient à privilégier la candidature de Madame Debras, ET pour cela il est prêt à modifier notre règlement, qui est en vigueur dans notre administration depuis 1998. N'ayant pas réussi à éliminer ma candidature, il s'est vengé par après en m'obligeant à passer des épreuves qui n'en finissent pas et « à me faire tourner en bourrique ».

Depuis la tentative de modifier le règlement de recrutement et d'avancement, j'ai réalisé et senti leur volonté de me nuire, de casser ma motivation, de me pousser à abandonner cette procédure et à renoncer à ce poste, chose que je refuse catégoriquement de faire. J'estime en effet que tant que je réussis les épreuves, je suis en droit de continuer la procédure.

Nous sommes dans une entreprise publique et non pas dans une entreprise familiale. (...) J'ai suivi des cours du soir, tout en travaillant la journée au CPAS et me suis battue pour obtenir un master en vue d'évoluer au sein de notre administration.

Une fois obtenu, les autorités ont refusé de le valoriser en me conseillant d'attendre qu'un poste de niveau A se libère et d'y postuler le moment venu, ce que je fais. Je ne vois donc pas ce qu'on me reproche (...).

Je me suis posée plusieurs questions et ai cherché à comprendre mais sans succès. J'ai demandé les motifs de ces annulations, tout comme les résultats des épreuves passées. Et bien qu'elle soit présente, Madame Debras, chef du personnel, ignore

complètement mes mails et dédaigne d'y répondre.

Après 14 ans de loyaux services, je ne comprends pas ce manque total de respect et de considération à mon égard. Cette situation me perturbe physiquement et psychologiquement. Elle m'angoisse et m'empêche de dormir. Pourtant, tout ce que je demande c'est d'être fixée une fois pour toute sur le sort de ma candidature ; j'ai réussi toutes les épreuves passées et la veille de la dernière épreuve décisive qui était fixée pour le 26/06/17, Monsieur Roberti et Madame Debras font passer au Conseil une demande d'annulation de toute la procédure de recrutement sans aucune motivation. Des pratiques que je trouve abusives, injustes, discriminatoires et malintentionnées.

Je suis à bout de mes forces, et pourtant, je ne peux même pas me permettre un congé médical ; je me force à être présente et à remplir mes obligations pour ne pas donner l'occasion à Monsieur Roberti et à madame Debras de me sanctionner, voire de me virer.

Mon travail, j'en ai besoin et tiens à le garder mais depuis le 27 avril, date à laquelle j'ai perdu mon mandat de déléguée syndicale CGSP (je pense que Monsieur Roberti est derrière cette décision), je crains sérieusement pour mon avenir professionnel au sein du CPAS de Forest.

Étant donné que cette situation, devenue insoutenable, pourriez-vous intervenir afin de trouver une solution ?

Tout ce que je souhaite c'est continuer à travailler sereinement au sein du CPAS et à pouvoir postuler à nouveau, sans aucune crainte de représailles de la part de Monsieur Roberti et de Madame Debras. »

Le 10 août 2017, Madame EL F'KIH a porté plainte auprès de l'autorité de tutelle contre la décision du Conseil de l'Action sociale du 26 juin 2017 relative à la troisième annulation de la procédure de recrutement de Chef de Division des Affaires Sociales :

« En juin 2016, le CPAS a lancé une procédure de recrutement d'un chef de division. Initialement, deux épreuves devaient avoir lieu le 23/08/16, l'écrit le matin et l'oral l'après-midi.

Mais depuis que les autorités ont pris connaissance de ma candidature, la procédure a changé trois fois et 9 épreuves ont été fixées, avant qu'elles ne soient reportées, voire carrément annulées.

Il est à noter que j'ai passé 4/9 épreuves (les autres ont été annulées avant leur déroulement) et je les ai toutes réussies.

1^{ère} procédure

- Le 23/8/16, les deux épreuves annulées

2^{ème} procédure :

- Le 13/11/16, épreuve écrite, passée et réussie
- Le 8/11/16, épreuve annulée le jour même, trois quart d'heure après le moment où elle était censée commencer. Tous les candidats étaient présents dans la salle d'examen.

- Le 9/12/16, épreuve orale annulée
- 3^{ème} procédure, avec nouvel appel à candidature :**
- Le 14/3/17, épreuve passée et réussie
 - Le 5/5/17, deuxième épreuve écrite, passée et avant de nous communiquer les résultats, elle a été annulée...
 - Le 30/5/17, deuxième épreuve refaite, réussie (pas plus de précisions sur les résultats)
 - Le 26/6/17, examen oral annulé la veille de l'épreuve.
- Puis, décision du 26 juin 2017, reçue le 6 juillet 2017 annulant toute la procédure de recrutement.

J'ai demandé les motifs exacts de ces multiples annulations mais en vain. La seule réponse à laquelle j'ai eu droit, c'est « vice de procédure ».

Pourtant, le CPAS en tant qu'administration publique est tenu de motiver en faits et en droit toutes les décisions prises par ses organes. Dès lors, se limiter à un terme aussi vague et générique comme « vice de procédure » me semble insuffisant et irrespectueux vis-à-vis des candidats qui méritent des explications et plus de précisions sur les considérations qui ont servi de fondement à ces décisions.

Par ailleurs, il me semble interpellant qu'une personne occupant un poste de Secrétaire du CPAS niveau A11, même temporairement, et assumant le rôle de Chef de l'administration et du personnel depuis aout 2016, soit candidate, elle aussi, au poste de chef de division largement inférieur à la fonction de secrétaire qu'elle occupe. Il s'agit de Madame Julie Debras.

Cette situation ne porte-t-elle pas préjudice aux autres candidats sachant que c'est la Secrétaire, qui organise les examens de ce recrutement, décide avec le jury de la suite de la procédure et propose l'annulation au Conseil comme c'était le cas le 26/06/17 ?

Après UN AN de préparation et de présentation des épreuves, le 26 juin 2017, le Conseil a décidé, sur base d'une demande du Président et d'un rapport de la Secrétaire temporaire, d'annuler encore une fois toute la procédure. J'ignore à ce jour la suite qui lui sera réservée.

Ces pratiques sont-elles légales ? Sont-elles conformes aux principes d'égalité et d'accès à la fonction publique, d'égalité et de non-discrimination entre les candidats, ainsi qu'au principe de la bonne administration auxquels notre CPAS doit veiller ?

Pour toutes ces raisons, je vous prie de bien vouloir examiner la légalité de la procédure de recrutement du Chef de division et de la décision du Conseil de l'action sociale du 26/06/17 qui l'annule, et prononcer le cas échéant, la suspension ou l'annulation de ces décisions ».

Le 25 octobre 2017, le Service Public Régional de Bruxelles a informé Madame EL F'KIH que les membres du Collège réuni avaient suspendu par arrêté du 11 octobre 2017 toutes les décisions prises en date du 26 juin 2017 du Conseil de l'Action sociale

du CPAS DE FOREST, au motif de non-respect de l'article 30, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

Toutefois, le 4 décembre 2017, une note de service contenant un nouvel appel à candidatures en interne pour la fonction de « Chef de division des Affaires sociales » a été émise par le CPAS DE FOREST.

L'appel à candidature prévoyait comme qualité requise par la fonction : « *Démontrer 5 années d'expérience managériale réussie* ».

Madame EL F'KIH a présenté sa candidature.

Le 19 février 2018, le conseiller en prévention psychosociale de Mensura a indiqué à Madame EL F'KIH que son enquête avait donné lieu à un rapport contenant notamment des propositions de mesures visant à l'amélioration de la situation :

« A savoir, que dans le contexte de la procédure de sélection pour laquelle vous êtes candidate, vous avez vécu différentes annulations ou reports d'épreuves comme de l'acharnement de la haute hiérarchie à votre égard. On peut s'interroger sur les motifs liés aux nombreuses annulations de la procédure de recrutement pour le chef de DAS et se demander dans quelle mesure il y a un manque de considération et de professionnalisme à l'égard des candidats. (...)

(...) il serait utile de faire le point sur la situation et de clarifier une fois pour toutes la suite de la procédure de recrutement ».

Le 20 février 2018, le CPAS a informé Madame EL F'KIH que sa candidature n'était pas retenue :

« Nous sommes au regret de devoir vous informer que votre candidature n'a pas été retenue.

Soyez cependant assuré que cette décision ne met pas en cause vos qualités personnelles, ni même celles de votre formation ».

Le même jour, Madame EL F'KIH a demandé les motifs de ce rejet à Madame DEBRAS.

Le 27 février 2018, Monsieur ROBERTI, Président du CPAS, lui a répondu :

« Le Bureau Permanent a pris acte de la sélection des candidatures effectuée par les membres du jury.

Le jury a en effet déclaré votre candidature non recevable car celle-ci ne dispose pas de l'expérience managériale de cinq années requise pour la fonction. Cette condition requise était mentionnée dans l'appel à candidatures.

Je tiens toutefois à vous assurer que cela ne met nullement en cause vos compétences professionnelles ».

Le 7 mars 2018, le conseil de Madame EL F'KIH a mis en demeure le président du CPAS DE FOREST de lui communiquer la délibération qui aurait été prise par les organes compétents du CPAS fixant la condition d'ancienneté managériale de cinq ans de même que les documents établissant qu'une proposition de modification réglementaire avait été régulièrement soumise à la négociation syndicale.

Le 8 mars 2018, il a écrit au Président du CPAS pour s'offusquer que, suite à la demande formelle déposée chez Mensura par Madame EL F'KIH, cette dernière était convoquée par Madame DEBRAS alors que la plainte mettait celle-ci en cause et qu'elle était candidate à la fonction pour laquelle un recrutement était en cours.

Le même jour, le Conseil de l'Action sociale a décidé d'engager Madame DEBRAS au poste de Chef de la Division des Affaires Sociales à dater du 12 mars 2018.

Le 22 mars 2018, le conseil de Madame EL F'KIH a adressé un rappel au Président du CPAS DE FOREST.

Le 27 mars 2018, le Président du CPAS DE FOREST a envoyé un courriel à son personnel pour l'informer que, suite à sa demande, Madame DEBRAS avait été déchargée de sa mission de Secrétaire temporaire ce qui impliquait que le CPAS était privé de fonctionnaire dirigeant.

Le 29 mars 2018, les travailleurs ont été avertis qu'une solution avait été dégagée, en collaboration avec les cabinets en charge de la tutelle régionale, et que trois secrétaires chevronnés avaient été chargés d'assumer la gestion courante du CPAS.

Le 13 avril 2018, le conseil de Madame EL F'KIH a rappelé ses courriers, restés sans suite, au Président du CPAS.

Le même jour, il a écrit à un Secrétaire temporaire du CPAS DE FOREST pour lui demander de confirmer que l'emploi de Chef Division était occupé par Madame DEBRAS et, dans l'affirmative, de lui communiquer la décision portant une telle nomination.

Le 16 avril 2018, le Secrétaire temporaire a répondu qu'il devait encore prendre connaissance de tous les dossiers.

Le 18 avril 2018, il a informé le conseil de Madame EL F'KIH qu'il avait reçu celle-ci, en présence de son délégué syndical, dans le cadre de la demande d'intervention introduite auprès du conseiller en prévention et qu'il lui fallait le temps nécessaire pour examiner le contexte objectif de la situation.

Le 28 mai 2018, Madame EL F'KIH a introduit un recours en annulation devant le Conseil d'Etat visant la décision de date et d'auteur inconnus de ne pas retenir sa candidature pour le poste de Chef de Division pour les Affaires sociales au CPAS DE FOREST.

Le 25 juin 2018, Service Public Régional de Bruxelles a fait parvenir au Président du CPAS DE FOREST une expédition de l'arrêté du 25 juin 2018 selon lequel l'exécution de la décision du 8 mars 2018 par laquelle le Conseil de l'Action sociale de Forest désigne Madame DEBRAS comme lauréate de la procédure d'engagement Cheffe de la Division des Affaires Sociales et l'engage dans cette qualité sous contrat de travail à durée indéterminée à compter du 12 mars 2018, est suspendue :

« Considérant qu'en l'occurrence, la sélection retient la condition par laquelle les candidats doivent posséder cinq années d'expériences managériales ; que cette condition ne se trouve pas dans le statut administratif de la commune et n'a pas été préalablement fixée par le conseil de l'action sociale ; que dès lors, la sélection a eu lieu sur base d'une condition d'admission illégale ; que dès lors, la délibération viole la loi ».

Le 5 juillet 2018, le Conseil de l'Action sociale a considéré que l'irrégularité de la procédure de recrutement était établie, qu'il était hautement probable que le Conseil d'Etat suive la position du Ministre de tutelle et a décidé de retirer sa décision du 8 mars 2018 d'engager Madame DEBRAS au poste de Chef de la Division des Affaires Sociales.

Le 9 juillet 2018, le Président et une Secrétaire temporaire du CPAS DE FOREST ont adressé un courrier au conseil de Madame EL F'KIH pour l'informer de cette décision rendant le recours auprès du Conseil d'Etat sans objet.

Le processus de recrutement pour le poste de « Chef de division-Division Affaires sociales, niveau A5 (H-F-X) », a été relancé et un appel à candidatures a été fait pour un emploi « statutaire » (et plus contractuel).

Celles-ci devaient être transmises avant le 30 novembre 2018.

Le 3 décembre 2018, Madame EL F'KIH est tombée en incapacité de travail.

Le 1^{er} avril 2019, le Conseil d'Etat a constaté la perte de l'objet du recours en annulation.

Le 25 juin 2019, Madame EL F'KIH a introduit la présente procédure.

IV DISCUSSION

1. Quant à la compétence du Tribunal

1.1. Position des parties

Le CPAS DE FOREST affirme que le Tribunal est incompétent :

- Madame EL F'KIH demande des dommages et intérêts sur pied de l'article 1382 du Code civil pour indemniser le préjudice moral et matériel qu'elle aurait subi à la suite des irrégularités commises dans le cadre des différentes procédures de recrutement auxquelles elle a participé tandis que, subsidiairement, elle invoque comme fondement de sa demande les articles 578, 1° et 7° du Code judiciaire, l'article 20, 2° de la loi du 3 juillet 1978, le principe d'exécution de bonne foi des conventions ou le principe de l'interdiction d'abus de droit ;
- ces chefs de demande ne sont pas de la compétence d'attribution du Tribunal du travail (articles 578 à 583 du Code judiciaire) car l'objet réel du litige n'est pas relatif à l'exécution du contrat de travail (aucun manquement contractuel n'est invoqué à titre principal) mais à une responsabilité extracontractuelle ;
- les juridictions du travail ne sont pas compétentes pour connaître d'une contestation en raison d'une application prétendument fautive du statut administratif ;
- les modifications apportées au fondement de la demande d'indemnisation à titre subsidiaire doivent être traitées au regard des règles relatives à la connexité et suivre le sort de la demande principale ;
- la demande subsidiaire fondée sur la loi du 4 août 1996 doit être traitée au regard aux règles de la connexité ;
- la cause doit être renvoyée devant le Tribunal de première instance francophone de Bruxelles.

Madame EL F'KIH soutient que sa demande relève de la compétence matérielle du Tribunal :

- tout d'abord, les juges du travail ont à connaître de demandes fondées sur l'article 1382 du Code civil ;
- si l'article 1382 du Code civil ne pouvait pas être mentionné, l'objet de la demande est le résultat factuel que recherche le demandeur quel qu'en soit l'habillage juridique et le CPAS de FOREST a commis de multiples infractions « aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail » (article 578, 7° du Code judiciaire) en violant l'article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978, le principe de bonne foi de l'exécution du contrat de travail et l'interdiction d'abuser des droits que la loi lui confère ;
- le litige ne concerne pas l'application fautive d'un statut mais une contestation relative à contrat de travail : elle est liée au CPAS par un contrat de travail et elle dénonce la violation de règles qui régissent la relation contractuelle de travail (le règlement fixant les conditions de recrutement et d'avancement du personnel etc) ce qui implique que le Tribunal est compétent sur pied de l'article 578, 1° du Code judiciaire ;
- à titre subsidiaire, l'article 32decies, §1/1 de la loi du 4 août 1996 énonce que les demandes formulées sur son fondement doivent être intentées « devant le Tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts » et le préjudice qu'elle réclame est le même que celui formulé dans sa demande principale.

1.2. Décision du Tribunal

1.2.1. Principes

L'article 578, 1°, du Code judiciaire dispose :

« Le tribunal du travail connaît :

1° des contestations relatives aux contrats de louage de travail y compris celles qui ont trait à la violation d'un secret d'affaires commise pendant la durée de ces contrats ».

Les tribunaux du travail sont compétents pour connaître des contestations survenant de manière immédiate ou médiate dans le contexte de la relation de travail. (En ce sens, civ. Namur, 28 mai 1996, JTT, 1997, 72)

L'article 578, 7°, du Code judiciaire dispose que le Tribunal du travail connaît également :

« 7° des contestations civiles résultant d'une infraction aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et aux matières qui relèvent de la compétence du Tribunal du travail (...) ».

Suivant la jurisprudence de la Cour de cassation, est une contestation civile résultant d'une infraction au sens de l'article 578, 7°, du Code judiciaire, toute demande faisant apparaître une infraction aux lois et arrêtés relatifs à la réglementation du travail et aux matières qui relèvent de la compétence des juridictions du travail, même si la demande ne se fonde pas expressément sur cette infraction. (Cass., 17 décembre 1984, Justel n° F-19841217-1, Pas., 1985, I, 473)

L'article 578, 11°, du Code judiciaire prévoit que le Tribunal du travail connaît aussi :

« 11° des contestations relatives aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre V bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

A cet égard, l'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

L'article 32 decies, §1^{er}/1 dispose :

1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

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

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

2° soit à un montant forfaitaire (...) ».

Ainsi, la compétence du Tribunal du travail s'étend à toutes les contestations relatives au contrat de travail, qu'elles portent sur leur formation, leur validité, leur interprétation, leur exécution, leur suspension ou encore leur extinction en ce compris les contestations relatives à des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel qui se sont produits dans ou à l'occasion des relations de travail. (G. CLOSSET-MARCHAL, La compétence en droit judiciaire privé, Aspects de procédure, 2^e éd., n°310)

En matière de litige de travail, la compétence du Tribunal du travail ne doit pas être interprétée trop restrictivement : il suffit que le litige trouve son origine dans une relation de travail pour qu'il soit compétent. (En ce sens, Trib. Arr. Malines, 12 janvier 2005, R.D.J.P., 2005, 108)

La volonté du législateur est de confier au Tribunal du travail la totalité du contentieux social individuel. (La jurisprudence du Code judiciaire commentée, vol. 1, La compétence, La Charte, 2020, art. 578).

L'article 1382 du Code civil dispose :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

L'article 1383 du Code civil dispose :

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence ».

Dans les litiges relevant de sa compétence matérielle, le Tribunal du travail peut condamner un employeur public à des dommages et intérêts sur pied de l'article 1382 du Code judiciaire.

En effet, tout employeur public qui commet une faute dans le cadre de l'exécution du contrat de travail engage sa responsabilité à l'égard de son travailleur.

Le fait de ne pas exécuter la convention de bonne foi (article 1134 du Code civil) ou de ne pas se comporter comme un employeur normalement prudent et diligent peut

constituer cette faute et entraîner la responsabilité de son auteur. (En ce sens, CT Liège, 26 avril 2011, Justel n° F-20110426-3)

Ainsi, il a été jugé par la Cour du travail de Liège que :

« l'Etat commet une faute en maintenant en service un travailleur contractuel en lui confiant des fonctions, toujours plus importantes, largement supérieures à celles pour lesquelles il a été engagé alors qu'il n'organise pas la promotion des agents contractuels afin de leur permettre d'obtenir une désignation formelle conforme aux prestations fournies bien que la promotion soit envisageable ». (Ibid.)

1.2.2. Application

La compétence des juridictions de l'ordre judiciaire se détermine en fonction de l'objet de la demande.

En l'espèce, l'objet principal du litige consiste en l'octroi de dommages et intérêts destinés à compenser le préjudice que Madame EL F'KIH aurait subi à la suite d'irrégularités que le CPAS DE FOREST aurait commises dans le cadre des différentes procédures de recrutement auxquelles Madame EL F'KIH a participé.

La relation entre parties est régie par la loi du 3 juillet 1978.

La contestation portée devant le Tribunal survient dans le contexte d'une relation de travail contractuelle.

Les règles de recrutement dont Madame EL F'KIH invoque la violation, pour établir une faute et obtenir un dédommagement, s'appliquent à une relation de travail contractuelle et non pas statutaire.

De même, le manque de considération et de respect envers les candidats, l'abus des droits que la loi lui confère ainsi que le manque de bonne foi du CPAS DE FOREST lors des procédures de recrutement, mis en avant par Madame EL F'KIH pour appuyer sa demande, ont bel et bien trait à l'exécution du contrat de travail liant les parties et aux obligations d'un employeur envers son travailleur.

Le litige est en lien direct avec la relation contractuelle qui existe entre les parties.

Conformément à l'article 578 du Code judiciaire, Tribunal du travail est compétent pour examiner la demande formulée à titre principal par Madame EL F'KIH.

2. Quant à la demande de dommages et intérêts

2.1. Position des parties

Madame EL F'KIH fait valoir que la CPAS DE FOREST lui a causé fautivement un dommage :

- il a adopté un comportement fautif :
 - en commettant des irrégularités dans le cadre des trois premières procédures de recrutement et en annulant les épreuves et les procédures sans explications ou en donnant des informations laconiques ;
 - en adoptant, dans le cadre de la quatrième procédure de recrutement, toutes des décisions illégales et, notamment, en réintroduisant, une condition d'admission qu'il savait illégale aux fins de l'exclure de cette procédure ;
 - en ayant, derrière ces dysfonctionnements, la volonté de désigner, à tout prix, Madame Julie DEBRAS et d'écarter sa propre candidature ;
- les irrégularités récurrentes commises et son attitude témoignant d'une absence de considération lui ont causé un préjudice moral :
 - pendant près d'un an et demi, elle a consacré ses week-ends, ses jours de congés et parfois ses vacances à préparer des épreuves systématiquement annulées sans égard pour les candidats ;
 - suite à l'annulation d'une épreuve passée lors de la troisième procédure de recrutement, elle a connu deux jours d'incapacité de travail ;
 - le déroulement de la quatrième procédure a été dévastatrice, l'a rendue incapable de s'investir dans une énième procédure, lui a fait perdre pied (anxiété, dépression) et a entraîné une incapacité de travail qui est toujours en cours (durant ses 17 ans de service, elle ne s'est jamais trouvée à charge de la mutuelle) ;
- les fautes répétées du CPAS DE FOREST lui ont fait perdre une chance d'être nommée au poste auquel elle aspirait et lui ont causé un préjudice matériel :
 - elle disposait des qualités et compétences utiles pour le poste ;
 - elle a droit à un montant équivalant à 33% de la différence de traitement sur une période de 10 ans.

Le CPAS DE FOREST reconnaît que divers dysfonctionnements et vices de procédures sont intervenus dans l'organisation des épreuves de recrutement de telle sorte qu'il les a annulées les unes après les autres mais il estime ne pas avoir fautivement causé un dommage à Madame EL F'KIH :

- Madame EL F'KIH ne démontre pas qu'il ne se serait pas comporté comme tout employeur normalement prudent et diligent, raisonnable et placé dans les mêmes circonstances de fait :
 - il n'a jamais eu d'intention frauduleuse ;
 - des erreurs ont été commises mais elles auraient pu arriver à n'importe quelle autorité organisant des épreuves de recrutement ;
 - chaque fois qu'une irrégularité a été portée à sa connaissance, il a réagi au mieux dans le souci de protéger l'intérêt général et a fourni les explications aux candidats ;
- il n'y a pas de lien causal entre l'atteinte psychologique subie par Madame EL F'KIH et l'annulation des différentes procédures de recrutement (l'incapacité de travail a débuté un mois et demi après le lancement de la cinquième procédure à laquelle Madame EL F'KIH a décidé de ne pas participer, les certificats ne précisent pas la cause de l'affection et il n'entre pas dans les attributions médicales d'établir un tel lien, l'absence de souci médical antérieur et la plainte formelle auprès du conseiller externe en prévention ne prouvent rien) ;
- les conditions pour revendiquer une « perte de chance » ne sont pas réunies car il ne peut être raisonnablement soutenu que :
 - la perte d'une chance vantée serait réelle, sérieuse et raisonnable ;
 - la circonstance que Madame EL F'KIH n'ait pas été nommée résulterait de manquements ou comportements fautifs dans son chef ;
 - Madame EL F'KIH avait une chance d'obtenir le poste litigieux mais elle n'a pas pris part à la dernière procédure de recrutement sans que l'on puisse lier son état de santé à son absence de candidature ;
- à supposer que le lien causal entre son comportement et la perte d'une chance soit établi, l'estimation du préjudice avancée par Madame EL F'KIH est surévaluée : Madame EL F'KIH dispose de qualités et de compétences utiles pour le poste mais c'était également le cas des autres candidats.

2.2. Décision du Tribunal

2.2.1. Principes

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation :

« La faute de l'autorité administrative pouvant, sur la base des articles 1382 et 1383 du Code civil, engager sa responsabilité consiste en un comportement qui, ou bien

s'analyse en une erreur de conduite devant être appréciée suivant le critère de l'autorité normalement soigneuse et prudente, placée dans les mêmes conditions, ou bien, sous réserve d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification, viole une norme de droit national (...) ». (Cass., 9 février 2017, justel n° F-20170209-11)

« Attendu que l'Etat et toute autre personne de droit public, ainsi que les justiciables, sont soumis aux règles de droit et, notamment, aux règles relatives à la réparation du dommage résultant de la violation des droits subjectifs et des intérêts légitimes des particuliers ensuite d'une faute ;

Qu'aucune disposition constitutionnelle ou légale et aucun principe général du droit ne dispensent l'autorité administrative qui exerce ses compétences de l'obligation de réparer le dommage causé à autrui par sa faute, prévue aux articles 1382 et 1383 du Code civil; que ce principe est aussi applicable lorsqu'une négligence est imputée à l'autorité; que les pouvoirs légalement attribués à l'autorité dans l'intérêt public, n'exonèrent pas celle-ci de l'obligation générale de prudence s'imposant à tous » (Cass., 20 juin 1997, Justel n° F-19970620-11)

L'erreur est de nature à exonérer son auteur de sa responsabilité lorsqu'elle est invincible.

2.2.2. Application

Quant à la faute

Le CPAS de FOREST ne conteste pas que divers dysfonctionnements et vices de procédures sont intervenus dans l'organisation des épreuves de recrutement.

Le Tribunal retient que :

- quant à la première procédure de recrutement :
 - les épreuves prévues le 23 août 2016 ont été annulées par courrier du 17 août 2016 sans qu'aucun motif ne soit avancé par le CPAS DE FOREST ;
 - dans le cadre de la présente procédure, il appert que cette annulation résulte du constat, par l'autorité de tutelle, d'un excès de pouvoir et d'une violation de la loi organique dans le chef du Président du CPAS rendant la procédure illégale ;
- quant à la seconde procédure de recrutement :
 - l'épreuve du 13 octobre 2016 s'est tenue, l'épreuve du 8 novembre 2016 a été annulée le jour même après 45 minutes d'attente puis la dernière épreuve prévue le 9 décembre 2016 ainsi

que l'ensemble de la procédure ont été annulées le 29 novembre 2016, en raison d'un « *dysfonctionnement dans l'organisation du recrutement* » ;

- dans le cadre de la présente procédure, le CPAS indique qu'une erreur dans la communication de l'adresse du lieu où se tenait la deuxième épreuve du 8 novembre 2016 a entraîné le retard de candidats et l'annulation de l'épreuve par le jury puis de la procédure dans son intégralité (Madame EL F'KIH n'avait, elle-même, été prévenue que la veille du lieu de l'épreuve) ;

- quant à la troisième procédure de recrutement :

- les épreuves des 14 mars 2017 et du 5 mai 2017, se sont tenues mais cette seconde épreuve a été annulée le 17 mai pour « *vice de procédure* » ;
- dans le cadre de la présente procédure, le CPAS explique qu'un candidat (dont l'identité n'est pas dévoilée) aurait reçu un mauvais questionnaire lors de l'épreuve du 5 mai 2017, ce qui implique qu'il n'aurait pas disposé du même temps que les autres candidats pour répondre aux questions (il n'est pas précisé combien de temps se serait écoulé, après le début de l'épreuve, avant que l'erreur soit constatée) ;
- la seconde épreuve a été repassée le 30 mai 2017 mais le 23 juin 2017, l'épreuve du 26 juin 2017, a été annulée sans explication puis, le 3 juillet 2017, l'ensemble de la procédure a été annulée en raison des « *trop nombreux incidents qui ont entaché la procédure de recrutement* » ;
- le 11 octobre 2016, le SPRB a suspendu toutes les décisions prises le 26 juin 2017 par le Conseil de l'action sociale du CPAS DE FOREST au motif du non-respect de l'article 30, alinéa 1^{er} de la loi organique des centres publics d'action sociale ;

- quant à la quatrième procédure de recrutement :

- la candidature de Madame EL F'KIH a été rejetée le 20 février 2018 car elle ne respectait pas la condition d'expérience managériale de cinq ans (courriel du 27 février 2018) alors que :
 - lors de la première procédure, nonobstant une condition d'ancienneté de quatre ans, la candidature de Madame EL F'KIH avait été retenue « *compte tenu de* » sa « *connaissance de l'Institution et de* » son « *professionnalisme au quotidien* » (courriel du 22 juillet 2016) ;
 - le Comité de base du CPAS avait décidé d'abandonner cette condition d'ancienneté de quatre ans au motif énoncé que « *l'autorité souhaite en effet garder le poste ouvert le plus possible et donner la chance au maximum de*

- candidats d'évoluer au sein de notre institution » (séance du 22 août 2016) ;*
- il n'est pas contesté que Madame EL F'KIH avait réussi les épreuves présentées (à tout le moins celles corrigées des 13 novembre 2016, 14 mars et 30 mai 2017) ;
 - la décision d'engager Madame DEBRAS au poste de Chef de Division des Affaires Sociales a été prise dès le 8 mars 2018 et le CPAS DE FOREST n'avance aucun élément pour contredire l'affirmation selon laquelle Madame DEBRAS était l'unique candidat à posséder l'expérience managériale requise ;
 - l'illégalité de la condition d'ancienneté managériale a été constatée par l'autorité de tutelle et la décision d'engager Madame DEBRAS a été retirée par le CPAS DE FOREST.

Madame EL F'KIH était en droit d'attendre de son employeur qu'il organise la procédure de recrutement au poste de Chef de Division pour les Affaires Sociales avec sérieux dans le respect de la réglementation en vigueur.

Or, des erreurs et irrégularités successives ont émaillé la procédure de recrutement.

Le CPAS DE FOREST, qui minimise ses « erreurs », ne se prévaut d'aucune erreur invincible et ne fait valoir aucune autre cause de justification.

En effet, les difficultés d'ordre général évoquées par le CPAS (de nombreux employés à gérer, un budget de fonctionnement limité, un cadre législatif et réglementaire complexe, le changement des dirigeants en fonction des majorités politiques) ne constituent pas des erreurs invincibles.

Le CPAS DE FOREST ne s'est pas comporté comme toute autorité administrative normalement prudente et diligente.

En accumulant les irrégularités et en multipliant les épreuves, il a inévitablement porté atteinte au bien-être des membres de son personnel ayant posé leur candidature.

De surcroît, en ne fournissant pas des explications transparentes et cohérentes quant aux annulations successives des procédures et en imposant des conditions d'ancienneté privilégiant Madame DEBRAS, le CPAS a logiquement fait naître le sentiment qu'il entendait, envers et contre tout, engager Madame DEBRAS, Secrétaire temporaire, au poste convoité.

Plus particulièrement, l'ajout d'une condition d'ancienneté managériale de cinq ans dans la quatrième procédure de recrutement suscitant le rejet de la candidature de Madame EL F'KIH, qui avait pourtant été admise aux précédentes épreuves, n'a pu que confirmer cette dernière dans la conviction que son employeur entendait confier le poste à Madame DEBRAS .

Laisser un travailleur préparer et présenter des épreuves de recrutement à un poste pendant plus d'un an et demi pour ensuite lui indiquer qu'il ne répond pas à un nouveau prérequis, qui plus est illégal, ne constitue pas un comportement digne d'un employeur normalement prudent et respectueux de ses travailleurs, que du contraire.

En outre, le Tribunal retient que, suite à l'avis du conseiller en prévention du 19 février 2018 (non communiqué par le CPAS), Madame Julie DEBRAS a convoqué Madame EL F'KIH alors que :

- Madame DEBRAS était nommément mise en cause dans la plainte ;
- Madame DEBRAS était candidate au poste de Chef de Division pour les Affaires Sociales pour lequel la candidature de Madame EL F'KIH venait d'être écartée (en date du 20 février 2018) ;
- Madame DEBRAS était en passe d'être retenue pour ledit poste (le conseil de Madame EL F'KIH a épinglé le caractère incorrect de la situation le 8 mars 2018 à savoir le jour où le CPAS a décidé de retenir la candidature de Madame DEBRAS pour le poste de chef de Division).

Cette manière de traiter son personnel traduit une violation des devoirs de respect et d'égards auxquels sont tenus les employeurs envers leurs travailleurs.

Par conséquent, le CPAS DE FOREST a adopté un comportement fautif de nature à engager sa responsabilité.

Quant au préjudice moral et au lien causal

Les fautes commises par le CPAS DE FOREST ont causé un dommage moral à Madame EL F'KIH.

Cette dernière travaillait au sein du CPAS depuis le mois de mars 2003, ses prestations y étaient appréciées et elle avait suivi une formation en vue de voir ses fonctions évoluer.

Elle s'est préparée à passer des épreuves de recrutement qui se sont déroulées sur une période déraisonnable et qui ont été successivement annulées sans informations ou avec des explications lapidaires.

Elle a finalement été exclue du processus de recrutement sur base d'une condition illégale.

Le déroulement des événements donne la très nette impression que le CPAS DE FOREST entendait engager Madame DEPAS pour la fonction convoitée et que la procédure de sélection n'était qu'une farce.

Madame EL F'KIH a lutté pour accéder au poste convoité : elle a participé à trois procédures de sélection et a posé sa candidature à une quatrième épreuve, elle a déposé une plainte formelle entre les mains du conseiller en prévention, elle a porté plainte auprès de l'autorité de tutelle, elle a mandaté un avocat qui a vainement interpellé le CPAS à plusieurs reprises, elle a introduit un recours en annulation devant le Conseil d'Etat.

Les efforts fournis et le stress engendrés suffisent à justifier un important dommage moral dans le chef de Madame EL F'KIH.

En outre, le Tribunal estime que le lien causal entre l'incapacité de travail débutant le 3 décembre 2018 et l'attitude inadmissible du CPAS est établi à suffisance :

- la plainte formelle du 3 août 2017 traduit le mal-être de Madame EL F'KIH qui qualifie la situation d'insoutenable :

« Après 14 ans de loyaux services, je ne comprends pas ce manque total de respect et de considération à mon égard. Cette situation me perturbe physiquement et psychologiquement. Elle m'angoisse et m'empêche de dormir.

(...)

Je suis à bout de mes forces, et pourtant, je ne peux même pas me permettre un congé médical ; je me force à être présente et à remplir mes obligations pour ne pas donner l'occasion à Monsieur Roberti et à madame Debras de me sanctionner, voire de me virer.

(...)

Etant donné que cette situation, devenue insoutenable, pourriez-vous intervenir afin de trouver une solution ? (...) » ;

- l'attestation du 9 janvier 2018, rédigée par une psychologue, renseigne :

« J'ai pu constater des éléments mettant en évidence la présence d'un trouble de l'adaptation avec anxiété en lien avec la mission actuelle de Mme Elfkih au sein de l'organisation dans laquelle elle travaille. Une inaptitude temporaire est une nécessité clinique, tant au niveau psychique que somatique » ;

- l'attestation du 16 février 2019, rédigée par un psychiatre énonce :

«

».

L'état de santé psychique de Madame EL F'KIH a été fragilisé et ébranlé par le déroulement de la procédure de recrutement.

Au vu de l'ensemble de ces éléments le Tribunal estime que le lien entre la faute commise par le CPAS DE FOREST et le préjudice moral vanté par Madame EL F'KIH est établi.

Le CPAS DE FOREST est condamné à payer la somme de 10.000 € à titre d'indemnisation dudit préjudice.

Quant au préjudice matériel et au lien causal

Le fait que Madame EL F'KIH n'ait pas postulé avant le 30 novembre 2018 à la cinquième procédure de sélection pour le poste de Chef de Division des Affaires Sociales n'empêche qu'elle avait précédemment posé sa candidature à quatre épreuves, que si celles-ci s'étaient correctement déroulées, elle les aurait peut-être réussies et aurait ainsi pu être engagée.

Il est évidemment impossible d'affirmer que Madame EL F'KIH aurait réussi les épreuves de sélection annulées ou l'épreuve dont elle a été écartée et que le choix du CPAS DE FOREST se serait posé sur elle.

Dès lors, Madame EL F'KIH ne peut se prévaloir que de la perte d'une chance.

Le dommage ne peut être chiffré avec précision.

Il convient d'avoir recours à une évaluation *ex aequo et bono*.

Pour pouvoir procéder à une telle évaluation, le Tribunal souhaite :

- disposer du calcul du différentiel entre la rémunération que Madame EL F'KIH perçoit en qualité d'assistante sociale et celle qu'elle eût perçue si elle avait été nommée en qualité de Chef de Division des Affaires Sociales, et ce, tenant compte de son ancienneté, de ses diplômes et de l'ensemble des pécules et autres avantages sociaux auxquels elle aurait été en droit de prétendre ;
- connaître le nombre de personnes ayant participé à chaque procédure de sélection.

Une réouverture des débats est ordonnée à cette fin à charge pour le CPAS DE FOREST de fournir ces renseignements et aux parties de débattre de la hauteur du dommage.

Dans cette attente, le Tribunal condamne d'ores et déjà le CPAS au paiement d'1 € provisionnel au titre d'indemnisation du préjudice matériel relatif à la perte de chance d'être nommée au poste de Chef de Division des Affaires Sociales du CPAS DE FOREST.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne le CPAS DE FOREST à payer à Madame EL F'KIH:

- au paiement de la somme de 10.000 €, au titre d'indemnisation du préjudice moral ;
- au paiement de la somme provisionnelle de 1 € , au titre d'indemnisation du préjudice matériel relatif à la perte de chance d'être nommée au poste de Chef de Division des affaires sociales du CPAS de Forest ;

Avant dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats à l'audience du 22 mars 2021 à 14h00 pour 20 minutes de plaidoiries.

Invite le CPAS DE FOREST à transmettre pour le 30 novembre 2020 :

- le calcul du différentiel entre la rémunération que Madame EL F'KIH perçoit en qualité d'assistante sociale et celle qu'elle eût perçue si elle avait été nommée en qualité de Chef de Division des Affaires Sociales, et ce, tenant compte de son ancienneté, de ses diplômes et de l'ensemble des pécules et autres avantages sociaux auxquels elle aurait été en droit de prétendre ;
- le nombre de personnes ayant participé à chaque procédure de sélection.

Détermine comme suit les délais dans lesquels les parties devront déposer au greffe leurs observations et pièces ainsi que se les communiquer :

- Madame EL F'KIH déposera ses observations au greffe et communiquera lesdites observations ainsi que ses pièces au CPAS DE FOREST au plus tard le 31 décembre 2020 ;
- le CPAS DE FOREST déposera ses observations au greffe et communiquera lesdites observations ainsi que ses pièces à Madame EL F'KIH au plus tard le 29 janvier 2020 ;

Réserve à statuer pour le surplus.

Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

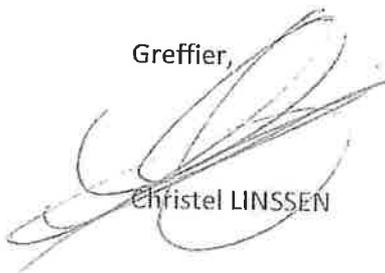
Madame Nathalie SLUSE,
Madame Laurence PHILIPPE,
Monsieur Marc TIMMERMANS,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 05/10/2020 à laquelle était présent :

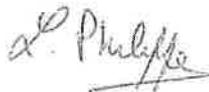
Nathalie SLUSE, Juge,
assisté par Christel LINSSEN, Greffier délégué.

Greffier,



Christel LINSSEN

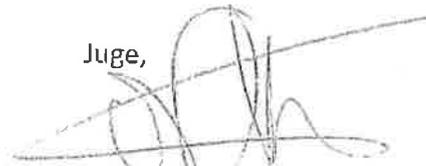
Juges sociaux



M. TIMMERMANS &
L. PHILIPPE



Juge,



Nathalie SLUSE