

numéro de répertoire
2023/
date du jugement
<u>11/09/2023</u>
numéro de rôle
R.G. : 18/ 3297/ 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

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

B, NN
Domiciliée Rue ,

Partie demanderesse, comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me JACQUES DE B , avocat, à 4000 LIEGE,

Contre :

L'ETAT BELGE, SPF FINANCES, BCE 0252.796351
Dont les bureaux sont situés Bld du Roi Albert II, 33B80 à 1030 SCHAERBEEK

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me ISABELLE T , avocat, à 4020 LIEGE 2,
et ayant comparu par Me Violaine DI , avocat ;

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 23/10/2018 ;
- le jugement du 5/2/2019 ordonnant une médiation et désignant en tant que médiatrice judiciaire Me Caroline ML
- le courrier de la médiatrice du 10/2/2022 faisant savoir que les parties n'ont pas trouvé un accord ;
- l'ordonnance 747§2 du Code judiciaire du 21/6/2022 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **12/6/2023**.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Les faits et la demande

Madame B , a été engagée, le 27 janvier 1992, par contrat de travail à durée indéterminée, par l'Etat belge, Ministère des Finances, Administration des contributions directes. Selon ce contrat, elle y est engagée comme employée à temps plein pour exercer la fonction de rédacteur dans le ressort de la Direction de Liège.

En 2008, elle obtient le grade d'assistant administratif.

Un addendum modifiant le lieu d'affectation de Madame B est signé le 8 juillet 2016. Il y est prévu que sa résidence administrative sera désormais Visé. C'est

Monsieur VAN R en sa qualité de Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation, qui signe cet addendum au nom du SPF Finances.

Le 8 décembre 2016, Monsieur N. dépose une plainte, par courriel, au Conseiller de l'Inspection interne de l'Administration générale de la Fiscalité (C.I.I.)¹ contre Madame B/

Ce courriel du 8 décembre 2016 indique notamment :

« (...) »

Je me permet de vous adresser ce mail, car depuis plusieurs mois, pour ne pas dire année une de vos employées se permet de faire des recherches à titre personnel sur moi et d'autres de mes proches. Je trouve cela inadmissible de se servir des bases de données confidentielles pour nous nuire. J'aimerais que vous examinez ma plainte et que vous agissiez pour qu'une telle chose à l'avenir ne se reproduise plus. (...) »

Monsieur N. identifie clairement Madame B. comme étant l'auteur des consultations indiscretes et précise que les consultations le concernaient non seulement lui-même mais également sa compagne, Madame G

Monsieur N. a été, par le passé, le compagnon de la sœur de Madame B.

Le 9 décembre 2016, cette plainte est transmise au Service Maîtrise de l'Organisation (S.M.O.), lequel demande au service informatique de vérifier si Madame B. a bien consulté les données fiscales de Monsieur N. et Madame G. La recherche de ces données et leur « décodage » suivent leur cours, et, le 13 mars 2018, le rapport de l'officier de sécurité Privacy est transmis aux Conseillers de l'Inspection interne.

L'enquête se clôture finalement par un rapport daté et signé par les Conseillers de l'Inspection interne le 15 mars 2018. Ce rapport² précise que Madame B. a effectivement consulté les données fiscales de Monsieur N. (le 6 janvier 2016, le 17 mai 2016, le 30 septembre 2016 et le 19 octobre 2016) ainsi que celles de Madame G. (le 19 octobre 2016). Il conclut qu'il s'agit d'infractions pénales et disciplinaires. Ce rapport est transmis au service d'encadrement personnel et organisation (ci-après service P&O), qui le réceptionne le 22 mars 2018.

Le 26 mars 2018, le service P&O adresse le courrier suivant à Madame B. par voie postale recommandée et voie postale ordinaire :

« Intention de licenciement pour motif grave »

Madame,

Ce 22 mars 2018, les faits suivants ont été rapportés au Service d'encadrement Personnel et Organisation (voir annexe).

Suite aux plaintes déposées à votre encontre par Monsieur Frédéric N/ et Madame Christel G., pour violation et atteinte à leur vie privée, une enquête administrative a été opérée par la cellule Maîtrise de l'Organisation – Inspection Interne de l'Administration générale de la Fiscalité.

¹ Pièce IV.7 du dossier de Madame B. et pièce 6.3. du dossier du SPF Finances ; la plainte en elle-même consiste en un e-mail produit en pièce IV.7 du dossier de Madame B

² Pièce 5bis du dossier du SPF Finances.

Cette enquête a abouti au constat que vous avez à diverses reprises abusivement et illégitimement fait usage de vos accès aux bases de données du SPF Finances pour rechercher et collecter des informations concernant les 2 plaignants.

Ces consultations n'ont pas été effectuées dans le cadre de vos activités professionnelles.

Par ailleurs, elles peuvent être mises en corrélation avec le litige qui oppose Monsieur N. à son ex-compagne, Madame Katia B, qui est votre sœur.

Par cette violation de votre devoir de réserve et du secret professionnel, vous avez ainsi violé le Code déontologique du SPF Finances, les articles 337 et 453 du Code des Impôts sur le revenu 1992 ainsi que l'article 458 du Code pénal. Le Parquet de Liège en est informé.

Au vu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, l'Administration envisage la rupture de votre contrat pour motif grave.

Vous avez la possibilité d'exposer par écrit votre point de vue et de formuler vos objections ou observations éventuelles relatives à cette intention. Dans ce cadre, vous avez le droit de vous faire assister de la personne de votre choix.

Votre exposé doit nous parvenir pour le 11 avril 2018 au plus tard par voie de courrier recommandé et par voie de courriel à l'adresse mail loopbaanbeheer@minfin.fed.be. En l'absence de réponse, une décision sera prise sur base de ce rapport.

[...] »

Ce courrier est signé par Monsieur Alain R Conseiller général, chargé temporairement de la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

A ce moment, Madame E est hospitalisée pour une intervention prévue le 27 mars 2018 et déclare n'être sortie de l'hôpital que le 31 mars 2018 en raison de complications. Son incapacité de travail, prévue depuis un certain temps en vue de l'intervention programmée le 27 mars 2018, a débuté le 26 mars 2018.

Le 26 mars 2018, soit le jour du courrier adressé à Madame B pour annoncer l'intention de licenciement et l'inviter à s'expliquer, le SPF Finances, Service d'encadrement Personnel & Organisation, adresse un courrier recommandé³ au Procureur du Roi en ces termes :

« Conformément à l'article 29 du Code d'Instruction Criminelle (Livre I), je porte à votre connaissance le rapport d'enquête administrative établi par le service « Inspection Interne » de l'Administration générale de la Fiscalité dans le cadre d'une plainte émanant de Monsieur Frédéric N et de Madame Christel G

Le rapport et ses annexes, dont copie est jointe à la présente, arrivent à la conclusion qu'il y a bien eu infractions pénales et infractions disciplinaires de la part de Madame Christel B. (NN 681024.274.19), assistant administratif contractuel à durée indéterminée auprès de l'Administration générale de la Fiscalité travaillant actuellement au service « P LIEGE – TEAM 7 », allée Verte 33-35-37 à 4600 Visé et domiciliée, rue de Pilzen 48 à 4020 Liège.

³ Voir pièce IV.7 du dossier de pièces de Mme B.

L'agent, vu son statut de contractuel, fait actuellement l'objet d'une procédure de licenciement. »

Le 6 avril 2018, Madame B
Finances en ces termes :

répond par recommandé et par mail au SPF

« Messieurs,

Mon mari m'a remis la copie du courrier du 26 mars 2018 que vous m'avez adressé avec les références [...], avec en annexe le rapport d'enquête administrative, portant la communication 'intention de licenciement pour motif grave'.

J'en ai eu le souffle coupé. Je me trouvais à l'hôpital de Bruxelles où je venais de me faire opérer.

Comme je l'ai annoncé à mon service, je suis rentrée à l'hôpital le 26 mars pour être opérée le 27 mars 2018. Après l'opération, des complications graves sont survenues qui me font encore aujourd'hui souffrir. Le repos absolu m'a été prescrit mais je prends la peine de vous adresser la présente, autant que je peux, puisque vous me fixez la date ultime du 11 avril 2018 et que la demande de prolongation de délai demandée par mon époux en date du 28 mars 2018 par téléphone lui a été catégoriquement refusée.

Lors de cet entretien Mr De G à d'ailleurs vivement conseillé à mon époux de me faire savoir que dans ce cas de figure, seule la démission serait envisageable.

Je conteste les faits qui me sont reprochés.

Monsieur Frédéric N a connu une relation sérieuse avec ma sœur Katia B. Nous pensons qu'ils allaient se marier.

Dans l'exercice de mes fonctions, et à sa demande, j'ai eu l'occasion pendant des années de remplir sa déclaration fiscale. Je pense que cela remonte à l'année 2010 !

Le fait que ma sœur Katia se soit séparée de Frédéric n'a rien changé. J'ai toujours eu de bonnes relations avec Frédéric, d'autant que la séparation ne s'est pas faite d'une fois mais que au contraire il y a eu des allers-retours.

Les consultations informatiques qui sont reprises au rapport d'enquête administrative ont été réalisées par mes soins à la demande de Frédéric N. J'ai d'ailleurs continué à l'aider alors que celui-ci avait une nouvelle compagne car je n'avais aucune animosité contre lui. J'agissais, ce faisant, dans le cadre de ma fonction.

En ce qui concerne la consultation de la taxe de circulation, Frédéric m'avait interrogé à plusieurs reprises car, si je me souviens bien son véhicule avait brûlé. J'ai donc fait certaines vérifications à sa demande.

Je suis abasourdie par la plainte de Frédéric que je ne comprends pas, si ce n'est peut-être qu'il cherche à atteindre ma sœur par mon intermédiaire.

Je rappelle que j'ai presque 27 ans d'ancienneté, et que j'ai toujours été intègre. Je n'ai jamais eu aucune sanction disciplinaire. Au contraire, j'ai eu des lettres de remerciement multiples, aussi bien de mes chefs de service que de contribuables.

J'estime avoir été piégée par Frédéric N. et il y a maintenant intention de me licencier pour motif grave, alors que je n'ai rien fait d'autre que mon travail.

*J'ose espérer qu'avec mes observations ci-dessus vous apportant déjà l'éclairage exact, vous considérerez que non seulement les faits ne sont pas établis mais que Frédéric Nassogne a tenté de nuire à mon intégrité professionnelle.
[...] »*

Par courrier simple et recommandé avec accusé de réception du 10 avril 2018, Madame B/ est licenciée pour motif grave.

Ce courrier est rédigé comme suit :

« Je fais suite à votre lettre datée du 6 avril 2018 écrite en réponse à la demande de justification que je vous adressais en date du 26 mars 2018.

Suite aux plaintes déposées à votre rencontre par Monsieur Frédéric Nassogne et Madame Christelle G pour violation et atteinte à leur vie privée, une enquête administrative avait été opérée par la Cellule Maîtrise de l'Organisation-Inspection Interne de l'administration générale de la Fiscalité.

Cette plainte avait pour cadre le litige qui opposait Monsieur N à son ex-compagne, Madame Katia B qui est votre sœur.

Cette enquête administrative avait abouti au constat que vous aviez à diverses reprises abusivement et illégitimement fait usage de vos accès personnels aux bases de données du SPF Finances pour rechercher et collecter des informations concernant les 2 plaignants.

Votre lettre du 6 avril 2018 reconnaît d'ailleurs les faits d'utilisation des bases de données du SPF Finances aux fins de consultation des données concernant au moins l'un des 2 plaignants.

L'Administration conteste le fait que ces consultations auraient été effectuées dans le cadre de vos activités professionnelles.

Par cette violation de votre devoir de réserve et du secret professionnel, vous avez ainsi violé le code déontologique du SPF Finances, les articles 337 et 453 du code des impôts sur le revenu 1992 ainsi que l'article 458 du code pénal.

La gravité des faits qui vous sont reprochés rompt la relation de confiance entre vous-même et l'Administration.

Elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future.

L'administration vous signifie donc votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis ni indemnités de rupture (...) »

Ce courrier est signé par Alain F , Conseiller général, chargé temporairement de la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Le 23 octobre 2018, Madame B a introduit la présente action par voie de requête. Au terme de celle-ci, Madame B sollicite :

- la production :

- o de la plainte de Monsieur N et Madame G
- o de la preuve que sa lettre du 6 avril 2018 a été prise en compte ;
- o des documents de sortie, à savoir l'attestation d'emploi, le compte de sortie, le compte individuel 2018, et le formulaire C4 rectifié faisant mention d'une rupture irrégulière du contrat avec le droit au paiement d'une indemnité de rupture ;

- la condamnation du SPF Finances à lui verser :
 - o la somme provisionnelle de 96.434,65€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o 1€ provisionnel à titre de paiement de la prime de fin d'année et l'allocation de compétence au *prorata temporis* pour 2018 ;
 - o 5.000€ provisionnels, *ex aequo et bono*, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence d'audition ;
 - o 14.858,89€ provisionnels à titre de dommages et intérêts en réparation de préjudice subi du fait de l'absence de motif raisonnable au licenciement ;
 - o 2.500€ provisionnels à titre de dommages et intérêts en raison des circonstances de la rupture ;
 - o 1€ provisionnel pour toute autre somme qui serait due ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement des intérêts sur ces sommes brutes au taux légal depuis la rupture, soit le 10 avril 2018 ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement de 31.200€ provisionnels à titre de dommages et intérêts en réparation de l'absence de droit à la rémunération correspondante à la fonction réellement confiée (a) et/ou de l'absence de possibilité d'accéder au grade correspondant aux fonctions exercées (b) outre les intérêts de retard ;
à titre avant dire droit, concernant ce chef de demande, elle sollicite la production, par le SPF, des documents permettant d'établir la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si elle avait eu le niveau B du 1^{er} janvier 2003⁴ au 10 avril 2018 ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement de 1€ provisionnel à titre de dommages et intérêts en réparation de l'absence de justification du maintien dans un emploi contractuel au mépris du principe de l'engagement sous statut ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement des intérêts compensatoires puis judiciaires depuis la date du dépôt de la requête et des dépens et frais, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- que le jugement soit rendu exécutoire par provision nonobstant tout recours sans caution ni faculté de cantonnement.

Dans ses conclusions de synthèse, reçues au greffe le 10 mars 2023, Madame B. actualise ses demandes et postule finalement :

- la condamnation du SPF Finances à lui verser :
 - o 96.434,65€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - o 14.858,89€ à titre de dommages et intérêts en réparation de préjudice subi du fait de l'absence de motif raisonnable au licenciement, équivalent à 17 semaines de rémunération ;
 - o en raison des circonstances abusives de son licenciement :
 - 4.911,85€ pour frais de déplacement et médicaux ;
 - 10.000€ pour perte d'une année d'étude universitaire et mémoire ;

⁴ Le dispositif de la requête, en page 42, retient la date du 1^{er} janvier 2008 mais il ressort du calcul détaillé dans le corps de la requête, en page 40, que c'est bien à partir du 1^{er} janvier 2003 que la demande est formulée.

- 45.000€ pour dommage moral (sentiment d'injustice, atteinte à sa réputation et son honneur, sentiment d'humiliation et de privation de vie sociale) ;
- 80.000€ pour perte d'une chance d'évolution de carrière.
- 36.000€ provisionnels en réparation de l'absence de droit à la rémunération correspondante à la fonction réellement confiée (a) et/ou l'absence de possibilité d'accéder au grade correspondant aux fonctions exercées (b), représentant un complément de 200€ par mois du 1^{er} janvier 2003 au 10 avril 2018,
 - de condamner le SPF sous astreinte de 50€ par jour à renseigner quelle aurait été la rémunération de Madame B si elle avait pu bénéficier du niveau B ;
 - de condamner le SPF sous astreinte de 50€ par jour à renseigner l'impact de cette rémunération inférieure sur le montant des allocations sociales ;
- la condamnation du SPF Finances à délivrer les documents sociaux et fiscaux correspondants, tels que les fiches de paie ajustées ou complémentaires, les attestations de vacances et d'emploi, la révision du motif du C4, dans les 15 jours du prononcé du jugement, sous peine d'astreinte de 50€ par jour de retard et par document manquant ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement des intérêts sur les sommes brutes depuis la date de la rupture du contrat, soit le 10 avril 2018 ;
- la condamnation du SPF Finances au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, majorée à 15.000€ en raison du montant du litige et de sa complexité ;
- de dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours sans caution ni faculté de cantonnement.

Elle précise que sa demande visant le paiement de la prime de fin d'année et l'allocation de compétence au *pro rata temporis* pour 2018 est devenue sans objet car elle a perçu cette prime et cette allocation.

2. Analyse du Tribunal

2.1. Quant à la recevabilité

La demande, introduite par requête déposée au greffe le 23 octobre 2018, est recevable pour avoir été introduite dans les formes et les délais légaux devant la juridiction compétente.

2.2. Quant au fondement

2.2.1. Quant au licenciement pour motif grave

A. Position des parties

Madame B articule son argumentation en trois temps.

A titre principal, Madame B conteste la compétence de Monsieur R Conseiller général chargé temporairement de la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation, pour procéder à son licenciement pour motif grave. Elle invoque qu'elle relevait du ressort de la Direction de Liège selon l'addendum à son contrat de travail qui a été signé le 8 juillet 2016 par Monsieur VAN R , Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

A titre subsidiaire, elle dénonce le non-respect du délai de trois jours entre la connaissance suffisante des faits et son licenciement. Elle estime que la connaissance du SPF Finances était suffisante dès le 22 mars 2018 (date de réception du rapport d'enquête), et que, de surcroît, l'enquête a inutilement tardé, la plainte datant de 2016. Elle estime que sa lettre du 6 avril 2018 n'apporte pas d'autres informations que celles déjà en possession de l'employeur via le rapport d'enquête et que l'employeur ne peut pas invoquer que c'est à partir du 6 avril 2018 qu'il a une connaissance suffisante des faits.

A titre très subsidiaire, Madame B considère qu'il n'y a pas motif grave, puisque ses consultations étaient faites dans le cadre de ses activités professionnelles « Front Office », c'est-à-dire en offrant un service aux citoyens qui le demandent, qu'ils relèvent ou non de sa compétence personnelle. Elle affirme que c'est à la demande de Monsieur N. qu'elle a effectué ces recherches.

Madame B estime donc avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis de 96.434,65€ bruts équivalent à 22 mois et 15 semaines. Elle calcule cette indemnité compensatoire de préavis sur la base d'une rémunération de référence qu'elle fixe à 45.449,74 € comme suit :
41.869,96€ (à titre de rémunération de base annuelle) + 1.988,10€ (à titre de prime de fin d'année) + 600€ (à titre d'avantage pour l'ordinateur portable et le téléphone) + 991,68€ (à titre de frais de tournée).

Le SPF Finances explique, dans un premier temps, que Monsieur R est compétent, et, dans un second temps, que, quoi qu'il en soit, Madame B n'a pas contesté sa qualité en temps utile.

Il rappelle que Monsieur R exerçait de façon temporaire les fonctions de Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation du SPF Finances et qu'il a été délégué à cette fonction par le Président du Comité de Direction du SPF Finances.

Il souligne que l'addendum au contrat de travail, signé le 8 juillet 2016, l'a été par Monsieur VAN R. parce qu'à cette époque, c'est lui qui assurait la fonction de Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Le SPF Finances estime que sa connaissance des faits n'était suffisante que le 6 avril 2018, après que Madame B ait reconnu, dans son courrier du 6 avril 2018, avoir consulté les données de Monsieur N. Il explique avoir eu besoin de cette confirmation pour écarter une hypothèse de piratage informatique ou de vol d'identifiants. Avant cela, l'imputation des faits à Madame B. restait incertaine.

Il rappelle que les indiscretions fiscales dont Madame B s'est rendue coupable sont des infractions et que rien ne permet d'établir qu'elle agissait bel et bien dans le cadre de ses activités professionnelles, dès lors que la personne concernée par ces consultations s'en est plainte.

Le SPF Finances précise enfin que, si une indemnité compensatoire de préavis devait être octroyée à Madame B , son montant doit être revu à 81.504.44€ bruts. En effet, le SPF Finances estime que c'est à tort que Madame B tient compte de ses frais de tournée dans le calcul de sa rémunération de référence car il s'agit de remboursement de frais qui sont octroyés dans certaines conditions très réglementées. Le SPF Finances base son calcul sur une durée de préavis de 22 mois.

B. Rappel des principes applicables

1.Quant au motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

2.Compétence de l'auteur

Le congé doit émaner d'une personne compétente.

En principe, cette personne est l'employeur, soit celui qui détient sur le travailleur le droit de subordination.

Aucune disposition légale n'empêche que le congé pour motif grave soit donné par un mandataire de l'employeur⁵ ; il est au contraire unanimement admis que l'employeur peut licencier un travailleur par l'intermédiaire d'un mandataire.⁶

Dans tous les cas, le travailleur qui souhaite soulever l'irrégularité du licenciement pour motif grave, en raison de l'absence de mandat de la personne qui a donné le congé, doit

⁵ C.T. Bxl, 31 janvier 1990, *Inf. Secr. Soc.*, 1996/3, I.9.2.1; C.T. Bxl, 13 novembre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.74; C.T. Bxl, 31 janvier 1996, *J.T.T.*, 1997, p.137.

⁶ H. DECKERS, A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave », *Etudes Pratiques de Droit social*, n°2020/4, Wolters Kluwer, Liège, 2020, p.56.

le faire immédiatement après la réception de celui-ci⁷. Une partie de la jurisprudence accepte que cette contestation soit faite dans un délai raisonnable et non immédiatement, sans pour autant que la première contestation n'intervienne que dans la requête au tribunal, plusieurs mois après le licenciement⁸.

En effet, l'incompétence de l'auteur ne rend pas le congé irrégulier, il le rend nul. Dès lors, un travailleur qui n'exige pas de preuve de la compétence de l'auteur du congé et qui, en plus, arrête de se présenter au travail, comme le ferait une personne réellement licenciée, ne peut plus nier ultérieurement la validité du congé⁹.

3. Délai de trois jours

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, reproduit intégralement ci-dessus, impose un délai de trois jours. Si le licenciement pour motif grave est notifié en-dehors de ce délai, il est irrégulier.

Ce délai commence à courir dès que l'employeur a une connaissance suffisante des faits, c'est-à-dire lorsque il a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.¹⁰

Dans un arrêt du 22 février 2018, Cour constitutionnelle¹¹ a considéré que le principe constitutionnel d'égalité est violé lorsque les dispositions de la loi relative aux contrats de travail concernant le congé pour motif grave sont interprétées comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Dans un arrêt du 3 mai 2022, la cour du travail de Mons¹² a précisé que pour les agents contractuels, l'audition n'est obligatoire que si l'employeur n'a pas une connaissance suffisante et certaine des faits avant ladite audition. Dans cet arrêt, la cour a tranché qu'à partir du moment où l'employeur porte plainte contre le travailleur, c'est que sa connaissance des faits est suffisante, d'autant plus lorsque « la plainte [...] porte précisément sur les mêmes griefs que ceux invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave ».

⁷ C.T. Bxl, 17 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p.445; C.T. Liège, 3 décembre 1992, *J.T.T.*, 1993, p.250, note; C.T. Gand, 16 décembre 1994, *A.J.T.*, 1995-1996, 348; C.T. Liège, 26 février 1996, *C.D.S.*, 1997, p.143, note F. KURZ; C.T. Bxl, 26 juin 2012, *J.T.T.*, 2012, p.458; C.T. Mons, 13 novembre 2012, *J.L.M.B.*, 2013, p.1222; C.T. Mons, 23 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014, p.77; voy. ég.: C.T. Gand, 23 mai 2012, *T.G.R.*, 2012, p.291 qui décide que le mandat ne peut plus être contesté après un délai bref et raisonnable et C.T. Liège, 18 novembre 2011, *C.D.S.*, 2013, p.88 dans une affaire où le mandat n'avait été contesté qu'après 6 ans.

⁸ C.T. Liège, 22 mai 2022, R.G. n°2021/AL/169, disponible sur *terralaboris*, C.T. Bruxelles, 12 février 2013, R.G. n°2011/AB/884, disponible sur *terralaboris*.

⁹ Cass., 6 février 2006, *Pas.* 2006, I, p.307.

¹⁰ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium de droit du travail, Délai à respecter pour donner le congé pour motif grave et toutes les références y citées*, éd. 2023, disponible sur <https://socialeye.kluwer.be>

¹¹ C.const., arrêt n°22/2018 du 22 février 2018, *B.J.S.*, 2018/603, p.1.

¹² C.T. Mons, 3 mai 2022, RG n°2021/AM/35, *C.D.S.* 2022, liv. 5, p.276.

4. Indemnité compensatoire de préavis

Suivant l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'indemnité de préavis est égale à la rémunération en cours au moment de la cessation du contrat, correspondant à la durée du préavis.

On entend par « rémunération en cours » celle à laquelle le travailleur peut prétendre au moment où le contrat de travail est rompu, soit le jour de la signification du congé¹³. Il s'agit des sommes payées au travailleur en espèces, à intervalles périodiques et en contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail. Dès lors, les sommes qui sont payées au travailleur pour compenser une perte subie dans l'exercice de sa profession n'ont pas le caractère de rémunération¹⁴.

Les frais encourus par un travailleur dans l'exercice de sa fonction, préfinancés par lui mais normalement pris en charge par l'employeur et donc remboursés par ce dernier, ne constituent pas un élément de la rémunération. Ils ne constituent en effet pas une contrepartie du travail. Par conséquent, ils ne doivent pas être repris dans la base de calcul de l'indemnité de préavis. Il en est ainsi seulement dans la mesure où le remboursement des frais couvre les frais réels encourus par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail.

La situation est différente s'il s'agit d'indemnités pour frais fictifs, c'est-à-dire des indemnités qui ne couvrent pas des frais réels. Dans ce cas, ces indemnités sont synonymes d'un enrichissement du travailleur et sont donc considérées comme des éléments de sa rémunération et reprises en tant que telles dans la base de calcul de l'indemnité de préavis on parle dans ce cas de « rémunération déguisée ».¹⁵

C. Application au cas d'espèce

1. Compétence de l'auteur

Tant la lettre d'intention de licenciement, datée du 26 mars 2018, que la lettre de licenciement pour motif grave du 10 avril 2018 ont été signées par Monsieur Alain R en qualité de Conseiller général, chargé temporairement de la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

Comme le relève à juste titre le SPF Finances, Monsieur R . était dument mandaté pour exercer cette fonction et avait la compétence requise pour procéder au licenciement.

En effet, le 3 janvier 2018, Monsieur D (Président du Comité de Direction du SPF Finances), transmet la note suivante à Monsieur R

« Vu le fait que le mandat du directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation a pris fin le 31 décembre 2017, je vous charge, à partir du 1er janvier 2018, temporairement avec la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation ».

¹³ Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p.262.

¹⁴ B. PATERNOSTRE, C. BROUCKE, « Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail », *Ors.* 2016, 1re partie: liv. 1, 12-28, 2e partie: liv. 2, p.13.

¹⁵ CLAEYS & ENGELS, *Licenciement et démission*, 2022, Wolters Kluwer, pp 846 & 847.

Madame B. ne conteste la compétence de Monsieur R., pour la licencier, pour la première fois, que le 23 octobre 2018, dans sa requête introductive d'instance, soit près de sept mois après le courrier d'intention de licenciement. Il est néanmoins indéniable qu'au moment de son licenciement, Madame B. reconnaissait la compétence de Monsieur R., celle-ci ayant agi comme un travailleur licencié, en ne se présentant plus au travail. De plus, elle lui a même écrit, dès le 13 avril 2018, en le priant de revenir sur sa décision en ces termes: « *Monsieur R. je vous supplie de bien vouloir revenir sur votre décision de licenciement car je ne mérite vraiment pas d'être privé de mon emploi. Même si cela n'a jamais été pratiqué, je sais que vous avez ce pouvoir de revoir votre décision [...]* »¹⁶.

La circonstance que l'addendum au contrat de travail de Madame B., signé le 8 juillet 2016, l'ait été par Monsieur VAN R. au nom du SPF Finances, s'explique par le fait qu'à cette époque, c'est lui qui assurait les fonctions de Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation. Comme cela ressort de la note du 3 janvier 2018 émanant du Président du Comité de Direction du SPF Finances et reprise ci-dessus, le mandat du Directeur du Service d'encadrement Personnel et Organisation qui était en fonction avait pris fin le 31 décembre 2017.

En conséquence, le tribunal considère que Monsieur R. disposait de la compétence nécessaire pour procéder au licenciement, en sa qualité de Conseiller général, chargé temporairement de la direction du Service d'encadrement Personnel et Organisation.

2. Le délai de trois jours

Le 26 mars 2018, le SPF Finances, Service d'encadrement Personnel et Organisation, envoie deux courriers :

- l'un, à Madame B., en lui exposant son intention de la licencier pour motif grave et en lui demandant de faire valoir son point de vue par écrit ;
- l'autre, au Procureur du Rol, en l'informant que Madame B. s'est rendue coupable d'infractions pénales et disciplinaires.

Les termes employés dans ce second courrier sont sans équivoque :

« Conformément à l'article 29 du Code d'Instruction Criminelle (Livre I), je porte à votre connaissance le rapport d'enquête administrative établi par le service « Inspection Interne » de l'Administration générale de la Fiscalité dans le cadre d'une plainte émanant de Monsieur Frédéric N. et de Madame Christel G.

*Le rapport et ses annexes, dont copie est jointe à la présente, arrivent à la conclusion **qu'il y a bien eu infractions pénales et infractions disciplinaires de la part de Madame Christel B.** (NN), assistant administratif contractuel à durée indéterminée auprès de l'Administration générale de la Fiscalité travaillant actuellement au service « P LIEGE – TEAM 7 », allée Verte 33-35-37 à 4600 Visé et domiciliée, rue*

¹⁶ Pièce IV.4 du dossier de Madame B.

L'agent, vu son statut de contractuel, fait actuellement l'objet d'une procédure de licenciement. »¹⁷

Dès le 26 mars 2018, le même service¹⁸ que celui qui écrit à Madame B pour lui demander de faire valoir son point de vue et de formuler ses observations quant aux faits qui lui sont reprochés, écrit déjà au Procureur du Roi pour dénoncer des infractions qu'il lui impute et indique qu'elle fait l'objet d'une procédure de licenciement. Il s'en déduit que dès le 26 mars 2018, le service qui a procédé au licenciement pour motif grave le 10 avril 2018, estimait avoir déjà une connaissance suffisante des faits qui ont donné lieu au licenciement que pour les dénoncer au Procureur du Roi en les imputant à Madame B.

Dès lors, il est incohérent de la part du SPF Finances de soutenir qu'il n'a eu une connaissance suffisante des faits qu'à partir du 6 avril 2018, soit le jour où Madame B répond au courrier du 26 mars 2018 en faisant valoir sa position. Dans ce courrier, Madame B. : a reconnu avoir procédé à des consultations des données de Monsieur N. mais elle explique que c'était à la demande de celui-ci.

Le SPF Finances explique qu'il n'avait pas de connaissance suffisante des faits avant cet aveu de Madame B. : notamment parce qu'il était, avant cet aveu, possible d'envisager une hypothèse de piratage informatique ou de vol d'identifiants qui aurait amené les conclusions de l'enquête informatique à dire que c'était bien l'identifiant de Madame E. : qui avait consulté les données de Monsieur N. : alors que ce n'était pas elle qui utilisait son identifiant pour réaliser ces consultations.

Pourtant, le SPF Finances n'a pas hésité à écrire au Procureur du Roi, dès le 26 mars 2018, soit avant de recevoir la confirmation de Madame E. que c'était bien elle qui avait procédé à ces consultations, pour dénoncer les infractions établies par le rapport d'enquête en les imputant à Madame B. et, de surcroît, en écrivant qu'elle faisait l'objet d'une procédure de licenciement.

Le tribunal en conclut que le Service du SPF Finances qui a procédé au licenciement avait déjà une connaissance suffisante des faits le 26 mars 2018.

En conclusion, le délai de trois jours n'ayant pas été respecté, le licenciement pour motif grave de Madame B. du 10 avril 2018 est irrégulier. Le SPF Finances doit donc être condamné à payer une indemnité compensatoire de préavis.

3.L'indemnité compensatoire de préavis

Les parties s'opposent sur deux points quant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :

- la durée du préavis : Madame B. estime qu'elle est de 22 mois et 15 semaines alors que le SPF Finances estime qu'elle est de 22 mois,
- le montant de la rémunération de référence : Madame B. estime qu'elle doit englober les frais de tournée et qu'elle est donc de 45.449,74 € alors que le SPF Finances estime que les frais de tournée constituent un

¹⁷ C'est le tribunal qui souligne.

¹⁸ à savoir le Service d'encadrement Personnel et Organisation.

remboursement de frais et ne doivent pas être inclus dans la rémunération de référence qu'il fixe donc à 44.458,06€.

- Quant à la durée du délai de préavis.

Madame B a été engagée le 27 janvier 1992 et a été licenciée le 10 avril 2018.

Elle compte donc une ancienneté de 26 ans au moment du licenciement.

Les parties ne détaillent, ni l'une, ni l'autre, comment elles calculent la durée de préavis qu'elles retiennent.

La doctrine¹⁹ rappelle utilement la méthode de calcul de la durée du préavis comme suit :

« Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1er janvier 2014 est calculé en deux étapes:

- *dans une première étape, le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013;*
- *dans une seconde étape, le délai de préavis est calculé en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.*

Le délai de préavis à respecter équivaut au délai obtenu en additionnant le résultat de la première et de la seconde étape.

La première partie du délai de préavis à respecter est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013. Ce délai de préavis est fixé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

En cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis à observer à l'égard des employés supérieurs est fixé à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois.

La seconde partie du délai de préavis à respecter est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue accumulée à partir du 1^{er} janvier 2014. Cette partie du délai de préavis à respecter est déterminée selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé. Il s'agit des nouvelles règles relatives aux délais de préavis insérées dans la loi relative aux contrats de travail par la loi sur le statut unique à compter du 1^{er} janvier 2014. Pour ce calcul, il faut faire comme si une nouvelle ancienneté avait commencé le 1^{er} janvier 2014. »

Ces règles, appliquées au cas de Madame B , donnent le calcul suivant :

- pour la première partie, l'ancienneté de Madame B au 31 décembre 2013 était de 21 ans et 11 mois. Dès lors, à raison d'un délai d'un mois par année

¹⁹ W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium de droit du travail, Délais de préavis : régime transitoire pour les travailleurs dont le contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, éd. 2023, disponible sur <https://socialeye.kluwer.be>

d'ancienneté entamée, le délai de préavis correspondant à cette première partie est de 22 mois ;

- pour la seconde partie, l'ancienneté de Madame B. : entre le 1^{er} janvier 2014 et le 10 avril 2018 est de 4 ans et 3 mois. Selon l'article 37/2, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 précitée, le délai de préavis pour un travailleur comptant entre 4 ans et moins de 5 ans d'ancienneté est de 15 semaines.

Dès lors, la durée totale du délai de préavis de Madame B est de 22 mois et 15 semaines comme elle la revendique.

- Quant au montant de la rémunération de référence.

L'article 4 du contrat de travail de Madame B dispose :

« Le travailleur obtient une rémunération, dont le montant ne peut être inférieur à la rétribution garantie en vigueur dans le secteur public pour des prestations complètes. Le traitement est fixé à 489,010 francs (base novembre 1990, non indexée) par an, sur lequel l'indexation pour le secteur public est appliquée.

La rémunération est versée par l'employeur par virement [...]

Sans préjudice des avantages prévus par le régime général de sécurité sociale des travailleurs salariés, le travailleur obtient une allocation de foyer ou de résidence et une allocation de fin d'année aux conditions fixées pour les agents définitifs de l'Etat. Il perçoit, le cas échéant, toute autre allocation et/ou indemnité dans la même mesure et selon les dispositions réglementaires applicables aux agents définitifs de l'Etat. Il ne peut toutefois bénéficier de la prime de formation prévue par l'arrêté ministériel du 14 septembre 1989 ni du complément de traitement prévu par l'arrêté royal du 13 août 1990 ni de la prime de restructuration prévue par l'arrêté royal du 31 octobre 1990, dont l'octroi ne peut être envisagé qu'aux gens nommés à titre définitif. »

Madame B intègre un montant de 991,68€ dans sa rémunération de référence à titre de frais de tournée.

Ces frais de tournée ne sont pas repris comme faisant partie de la rémunération selon le contrat.

Le SPF Finances soutient qu'il s'agit d'un remboursement de frais et qu'il s'agit d'indemnités octroyées aux agents dans certaines conditions très réglementées pour les indemniser quand ils font des déplacements.

Madame B. ne répond pas à cet argument du SPF Finances et n'explique pas en quoi ce poste constitue de la rémunération qui doit être prise en considération dans la rémunération de référence.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, les paiements effectués par l'employeur qui compensent une perte subie par le travailleur dans le cadre de son travail (comme ses frais de déplacement) ne constituent pas de la rémunération.

Les frais de tournée ne peuvent donc pas être englobés dans la notion de rémunération de référence, ne s'agissant pas de la contrepartie du travail mais bien de la compensation d'une perte.

Dès lors, la rémunération de référence s'établit à 44.458,06€.

Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis se calcule donc comme suit :
$$[(44.458,06 / 12) \times 22] + [(44.458,06 / 52) \times 15] = 81.506,44 + 12.824,44 = 94.330,88.$$

Le SPF Finances doit donc être condamné à payer à Madame B. la somme de 94.330,88€ bruts à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 10 avril 2018 jusqu'à complet paiement.

2.2.2. Quant à la demande de prime de fin d'année et à l'allocation de compétence de paiement

Au terme de ses conclusions reçues au greffe le 10 mars 2023, Madame B confirme que ce poste a été régularisé, et est donc devenu sans objet.

2.2.3. Quant à l'indemnité pour absence de motif raisonnable au licenciement

A. Position des parties

Madame B : demande de condamner le SPF Finances à lui payer une indemnité de 14.858,89€ représentant 17 semaines de rémunération du fait de l'absence de motif raisonnable au licenciement.

Elle justifie la somme réclamée en faisant application de l'article 9, § 2, de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. Elle sollicite que le tribunal apprécie, au regard de la théorie de l'abus du droit de licencier, si un employeur normalement prudent et diligent aurait pris la même décision de la licencier.

Elle estime non seulement que les motifs invoqués ne sont pas établis, mais qu'ils n'ont en outre aucun lien avec son aptitude (ses rapports d'évaluation étant toujours positifs), les nécessités de fonctionnement du SPF Finances, ou son attitude (puisque'elle soutient que les consultations incriminées ont été effectuées suite à une demande de Monsieur N.).

Elle considère que son licenciement est inexplicable et que la seule explication plausible de ce licenciement est qu'il s'agit d'une mesure de représailles, suite à une action en justice pour faits de harcèlement qu'elle avait intentée contre son ancien supérieur hiérarchique, Monsieur C.

Le SPF Finances soutient que la théorie du licenciement manifestement déraisonnable est réservée au secteur privé, et est exclue en ce qui concerne les licenciements pour motif grave.

Le SPF Finances explique fonder le licenciement sur l'attitude de Madame B, qu'il qualifie de manquement professionnel. Il l'estime suffisamment établi vu l'enquête interne réalisée, en rappelant qu'aucune justification professionnelle n'est démontrée par Madame B. pour justifier les consultations des données fiscales de Monsieur N. et Madame G. qu'elle a bien reconnues elle-même avoir effectuées.

Le SPF Finances réfute tout lien entre le licenciement et la procédure diligentée par Madame B. contre son ancien supérieur hiérarchique, M. C. , pour faits de harcèlement. Il souligne, tout d'abord, qu'au moment du licenciement, un jugement avait été prononcé par le tribunal du travail dans le dossier de harcèlement, qui avait mis hors cause le SPF Finances. Il souligne, ensuite, que c'est sur la base d'une enquête objective établissant les consultations par Madame B. des données fiscales de Monsieur N. et Madame C. que le licenciement a été décidé et il rappelle que cette enquête a été diligentée par des agents en fonction au sein du service d'inspection interne, qui ne sont pas informés des procédures en cours et contentieux, qui sont suivis par le service d'encadrement Personnel et Organisation.

B. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ci-après CCT n° 109, définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable en son article 8 qui dispose que :

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

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

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

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

Selon la doctrine²⁰, cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, précitée, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010²¹.

²⁰ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

²¹ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

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

Les deux exigences sont cumulatives.

Cependant, la CCT n°109 ne s'applique qu'aux employeurs (et aux travailleurs) relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par conséquent, conformément à l'article 2, §3, de la loi du 5 décembre 1968, la CCT n°109 ne s'applique pas aux employeurs du secteur public.

La Cour constitutionnelle²² a cependant jugé, par un arrêt du 30 juin 2016, que « *Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT CNT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.* »

Cet arrêt du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle, qui constate une lacune, à savoir l'absence de régime analogue dans le secteur public à celui mis en place dans le secteur privé par la CCT n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ne peut constituer pourtant un fondement pour une application pure et simple de la CCT n° 109 au licenciement d'un travailleur contractuel du secteur public.²³

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

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège²⁴, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

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 cause²⁵.

²² C.const., arrêt n° 101/2016, 30 juin 2016, *A.P.T.* 2016, p. 570.

²³ C.T. Mons (3e ch.) RG n° 2018/AM/125, 9 avril 2019, *J.T.T.* 2020, p. 246.

²⁴ C.T. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669-673.

²⁵ Cass., 3 février 2017, www.juportal.be, Cass. 9 mars 2009, www.juportal.be, *Pas.*, 2009, n° 182; voir aussi Cass. 30 janvier 2003, www.juportal.be, *Pas.*, 2003, n° 69.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent²⁶.

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109.²⁷

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

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

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la C.C.T. n°109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public. Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 : « *ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente de rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue* »²⁸.

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes.²⁹

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n°109. 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 ampleur³⁰.

²⁶ Cass., 18 février 2008, www.juportal.be

²⁷ T.T. Bxl, 20 juin 2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 49-53; C.T. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669-673 ; F. LAMBINET « le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : terra relicta », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, éd. Anthémis 2020, p. 278 et suivantes.

²⁸ T.T. Bxl, 20 juin 2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 52.

²⁹ S. GILSON et F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

³⁰ S. GILSON et F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

C. Application au cas d'espèce

Le SPF Finances s'est-il comporté comme un employeur raisonnablement prudent et diligent lorsqu'il prend la décision de licencier Madame B ou a-t-il abusé de son droit, se rendant coupable de faute ?

Le SPF Finances démontre que Madame B. s'est rendue coupable d'indiscrétions fiscales.

Il a, en effet, mené une enquête interne objective et complète, qui arrive à la conclusion que Madame B. a effectivement consulté les données fiscales de Monsieur N. (le 6 janvier 2016, le 17 mai 2016, le 30 septembre 2016 et le 19 octobre 2016) et Madame G. (le 19 octobre 2016).

Madame B. ne nie pas avoir effectué des consultations mais elle soutient qu'elles ont été faites à la demande de Monsieur N.

Elle estime que ces consultations intervenaient dans le cadre de son travail. A cet égard, elle déclare avoir aidé Monsieur N. à compléter sa déclaration fiscale à plusieurs reprises, et avoir consulté le module « taxes de circulation » à sa demande³¹.

Elle ne dépose néanmoins aucune pièce qui permettrait de corroborer ses dires pour ce qui concerne les consultations litigieuses, à savoir celles effectuées en 2016.

Le SPF Finances affirme, sans être contredit, que les dossiers fiscaux de Monsieur N. et Madame G. ne font pas partie de la compétence territoriale de Madame B.

Celle-ci ne dépose pas de pièces permettant d'établir que c'est dans le cadre d'une activité d'aide à tout contribuable, pour répondre à des questions ou remplir des formulaires ou déclarations, qu'elle aurait effectué ces consultations pour compte de Monsieur N.

Elle ne dépose en effet pas de journal d'appels, d'échanges de SMS, de reporting suite aux communications « Front Office », qui permettraient d'établir que Monsieur N. lui a bel et bien demandé de consulter son dossier et celui de sa compagne en 2016.

Les seules pièces³² déposées par Madame B. pour prouver qu'elle a aidé Monsieur N. dans le cadre de ses déclarations fiscales remontent à 2011 et 2013. Elles sont donc bien antérieures à l'année 2016 et ne permettent pas de justifier les consultations effectuées en 2016 qui lui sont reprochées.

C'est par courriel du 8 décembre 2016 que Monsieur N. s'est plaint d'indiscrétions fiscales commises par Madame B.

Dans le cadre de l'enquête pénale, suite à la dénonciation des faits au Procureur du Roi par le SPF Finances, Monsieur N. a été auditionné par les services de police en avril 2019. Il a confirmé l'envoi et le contenu du courriel qu'il a envoyé le 8 décembre 2016 au SPF Finances pour se plaindre des recherches effectuées par Madame B. à son sujet et celui de sa compagne Madame G.

Dans ces conditions, il n'est pas établi que le SPF Finances a abusé de son droit de licenciement, dès lors qu'un employeur normalement prudent et diligent placé dans la même situation (un agent ayant utilisé les banques de données, que son employeur met

³¹ Voir le courrier de Madame B. du 6 avril 2018.

³² Pièces II.5 du dossier de Mme B.

à sa disposition pour effectuer son travail, pour consulter des données fiscales dans deux dossiers en dehors de toute justification professionnelle et alors qu'une des personnes dont le dossier a été consulté se plaint de ces consultations) aurait pu prendre la décision de licencier cet agent.

Effectivement, un employeur ne peut se satisfaire de la parole de son agent (aussi irréprochable eût-il été jusque-là) lorsqu'une plainte est déposée par la personne dont les données ont été consultées et qu'une enquête interne aboutit à la constatation de la matérialité des faits.

~~Madame B.~~ suspecte enfin que la motivation réelle de son licenciement concerne son litige avec son ancien supérieur hiérarchique, Monsieur C. Pour appuyer cette théorie, Madame B. : communique une ligne du temps, qui met en exergue la succession des événements comme suit (de manière non exhaustive) :

- 29 novembre 2013 : plainte au conseiller en prévention contre Monsieur C pour harcèlement ;
- 17 avril 2015 : Madame B. introduit le litige pour harcèlement au tribunal du travail par requête;
- 15 juin 2017 : jugement du tribunal du travail (harcèlement non fondé) ;
- 1^{er} septembre 2017 : Madame B. : introduit un appel par requête contre le jugement qui la déboute ;
- 26 mars 2018 : lettre d'intention de licencier Madame B
- 10 avril 2018 : licenciement de Madame B

Ces éléments sont insuffisants pour considérer que le licenciement du 10 avril 2018 est justifié par la plainte déposée cinq ans plus tôt, le jugement intervenu un an plus tôt, ou encore la requête d'appel, déposée plus de six mois avant.

Par ailleurs, comme relevé par le SPF Finances, les demandes de Madame B. dans le dossier « harcèlement » sont déclarées non-fondées en première instance, et ce n'est qu'à l'issue de la procédure devant la cour du travail, soit en janvier 2019, qu'elle obtient gain de cause.

De plus, c'est sur la base des conclusions d'une enquête menée par le service d'inspection interne que le licenciement de Madame B. : a été décidé. Or, les agents de ce service n'ont pas de lien avec le service d'encadrement Personnel et Organisation qui gère les contentieux de type harcèlement comme celui qui a opposé Madame B. : à son ancien supérieur hiérarchique. Rien ne permet donc d'affirmer que le contentieux de harcèlement aurait eu un quelconque impact sur l'enquête menée par le service compétent pour les recherches de consultations informatiques, qui est l'élément central qui a justifié la procédure de licenciement.

La demande de Madame B. : de condamner le SPF Finances à lui payer une indemnité de 14.858,89€ représentant 17 semaines de rémunération du fait de l'absence de motif raisonnable au licenciement est donc non fondée.

2.2.4. Quant aux dommages et intérêts réclamés en raison des circonstances abusives du licenciement

A. Position des parties

Madame B. considère qu'il existe une faute distincte du licenciement, dès lors que :

- elle n'a pas été auditionnée préalablement conformément au principe *audi alteram partem* ; elle rappelle que ce principe s'applique aux employeurs relevant du secteur public comme c'est le cas du SPF Finances ;
- la décision de la licencier n'est pas correctement motivée ; elle se réfère à la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ;
- le SPF fait le choix de la mesure la plus préjudiciable pour elle sans avoir égard aux circonstances concrètes.

Elle estime avoir subi des préjudices distincts complémentaires, à savoir :

- un préjudice matériel consistant en des frais médicaux et de déplacement ; elle explique que son licenciement brutal a porté atteinte à son intégrité physique et qu'elle a dû consulter un psychanalyste et divers médecins spécialistes ; elle a également dû faire de nombreux déplacements dans le cadre de la procédure pour se rendre à la police, chez la médiatrice, au tribunal, chez l'avocat, le médecin conseil, etc. Au total, elle chiffre ce préjudice relatifs aux frais médicaux et aux frais de déplacement à 4.911,85€ ;
- un préjudice moral et matériel consistant en la perte d'une année académique : elle explique qu'elle avait repris un cursus universitaire et qu'elle préparait son mémoire sur un thème lié à l'AGFISC et que son promoteur était le directeur régional du SPF Finances de Liège. Elle invoque que son licenciement a rendu impossible la poursuite des contacts nécessaires et l'accès à la documentation pour son travail si bien qu'elle a dû changer de thème alors qu'au moment du licenciement elle était en 2^e année et qu'il ne lui restait ensuite qu'une 3^e année d'étude à accomplir. Elle postule une indemnisation de 10.000€ fixée *ex aequo et bono* pour réparer ce préjudice ;
- un dommage moral consistant en l'atteinte à sa réputation et son honneur, la privation de vie sociale et un sentiment d'humiliation et d'injustice : elle explique avoir ressenti un profond sentiment d'injustice. Elle invoque que ce licenciement a, de manière injuste, sali sa réputation auprès de ses collègues et que ça constitue un obstacle à sa recherche d'emploi dans l'administration. Elle postule une indemnisation de 45.000€ fixée *ex aequo et bono* pour réparer ce préjudice ;
- une perte de chance d'évolution de carrière : elle rappelle qu'elle disposait de très bons rapports d'évaluation et qu'elle avait repris un cursus universitaire si bien qu'elle était déterminée et motivée à monter en grade. Elle affirme que si elle n'avait pas été licenciée, sa carrière aurait prospéré et elle aurait monté les échelons au sein du SPF Finances. Elle estime que cette perte de chance d'évolution professionnelle doit être dédommagée par le paiement d'un montant qu'elle chiffre à 80.000€.

Le **SPF Finances** soutient que l'audition préalable ne doit pas forcément avoir lieu en face à face, il suffit que l'employeur donne au travailleur la possibilité d'exposer ses

observations et moyens de défense, ce qui a été le cas puisque la lettre d'intention de licencier du 26 mars 2018 a laissé un délai à Madame B. pour répondre, ce

qu'elle a d'ailleurs fait par écrit du 6 avril 2018. Il affirme que la lettre de licenciement tient bien compte du courrier de Madame B. du 6 avril 2018.

Il rappelle que les indemnités, si elles sont octroyées, ne peuvent pas se cumuler et avoir la même cause.

Il estime que les frais médicaux et de déplacements pour lesquels elle demande un dédommagement ne sont pas dument justifiés. Il relève également que les frais de déplacement pour se rendre à la police sont liés à la procédure pénale et non à la

décision de licencier et que les frais pour se rendre chez la médiatrice découlent d'une démarche volontaire de Madame B. qui a accepté de tenter une médiation.

Il relève également que les prétentions de Madame B. en terme de conséquence d'un abus du droit de licencier ont varié au fil de la procédure et de ses différents écrits judiciaires. Il épingle à ce titre que le montant finalement réclamé de 80.000 € pour perte de chance d'évolution de carrière manque de sérieux.

Il rappelle que l'indemnité compensatoire de préavis compense de manière forfaitaire le dommage moral et matériel causé par le licenciement et soutient que Madame B. n'invoque finalement pas de dommage spécifique qui ne serait pas un dommage que pourrait invoquer tout travailleur licencié.

Il ajoute que la perte d'une année académique suite au licenciement n'est pas prouvée. Quant au fait que son licenciement a atteint son honneur et sa réputation et constitue un frein à sa recherche d'emploi dans l'administration, il répond que c'est le SELOR, organe indépendant, qui est chargé du recrutement dans l'administration et qu'elle a retrouvé un emploi le 1^{er} janvier 2023 en tant que statutaire au sein du SPF Finances, Douanes et accises en réussissant la sélection ad hoc.

B. Rappel des principes applicables

1. Le licenciement abusif

L'abus de droit a été défini par la Cour de cassation comme étant « *L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente* »³³.

En matière de contrats de travail, est abusif l'exercice du droit de licencier « *d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »³⁴.

La jurisprudence impose au travailleur qui se prétend victime d'un licenciement abusif d'apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement abusif³⁵. Il ne peut se contenter d'affirmer que son licenciement repose sur des motifs non avérés voire inexistant.

Il peut s'agir d'un motif volontairement inexact, des circonstances qui accompagnent la rupture, ou encore d'un motif futile qui remet en cause la moralité ou l'honnêteté du travailleur³⁶. Il se peut aussi que l'exercice du droit soit totalement disproportionné par

³³ Cass., 10 juin 2004, *Pas.*, p.996.

³⁴ Cass., 18 février 2008, *J.T.T.* 2008/8, pp.117-118.

³⁵ T.T. Liège, 3 mai 2019, R.G. 17/250/A, disponible sur *terralaboris*

³⁶ M. JOURDAN, S. REMOUCHAMPS, S. CALA, « Le licenciement abusif de l'ouvrier », *X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 - 10 -*

rapport à l'intérêt poursuivi, ou qu'il révèle une intention de nuire ou un comportement anormal.

Outre la faute, le travailleur qui invoque le licenciement abusif doit quantifier son dommage, et celui-ci doit être distinct de celui qui est présumé réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Cette dernière répare en effet tout le dommage, tant moral que matériel, qui résulte de la rupture du contrat. L'indemnité pour abus de droit répare, quant à elle, un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit³⁷.

Enfin, la faute de l'employeur et le dommage du travailleur doivent être en lien causal : le dommage particulier découle des circonstances du licenciement.

2. L'audition préalable

Par arrêt du 22 février 2018³⁸, la Cour constitutionnelle a considéré que le principe constitutionnel d'égalité est violé lorsque les dispositions de la loi relative aux contrats de travail concernant le congé pour motif grave sont interprétées comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

La cour du travail de Bruxelles³⁹ a déjà rappelé qu'en vertu des règles générales gouvernant la responsabilité civile, il incombe au travailleur de démontrer non seulement que l'employeur a commis une faute en prenant sa décision sans l'avoir préalablement entendu, mais également que cette faute lui a causé un dommage. Ce dommage doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. En effet, celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice qui découle de la rupture du contrat de travail. Les dommages et intérêts réclamés sont donc destinés à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le licenciement lui-même.

Dans un arrêt du 3 mai 2022, la cour du travail de Mons a précisé que, pour les agents contractuels, l'audition n'est obligatoire que si l'employeur n'a pas une connaissance suffisante et certaine des faits avant ladite audition⁴⁰. Dans cet arrêt, la cour a décidé qu'à partir du moment où l'employeur porte plainte contre le travailleur, c'est que sa connaissance des faits est suffisante, d'autant plus lorsque « *la plainte [...] porte précisément sur les mêmes griefs que ceux invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave* ».

La jurisprudence⁴¹ reconnaît qu'en cas de faute de l'employeur du secteur public qui n'a pas procédé à l'audition préalable d'un travailleur avant de le licencier, si le lien causal

Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre III, 2 – 10900.

³⁷ Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p.410.

³⁸ C.const., arrêt n°22/2018 du 22 février 2018, B.J.S., 2018/603, p.1.

³⁹ C. trav. Bruxelles, 4^e ch., RG 2019/AB/473, 26 septembre 2022, disponible sur terralaboris.be qui cite C. trav. Bruxelles, 3 février 2022, RG 2019/AB/53, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 8 juin 2011, Chr. D.S., 2012, p. 364; C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2021, J.T.T., 2021, p. 364; C. trav. Bruxelles, 3 février 2022, RG n° 2019/AB/71, www.terralaboris.be.

⁴⁰ C.T. Mons, 3 mai 2022, RG n°2021/AM/35, C.D.S. 2022, liv. 5, p.276.

⁴¹ Voy. notamment C. Trav. Bruxelles, RG 2018/AB/255, 9 mars 2021 et C. Trav. Mons, RG 2016/AM/404, 26 janvier 2018, disponibles sur le site de terralaboris.be

entre cette faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé *in concreto* n'est pas établi par le travailleur, il a la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance de conserver son emploi. C'est cette perte d'une chance qui est le préjudice spécifique qu'il convient de réparer. Il faut vérifier s'il existe un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et cette perte de chance, c'est-à-dire si la chance perdue était réelle ou sérieuse. Il ne peut s'agir d'un dommage incertain.

Sur le caractère écrit de l'audition, le Conseil d'État a admis, à plusieurs reprises, que laisser au travailleur l'opportunité d'exposer sa défense par écrit peut être considéré comme une audition remplissant la condition d'audition préalable⁴². La doctrine, articulant ce principe avec l'arrêt de la Cour constitutionnelle de 2018, précise qu'il s'agit surtout de « *laisser la possibilité au travailleur de faire valoir son point de vue, à tout le moins par écrit, avant que le licenciement ne soit décidé* »⁴³.

3. La motivation formelle

Les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs énoncent que :

« Les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article premier doivent faire l'objet d'une motivation formelle. »

« La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate. »

Les « considérations de droit » visent la base en vertu de laquelle l'autorité agit, et les « considérations de fait » visent les principaux éléments qui se dégagent du dossier administratif et qui justifient l'acte. Pour satisfaire à l'exigence des considérations de fait, la motivation doit préciser les circonstances concrètes qui ont amené l'institution à prendre sa décision⁴⁴.

La cour du travail de Bruxelles a néanmoins précisé que le licenciement d'un agent contractuel du secteur public n'est pas un acte administratif, dès lors que le licenciement, mode de rupture d'une relation contractuelle, n'est pas revêtu de la force exécutoire ni du privilège du préalable⁴⁵.

Il n'en demeure pas moins que les motifs exprimés dans la lettre de notification du motif grave doivent, d'une part, permettre au travailleur qui s'est vu notifier son congé de connaître les faits qui lui sont reprochés, et, d'autre part, permettre au juge d'apprécier lui-même la gravité du motif invoqué ainsi que de vérifier s'il s'identifie avec celui allégué devant lui⁴⁶. L'exigence de précision doit être appréciée de manière raisonnable, et ne doit pas être portée à un niveau qui excéderait l'objectif qui lui est assigné. Les détails et l'argumentation complète ne doivent pas être repris dans la lettre de licenciement, mais

⁴² C.E., 4 juillet 2011, n°214.399.

⁴³ V. VUYLSTEKE, S. DE SOMER, L'arrêt de la Cour constitutionnelle concernant le principe d'audition préalable en cas de licenciement pour motif grave et ses implications pour les pouvoirs locaux, *Rev. dr. commun.* 2018, liv. 2, p.67.

⁴⁴ S. GILSON, F. LAMBINET, H. PREUMONT, Z. TRUSGNACH, et S. VINCLAIRE, « Chapitre 7 - Motivation formelle des décisions » in CLESSE, Ch.-É. (dir.), *Sécurité sociale - Dispositions générales*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2016, p.487.

⁴⁵ C.T. Bxl, 3 septembre 2010, RG n°2009/AB/52.094, *C.D.S.* 2013, liv. 7, p.359.

⁴⁶ Cass., 24 mars 1980, *Bull.*, p.900 ; V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », *X. Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, p.239.

bien dans le cadre du débat judiciaire⁴⁷.

C. Application au cas d'espèce

A titre préliminaire, le tribunal relève, tout comme le SPF Finances, que les demandes et arguments de Madame B ont évolué en cours d'instance, pour ce qui concerne les dommages et intérêts réclamés en raison des circonstances de la rupture, dont l'absence d'audition préalable.

Le tribunal n'examine donc que les demandes et arguments tels qu'ils ressortent des dernières conclusions de Madame B à savoir ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 10 mars 2023.

1.

Le tribunal considère que le SPF Finances a bien rempli son obligation d'audition préalable.

En effet, la lettre d'intention de licencier, adressée par le service P&O à Madame B, le 26 mars 2018, explique clairement les faits qui lui sont reprochés et pour lesquels son licenciement pour motif grave est envisagé. Le rapport d'enquête ayant confirmé les consultations des données de Monsieur N et Madame G, est d'ailleurs annexé à cette lettre.

Cette lettre lui laisse un délai jusqu'au 11 avril 2018 pour s'expliquer par écrit et formuler ses objections ou observations.

Madame B a répondu à ce courrier le 6 avril 2018, par mail et par recommandé. Elle a fait valoir ses contestations.

Le tribunal constate que la décision d'inviter Madame B à se défendre par écrit plutôt que de l'inviter à se rendre physiquement au SPF Finances pour l'entendre oralement se justifie par le fait que Madame B était en incapacité de travail depuis le 26 mars 2018 pour subir une intervention programmée et nécessitant une période de convalescence. Il ne peut être reproché au SPF Finances d'avoir procédé de la sorte. Il a laissé à Madame B un délai de 15 jours pour répondre et elle a d'ailleurs répondu dans ce délai.

De plus, son courrier de réponse est assez long et complet : il en ressort qu'elle a compris ce qui lui était reproché (la consultation des dossiers de Monsieur N et Madame G), et s'en est défendue. Elle explique que c'est à la demande de Monsieur N qu'elle a effectué les consultations reprochées. Elle a donc bien fait valoir ses arguments de défense.

La lettre de licenciement du 10 avril 2018 établit que le SPF Finances a bien pris connaissance du courrier du 6 avril 2018 de Madame B, contenant sa défense, et en a tenu compte puisque la lettre du 10 avril 2018 :

- commence par préciser qu'elle fait suite à sa lettre datée du 6 avril 2018 écrite en réponse à la demande de justification adressée le 26 mars 2018;
- mentionne que l'Administration conteste le fait que ces consultations auraient été effectuées dans le cadre de ses activités professionnelles, ce qui implique que l'employeur n'a pas trouvé les explications de Madame B.

⁴⁷ C.T. Bxl, 19 mai 2021, RG n°2019/AB/24, disponible sur [terralaboris](http://terralaboris.be).

suffisantes pour considérer que les faits ne sont pas constitutifs d'un motif grave justifiant le licenciement.

2.

Madame B reproche à l'employeur d'avoir commis une faute consistant en la violation de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs. Ce reproche n'est pas pertinent, dès lors que le licenciement n'est pas un acte administratif au sens de cette loi, comme cela ressort du rappel des principes applicables ci-dessus.

Quoi qu'il en soit, la lettre de licenciement du 10 avril 2018 est suffisamment motivée au regard des obligations en matière de licenciement pour motif grave, puisque Madame B a pu comprendre clairement ce qui lui était reproché, et s'en défendre devant le tribunal dans le cadre de cette procédure.

3.

Enfin, Madame B estime que le SPF Finances a fait le choix de la mesure la plus préjudiciable en la licenciant pour motif grave, ce qui est constitutif d'une faute. Le tribunal rappelle qu'il répond aux arguments soulevés par Madame B/ dans ses conclusions de synthèse⁴⁸.

Sous le couvert de cette demande, Madame B : articule plusieurs reproches à l'employeur :

- d'avoir mis plus de 16 mois pour la licencier sur base finalement d'affirmations non vérifiées d'un contribuable.
A cet égard, il convient de rappeler que le SPF Finances a justement pris le temps de mener une enquête interne, réalisée par le service compétent pour effectuer les recherches de consultation des bases de données. Il a fallu le temps que ce service procède à l'enquête et c'est justement sur la base des conclusions objectives de cette enquête qui démontraient la consultation des données de Monsieur N et sa compagne par l'identifiant de Madame B, que la procédure de licenciement a été envisagée.
Ce reproche ne constitue donc pas une faute dans le chef de l'employeur.
- d'avoir adressé la lettre d'intention de licencier le premier jour de l'hospitalisation en laissant un délai de 10 jours expirant durant la période d'incapacité due à l'hospitalisation, qui était connue de son employeur, et en refusant de donner un délai complémentaire malgré les circonstances graves dues à des complications après l'opération, dont l'époux de Madame B a informé le SPF finances par téléphone.

Madame B. : explique que son incapacité de travail a débuté le 26 mars 2018 et devait durer un mois et qu'elle avait été annoncée à son employeur puisqu'elle se justifiait pour une intervention chirurgicale programmée le 27 mars 2018. Dans sa lettre du 6 avril 2018 adressée au SPF Finances, elle détaille les circonstances difficiles dans lesquelles elle rédige cet écrit eu égard à son état de santé et déplore que la demande de prolongation formulée par téléphone par son époux le 28 mars 2018 ait été rejetée.

⁴⁸ Voir pages 43 et 44 des conclusions de synthèse de Mme B

pour ce qui concerne ce reproche.

Le SPF Finances soutient qu'aucun abus de sa part ne peut être déduit de ces faits car le délai de 15 jours octroyé est le temps habituellement octroyé en pareil cas. Il soulève que Madame B. : n'a subi aucun dommage puisqu'elle a longuement répondu et dans le délai fixé.

A cet égard, le tribunal considère que la position adoptée par le SPF Finances s'inscrit plutôt dans le cadre du reproche fait de l'absence d'audition préalable. A ce sujet, le tribunal a décidé ci-dessus que le SPF Finances avait bien rempli son obligation d'audition préalable.

Ici, le tribunal estime qu'il s'agit d'un comportement fautif dans le chef de l'employeur dans le cadre des circonstances qui accompagnent la rupture, comportement qui n'aurait pas été adopté par un employeur prudent et raisonnable. En effet, alors que le SPF Finances était informé de l'incapacité de travail de Madame B. pour une durée d'un mois en raison d'une intervention chirurgicale programmée le 27 mars 2018, il est abusif de sa part de ne pas accorder une prolongation de délai pour permettre à Madame B. de répondre aux reproches qui lui sont formulés, à un moment où sa santé serait moins altérée par l'opération chirurgicale qu'elle venait de subir et qui avait été accompagnée de complications notamment dues à une hémorragie. Parmi les différents dédommagements revendiqués par Madame B., le seul que le tribunal estime en lien causal avec le comportement fautif qui vient d'être identifié dans le chef du SPF Finances est constitué des frais de consultation de la psychologue, Madame N.

Madame B. établit⁴⁹ avoir payé 22 consultations⁵⁰ au prix de 50€ par consultation, soit un montant de 1.100 € (= 22 x 50€). Elle démontre⁵¹ avoir obtenu un remboursement de la mutuelle de 160 €. Son dommage est donc établi à hauteur de 940€ (= 1.100€ – 160€).

Le tribunal relève que ces frais, contrairement à ce que laisse sous-entendre le SPF Finances, n'ont pas été déjà indemnisés dans le cadre de la procédure judiciaire relative au harcèlement moral. En effet, l'arrêt⁵² de la cour du travail de Liège du 18 janvier 2019 accorde une indemnisation en constatant que les dernières consultations médicales ou psychologiques sont attestées en janvier 2015 et qu'une dernière séance chez la psychologue est honorée le 19 juillet 2016. Il s'agit donc de prestations antérieures au licenciement qui ne sont pas celles visées dans la présente procédure.

Le SPF Finances doit être condamné à payer à Madame B. la somme de 940€ à titre de dommages et intérêts.

- de ne pas avoir tenu compte de la réponse écrite qu'elle a rédigée le 6 avril 2018 et de n'en retenir que ce qu'il connaît déjà sans investiguer le reste et de se précipiter pour licencier en invoquant un motif grave.

A cet égard, le tribunal a déjà relevé ci-dessus que la lettre de licenciement du 10 avril 2018 établit que le SPF Finances a pris connaissance et tenu compte des

⁴⁹ Voir pièces V.3 et V.4 du dossier de Madame E

⁵⁰ Étalées sur la période du 24 mai 2018 au 19 mars 2022.

⁵¹ Voir pièce V.4 du dossier de Madame B.

⁵² Voir page 24 de l'arrêt déposé en pièce III.6 du dossier de Madame B.

explications fournies par Madame B dans sa lettre du 6 avril 2018. Ce n'est pas parce que les explications de Madame B n'ont pas convaincu l'employeur qu'il s'en déduit que celui-ci ne les a pas prises en compte. Il a déjà également été expliqué ci-dessus que c'est justement parce que l'employeur a reçu la confirmation, par cette lettre du 6 avril 2018, qu'elle avait effectué les recherches reprochées que l'employeur a estimé que les faits étaient avérés et justifiaient le licenciement pour motif grave. Ce reproche ne constitue donc pas une faute dans le chef de l'employeur.

- ~~d'avoir mis en cause sa probité en dépit de 27 années d'ancienneté de service~~ Irréprochables, de l'avoir licenciée sans considération et sans qu'elle puisse saluer ses collègues en la présentant comme coupable d'une faute disciplinaire.

A cet égard, le tribunal relève qu'il s'agit des corolaires et conséquences du licenciement pour motif grave et qu'un rapport d'enquête objectif établit la matérialité des faits dont Madame B a elle-même reconnu qu'elle en était l'auteur sans toutefois démontrer qu'elle effectuait les recherches reprochées à la demande de Monsieur N alors que c'est lui-même qui s'est plaint auprès du SPF Finances d'indiscrétions fiscales de la part de Madame B. Sans remettre en cause pour autant la parole de Madame B, le tribunal ne peut que s'en tenir aux pièces, qui attestent qu'il y a eu consultation des données sans justification professionnelle et plainte de la personne concernée.

Ce reproche ne constitue donc pas une faute dans le chef de l'employeur.

4.

A toutes fins utiles, le tribunal rappelle que le travailleur qui invoque le licenciement abusif doit démontrer un dommage distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Il doit également établir le lien causal entre la faute et le dommage qu'il invoque.

En l'espèce, hormis pour les dommages et intérêts accordés ci-dessus pour les frais de consultation de la psychologue :

- le lien causal entre ce que Madame B invoque à titre de diverses fautes dans le chef du SPF Finances et les dommages précis dont elle demande réparation n'est pas établi ;
- il est douteux pour les autres préjudices qu'elle invoque qu'ils soient distincts de ce qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

5.

En conséquence, la seule faute que le tribunal considère comme établie dans le chef du SPF Finances est son comportement abusif dans le cadre des circonstances qui accompagnent la rupture, comportement qui n'aurait pas été adopté par un employeur prudent et raisonnable en ce qu'il n'a pas accordé une prolongation de délai pour permettre à Madame B de répondre aux reproches qui lui sont formulés, à un moment où sa santé serait moins altérée par l'opération chirurgicale qu'elle venait de subir et qui avait été accompagnée de complications notamment dues à une hémorragie. Le seul dommage que le tribunal estime établi par Madame B et en lien causal avec le comportement fautif qui vient d'être identifié dans le chef du SPF Finances

est constitué des frais de consultation de la psychologue, Madame N pour un montant de 940€.

2.2.5. Quant à la demande de réparation pour l'absence de rémunération correspondante aux fonctions exercées et pour maintien sous contrat de travail

A. Position des parties

Madame B. estime qu'elle a exercé des fonctions de niveau B alors qu'elle est engagée en niveau C. Elle avance qu'à partir de l'année 2003, elle réalisait les contrôles fiscaux sur place. Elle soutient qu'il s'agit d'une tâche qui relève du niveau B et non du niveau C. Elle dépose des évaluations et attestations relatives aux années à partir de 2014 dont elle soutient qu'elles indiquent qu'elle effectuait des tâches dans les dossiers des indépendants ou des tâches de contrôle fiscal qui sont des tâches relevant du niveau B.

Elle rappelle qu'elle n'a jamais signé un autre contrat qui l'engageait au niveau B et qu'elle n'a jamais été nommée, étant restée agent contractuel pendant toute la durée de la relation de travail, soit 26 ans. Elle relève que la nomination est la règle dans le cadre de l'embauche au sein du secteur public et que le contrat de travail est l'exception. Elle se réfère à l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

Elle affirme ne pas rentrer dans le champ des exceptions et que le SPF Finances ne démontre pas l'exception qui justifie qu'elle soit restée en régime d'agent contractuel pendant 26 ans sans jamais être nommée.

Elle estime que, même si elle n'était pas dans les conditions d'avancement ou promotion réservés aux statutaires, le SPF Finances a commis une faute en lui faisant exercer une activité aussi éloignée de ce qui était contractuellement convenu. Elle base son raisonnement juridique sur les articles 20 et 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sur le principe d'exécution de bonne foi des conventions et l'interdiction de modification unilatérale des conditions de travail.

Elle estime que ces fautes lui ont causé un dommage en ce qu'elle n'a pas perçu la rémunération correspondant au grade des fonctions qu'elle exerçait réellement et en ce qu'elle n'a pas pu bénéficier de la stabilité d'emploi et des mesures de promotion et avancement réservées aux agents statutaires.

Elle demande la réparation de ce dommage en condamnant le SPF Finances à lui payer des dommages et intérêts correspondant à :

- la différence entre la rémunération qu'elle aurait proméritée si elle avait pu bénéficier d'un niveau B dès le 1^{er} janvier 2003 et la rémunération qu'elle a réellement perçue en tant que niveau C,
- la perte d'avantages, subie du fait qu'elle avait une rémunération inférieure et qu'elle a été sans emploi plusieurs années suite au licenciement, sur ses droits sociaux comme le montant des allocations sociales (maladie invalidité, chômage,

pension) ou encore sur la déduction de l'emprunt hypothécaire ou des frais professionnels.

Elle fait valoir qu'elle ne dispose pas des informations concrètes lui permettant de chiffrer exactement ce dommage et demande donc la somme provisionnelle de 36.000€, outre les intérêts compensatoires. Elle établit ce chiffre en retenant une perte de 200€ nets par mois soit 36.000€ sur 15 ans entre le 1^{er} janvier 2003 et le licenciement du 10 avril 2018.

Elle demande de faire injonction au SPF Finances de fournir les éléments permettant de calculer précisément le dommage en prévoyant une astreinte de 50€ par jour de retard.

Le **SPF Finances** sollicite l'irrecevabilité du moyen invoqué par Madame B lorsqu'elle soutient qu'il est fautif de la part du SPF Finances de l'avoir engagée sous contrat de travail en 1992. Il invoque que cette demande est introduite pour la première fois en 2022 si bien qu'il y a prescription en application de l'article 2262bis de l'ancien Code civil. Il ajoute, quant au fond, qu'aucune faute ne peut être tirée de cet élément, ni aucun dommage et qu'aucune sanction n'est prévue par l'arrêté royal invoqué par Madame B

En ce qui concerne l'affirmation de Madame B selon laquelle elle promérait une rémunération de niveau B parce qu'elle exerçait les tâches relevant de ce niveau, il estime qu'elle ne démontre pas qu'elle exerçait effectivement des fonctions supérieures à celles dévolues aux agents de niveau C. Le SPF Finances rappelle à ce titre la nuance entre effectuer une tâche dévolue aux agents de niveau supérieur et exercer un emploi (avec toutes les prérogatives et obligations y liées) d'un niveau autre que le sien.

Il dépose le descriptif de fonction de niveau C dont il relève qu'il prévoit bien des tâches de contrôle.

B. Rappel des principes applicables

1.

L'article 30 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 « A.R.P.G. »⁵³ fixe la rémunération des agents contractuels occupés dans une fonction publique comme suit :

« Les personnes engagées par contrat de travail ont droit à l'échelle de traitement, au revenu minimum garanti, au pécule de vacances, à l'allocation de fin d'année et aux indemnités, allocations et primes équivalents à ceux d'un agent ayant la même fonction ou une fonction équivalente. »

Or, en ce qui concerne les agents statutaires, leur traitement est fixé par arrêtés royaux. Leur échelle de traitement est déterminée par leur grade, qui dépend lui-même de leur diplôme. Le diplôme détermine le grade maximal auquel un agent statuaire peut être engagé, et c'est le grade dans lequel un agent est engagé qui détermine son échelle barémique. La rémunération n'est donc pas déterminée par les fonctions réellement exercées.

⁵³ Arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent, *M.B.*, 9 janvier 2001.

Il en va de même pour le contractuel engagé dans le secteur public : il est soumis aux mêmes conditions de diplôme. Il se voit attribuer l'équivalent du traitement auquel peut prétendre un agent statutaire qui exerce la même fonction. Le traitement d'un agent contractuel est donc fonction du grade qui lui est attribué par contrat ; il reste fixé comme tel tant que l'agent contractuel n'est pas nommé, ou son contrat modifié⁵⁴.

Pour les agents nommés, il existe toutefois une possibilité d'être rémunéré selon un grade supérieur à celui auquel l'agent est nommé lorsqu'il exerce des fonctions supérieures à certaines conditions. Cette hypothèse est organisée par l'article 26 de l'arrêté royal du 13 juin 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale qui dispose :

« Une allocation est accordée à l'agent qui a été désigné par le fonctionnaire dirigeant ou son délégué, moyennant son accord, pour exercer temporairement une fonction supérieure pendant une durée minimum ininterrompue de 30 jours. Par "fonction supérieure", on entend une fonction relevant d'un niveau supérieur ou d'une classe supérieure à celui ou celle où l'agent est nommé. »

L'octroi de cette allocation n'est cependant pas automatique, comme a pu le rappeler la cour d'appel de Bruxelles⁵⁵, ni applicable aux agents contractuels.

2.

Il a déjà été développé par la doctrine⁵⁶ et la jurisprudence un raisonnement sur la base de l'article 1382 de l'ancien Code civil concluant à la faute de l'employeur du secteur public qui occupe un agent à une fonction de grade supérieur sans lui permettre d'accéder à ce grade.

L'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit :

« L'employeur a l'obligation :

1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ;»

L'employeur public qui engage un agent contractuel à une fonction déterminée se rend coupable de faute lorsqu'il l'emploie dans les faits à une autre fonction que celle prévue par le contrat, puisqu'il ne le fait pas travailler aux conditions convenues.

Il a déjà été jugé que l'État 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 envisageable⁵⁷.

Cette faute peut déboucher, selon la théorie civiliste, sur l'octroi de dommages et intérêts. La jurisprudence est néanmoins partagée sur l'évaluation de pareil dommage.

⁵⁴ C.T. Liège, 26 avril 2011, RG n°2009/AN/8.850, disponible sur stradalex ; C.T. Bxl, 19 mars 2009, J.T.T. 2009, p.285.

⁵⁵ Bxl, 24 avril 2023, RG n°2018/AR/414, déposé en pièce 12 du dossier du SPF Finances.

⁵⁶ J. JACQMAIN, note sous C. Trav. Liège, 27 juin 2002, C.D.S., 2002, p. 453.

⁵⁷ C.T. Bxl, 16 janvier et 11 septembre 2007, C.D.S. 2008, p.167.

Une première tendance considère que le dommage subi par le fait que la rémunération n'ait pas été allouée ne doit pas nécessairement consister en l'équivalent de la rémunération perdue. Selon cette théorie, le dommage consiste une perte de chance à évaluer *ex aequo et bono*⁵⁸.

La seconde tendance estime au contraire que le dommage est évaluable à la différence de traitement entre les fonctions inférieures pour lesquelles l'agent est initialement engagé et les fonctions supérieures réellement exercées⁵⁹.

3.

Dans la fonction publique, le principe est que les employés sont soumis à un statut. C'est ce que prévoit l'article 3 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique⁶⁰.

L'article 4 de cette loi prévoit quant à lui les hypothèses, exceptionnelles, dans lesquelles il peut être recouru à un contrat de travail :

« Par dérogation à l'article 3, [...] il peut être procédé à l'engagement de personnes sous le régime du contrat de travail aux fins exclusives:

1° de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;

2° de remplacer des membres du personnel en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement, et ce sans préjudice de la possibilité de remplacer un agent statutaire par un autre agent statutaire;

3° d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques⁶¹;

4° de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes deux pertinentes pour les tâches à exécuter, également lorsque les tâches à exécuter concernent des missions permanentes. »

Critiqué en doctrine, cet article 4 est appelé à être modifié⁶². La nouvelle mouture de cet article délèguera au Roi la possibilité de décider les circonstances dans lesquelles il peut être procédé à l'engagement de personnes sous contrat de travail dans la fonction publique⁶³.

Il apparaît en effet que, dans la pratique, le statut impose une certaine rigidité, et des procédures modificatives lourdes, qui réduisent la capacité de réponse de l'administration aux changements et aux besoins d'adaptation du service public. Dans l'attente de cette modification, les autorités fédérales restent néanmoins tenues au respect des conditions strictes fixées par la loi du 22 juillet 1993⁶⁴.

⁵⁸ C.T. Liège, 26 avril 2011, RG n°2009/AN/8.850, disponible sur [stradalex](#).

⁵⁹ C.T. Liège, 10 juin 2004, RG n°7.248/2002, disponible sur [stradalex](#) ; C.T. Bxl, 11 septembre 2007, RG n°47.030, disponible sur [stradalex](#).

⁶⁰ M.B., 14 août 1993.

⁶¹ Celles-ci étant listées dans un arrêté royal du 1^{er} février 1993.

⁶² Articles 443 et 450 de la loi-programme I du 24 décembre 2002, M.B., 31 décembre 2002.

⁶³ L'entrée en vigueur de cette version de l'article 4 n'est pas encore déterminée.

⁶⁴ F. GOSSELIN, « La nature de la relation juridique entre les agents et leur autorité », in *Droit de la fonction publique*, Wolters Kluwer Belgium, Waterloo, 2017.

La question du sort à réserver au contrat de travail conclu en violation des règles législatives ou réglementaires qui interdisent ou limitent le recours à l'engagement contractuel est controversée. Alors que les chambres néerlandophones du Conseil d'État requalifient la relation en relation statutaire, les chambres francophones estiment que « *le Conseil d'État ne peut faire fi de l'existence d'un contrat de travail, fût-il illégalement conclu, dès lors que la décision d'y recourir est devenue définitive* »⁶⁵.

Toujours est-il que le Conseil d'État s'estime compétent pour connaître de ce type de recours, qu'il considère dirigé contre un acte détachable d'engagement d'un travailleur sous contrat⁶⁶.

Enfin, le contractuel qui souhaite devenir statutaire peut :

- passer les tests de sélection du Selor pour lequel il remplit les conditions d'accès en vue d'être nommé à un poste vacant ;
- si une disposition législative ou réglementaire le prévoit, postuler à un emploi de promotion. L'article 6.32 du statut de personnel flamand permet, par exemple, aux agents contractuels d'accéder à tous les emplois de promotion, et cette promotion entraîne leur nomination⁶⁷. Ils deviennent donc statutaires.

Au sein des services publics fédéraux, le choix de la procédure est laissé au Ministre compétent⁶⁸.

4.

L'article 2262bis, § 1^{er}, de l'ancien Code civil dispose :

« toutes les actions personnelles sont prescrites par dix ans.

Par dérogation à l'alinéa 1er, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extra-contractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

Les actions visées à l'alinéa 2 se prescrivent en tout cas par vingt ans à partir du jour qui suit celui où s'est produit le fait qui a provoqué le dommage. »

L'article 113 de la loi du 22 mai 2003 portant organisation du budget et de la comptabilité de l'État fédéral précise quant à lui :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 114, les règles de prescription du droit commun sont applicables aux services visés à l'article 2. »

Dans un arrêt de 2007, la cour du travail de Bruxelles⁶⁹ a considéré que l'agent contractuel avait une créance envers l'État et que les règles de prescription reprises dans les lois sur la comptabilité de l'État coordonnées le 17 juillet 1991⁷⁰ trouvaient donc à s'appliquer.

⁶⁵ C.T., 6 mai 2001, arrêt Paliouras, n°213.041 ; voir également en ce sens C.E., 6 mai 2014, arrêt Goedseels, n°227.285.

⁶⁶ C.E., 1^{er} octobre 2012, arrêt Zeeuws, n°220.779.

⁶⁷ Arrêté du gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

⁶⁸ F. PIRET, « Le recrutement et la carrière administrative dans la fonction publique : état des lieux », *A.T.P.*, 2015/3, p.405.

⁶⁹ C.T. Bxl, 16 janvier 2007, RG n°47.030, disponible sur stradalex.

⁷⁰ Les dispositions relatives à la prescription dans ces lois ont néanmoins été remplacées par la loi de 2003 susmentionnée.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

L'article 26 du Titre préliminaire du code d'Instruction criminelle stipule qu'en cas d'infraction, l'action civile ne peut se prescrire avant l'action publique.

Dès lors qu'aucune disposition légale n'impose de verser un surplus de rémunération à un agent contractuel employé dans des fonctions supérieures à celles pour lesquelles il a initialement été engagé, la faute de l'employeur ne constitue pas une infraction, et l'article 26 du Titre préliminaire ne s'applique donc pas.

C. Application au cas d'espèce

Madame B. est engagée par contrat de travail signé le 27 janvier 1992 en qualité d'employée pour exercer les fonctions de rédacteur dans le ressort de la Direction de Liège.

Le contrat de travail s'intitule « *contrat de travail à l'intention des contractuels visés par la loi du 20 février 1990 (en remplacement d'agents qui n'exercent pas leur fonction ou ne l'exercent qu'à temps partiel)* ».

Les parties s'accordent sur le fait que la fonction de rédacteur pour laquelle elle a été engagée est un emploi de niveau C.

Madame B. ne conteste pas que son poste initial, tel que prévu par son contrat de travail, est un poste de niveau C. Sa rémunération est fonction de ce grade. En effet, comme développé plus haut, la rémunération dans le service public dépend du grade et non de la fonction réellement exercée.

Aucun arriéré de rémunération n'est donc dû à Madame B.

Madame B. estime toutefois que le SPF Finances a commis plusieurs fautes dont elle demande réparation sous forme de dommages et intérêts.

Elle lui reproche :

- de l'avoir occupée pendant toute la relation de travail en tant qu'agent contractuel sans jamais la nommer pour lui permettre de devenir ainsi un agent statutaire.

A cet égard, le tribunal relève que si la contestation ainsi formulée par Madame B. vise les conditions de son engagement par contrat de travail signé le 27 janvier 1992, sa demande est prescrite en application des règles de prescription rappelées ci-dessus. En effet, cette contestation n'est soulevée pour la première fois que par requête introductive d'instance déposée au greffe du présent tribunal le 23 octobre 2018, soit plus de 26 ans après la signature du contrat.

En ce que cette contestation vise un comportement fautif du SPF Finances du fait du maintien de la relation de travail pendant 26 années dans un cadre contractuel et non statutaire, le tribunal estime que la demande est non fondée.

En effet, l'intitulé du contrat de Madame B., à savoir « *remplacement d'agents* » rentre dans les hypothèses prévues par l'article 4 de la loi du 22 juillet 1993, et plus particulièrement la deuxième : « *2° de remplacer*

des membres du personnel en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service, quand la durée de cette absence implique un remplacement, et ce sans préjudice de la possibilité de remplacer un agent statutaire par un autre agent statutaire ».

Il n'apparaît donc pas que le choix du SPF Finances de recourir à un contrat de travail soit fautif puisqu'il est légalement justifié.

Par ailleurs, Madame B. invoque⁷¹ s'être soumise à de nombreux tests pour évoluer et pouvoir prétendre à une nomination en qualité de fonctionnaire statutaire sans pouvoir accéder à ce titre. Elle ne détaille pas les tests visés, ni à quel moment elle s'y est soumise. Participer à une épreuve de sélection, de recrutement ou de promotion, n'implique pas automatiquement sa réussite, ni même en cas de réussite, une réussite suffisante que pour être classé en ordre utile par rapport au nombre de places vacantes. Dès lors, cet argument n'est pas pertinent pour établir une faute dans le chef du SPF Finances du fait de ne pas l'avoir nommée dans le courant de la relation de travail.

- de l'avoir rémunérée au grade de niveau C alors qu'elle exerçait depuis, à tout le moins, le 1^{er} janvier 2003 des fonctions relevant du grade de niveau B.

Madame B. soutient avoir débuté les contrôles fiscaux en 2003. Elle estime que ce sont des tâches qui relèvent du niveau B et non du niveau C auquel elle était engagée et rémunérée.

Le SPF Finances dépose la fiche de description de fonction de niveau C qui précise que l'objectif de la famille de fonctions est d' « *[e]ffectuer des contrôles prévus et imprévus de biens, de services et de documents. Un contact physique direct avec la personne contrôlée est nécessaire pour vérifier l'application de la réglementation ou en vue de la certification, tant sur le plan fiscal, économique, civil que policier* ». Dans la rubrique « *Domaines de résultat* » la fiche de description de fonction précise qu'en tant que contrôleur, l'agent de niveau C est « *responsable du contrôle a posteriori* », qu' « *un contact physique direct avec la personne contrôlée est nécessaire, avec oui ou non le droit de dresser des procès-verbaux.* »

En tant que contrôleur, il peut également être responsable du contrôle antérieur dans le cas d'une demande de certificat ou autorisation, ce qui implique un contact physique direct avec le demandeur et comme tâche possible de se rendre sur les lieux.

La fiche de description de fonction précise encore que l'agent de niveau C a également un rôle de gestionnaire de dossiers. Sous cette casquette, il est « *responsable de la gestion de dossiers et de la demande de certificats, d'attestations et d'approbations dans le cadre de l'application de la réglementation.* »

Madame B. explique qu'en 2003, elle a commencé les contrôles sur place avec un collègue puis qu'elle se rendait seule au domicile ou siège social des contribuables pour effectuer des contrôles et qu'elle devait rédiger un rapport de vérification et un protocole d'accord envoyés aux contribuables.

⁷¹ Voir page 58 des conclusions de synthèse de Mme B.

Elle dépose l'attestation⁷² rédigée le 23 décembre 2015 par son supérieur hiérarchique qui mentionne les missions qu'elle avait lorsqu'elle était affectée à son service en 2014 et 2015. Elle souligne qu'il y indique notamment « *effectuer le contrôle fiscal en matière d'impôts des personnes physiques des dossiers qui avaient été sélectionnés.* »

Le tribunal ne voit pas en quoi ces tâches ne s'inscriraient pas dans le descriptif de fonction de niveau C détaillé ci-dessus.

Elle dépose l'attestation⁷³ rédigée le 31 janvier 2018 par son supérieur hiérarchique pendant la période du 1^{er} janvier 2016 au 30 septembre 2017, qui mentionne qu'elle a eu en charge la gestion des dossiers IP aussi bien de salariés que d'indépendants.

Elle affirme que la gestion des dossiers des indépendants est une tâche de niveau B.

La description de fonction de niveau C, détaillée ci-dessus, ne précise pas que les dossiers indépendants sont exclus des tâches entrant dans la fonction de niveau C.

Les missions accomplies par Madame B. qui sont mentionnées dans l'attestation du 31 janvier 2018 sont conformes à la description de fonction de niveau C.

Madame B. dépose son rapport d'évaluation de l'année 2017⁷⁴ qui conclut qu'elle « répond aux attentes ».

Elle y a ajouté dans les remarques finales : « *quant au retard dans le scan, il est bon de rappeler que mes courriers et la doc devaient être scannés par un collègue puisque j'avais accepté en échange malgré mon niveau C de faire les dossiers B que personne d'autre ne voulait taxer.*

Le degré de complexité de ce type de dossier représentant une charge de travail supplémentaire, Aubry avait proposé de me décharger du scan. Les dossiers B ont tous été traités comme convenu mais tous les courriers à scanner m'ont été rendus par la personne chargée de le faire au motif qu'elle n'avait pas que cela à faire. »

Elle relève que sa remarque n'a pas été contestée par sa hiérarchie et en déduit que cela établit bien qu'elle effectuait des tâches de niveau B.

Le tribunal relève qu'il s'agit d'une remarque ajoutée à la fin de l'évaluation et qui n'a pas d'influence directe sur le contenu de l'évaluation, ni sa mention finale. Ces circonstances peuvent expliquer que la hiérarchie n'ait pas réagi à cette remarque.

Par ailleurs, cette seule remarque, formulée ponctuellement dans un rapport d'évaluation de l'année 2017, ne permet pas d'établir que Madame B. accomplissait de manière habituelle et fréquente, depuis le 1^{er} janvier 2003, des tâches de niveau B au point de conclure qu'elle relevait de ce niveau B et en promérait le traitement financier.

⁷² Pièce II.3.i du dossier de Mme B

⁷³ Pièce II.3.j du dossier de Mme B

⁷⁴ Pièce II.4. du dossier de Mme B

Madame B. invoque⁷⁵ l'évaluation de 2014 établie par Monsieur R parce qu'il y serait précisé, dans la description de fonction, qu'elle avait le titre d' « expert gestion de dossiers ». Elle affirme que le grade d'expert correspond au niveau B.

Cette pièce n'est pas déposée si bien que le tribunal ne peut pas en vérifier la teneur, ni le contexte. Le seul document⁷⁶ émanant de Monsieur R⁷⁷, qui a été déposé, est un courrier stéréotypé qui atteste que le travail de Madame B était bon, quantitativement et qualitativement pour la période du 1^{er} décembre 2013 au 30 septembre 2014.

Il n'est pas établi que l'expression « *expert gestion de dossiers* » visait bien le terme « *expert* » en tant que nomenclature d'une fonction de niveau B. En effet, dans le paragraphe suivant de la description de fonction reprise dans l'évaluation de 2014 établie par Monsieur R, telle que reproduite dans les conclusions de Madame B, il est évoqué la notion d' « *agent expert en matière de contentieux administratif* ». Il n'est donc pas exclu que le terme « *expert* » signifie tout simplement doté d'une certaine expertise.

Si le tribunal ne doute pas que Madame B ait pleinement satisfait ses chefs de service successifs et les contribuables, les éléments déposés ne permettent pas de conclure que Madame B effectuait des fonctions supérieures au niveau C et fondamentalement différentes de celles pour lesquelles elle a été engagée en 1992.

Madame B ne démontre pas que le SPF Finances est coupable de faute. Aucune indemnisation n'est due.

2.2.6. Quant aux documents sociaux

Madame B demande que les documents sociaux et fiscaux dument corrigés lui soient remis dans le mois du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50€ par document manquant et par jour de retard.

Le SPF Finances relève qu'il n'y a aucune raison de croire qu'il ne s'exécuterait pas en ne délivrant pas les documents sociaux. Il s'oppose à ce que la condamnation à délivrer les documents sociaux soit assortie d'une astreinte.

Le tribunal condamne le SPF Finances à délivrer, dans le mois du présent jugement, les documents sociaux et fiscaux dument corrigés, dont notamment le formulaire C4 corrigé.

Madame B ne justifiant pas en quoi une astreinte serait nécessaire, le tribunal n'en ordonne aucune.

⁷⁵ Voir page 56 des conclusions de synthèse de Mme B

⁷⁶ Pièce II.3.h du dossier de Mme B

⁷⁷ Qui signe en qualité de conseiller – inspecteur principal chef de service a.i.

2.3. Quant aux dépens

A. Position des parties

Madame B. sollicite la condamnation « du demandeur » (sic !) au paiement de la somme de 15.000€, soit l'indemnité de procédure majorée, en raison du montant en litige, de la complexité de celui-ci et de la technicité de la matière.

Le **SPF Finances** sollicite le bénéfice de l'indemnité de procédure en conformité avec l'article 1022 du Code judiciaire, et rappelle le montant du litige, soit 286.000€. Il liquide l'indemnité de procédure à 10.500€.

B. Rappel des principes applicables

L'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire prévoit le principe selon lequel les dépens sont à charge de la partie qui succombe, sauf si le juge en décide autrement.

Selon l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Le juge peut en effet compenser les dépens. Il jouit, pour ce faire, d'un pouvoir discrétionnaire⁷⁸. Le juge peut décider que les parties ne devront rien, ni l'une ni l'autre ; que chacune devra supporter les dépens de l'autre ; ou répartir de manière proportionnelle la masse globale des dépens⁷⁹. Un courant doctrinal est d'avis que chaque partie doit succomber sur au moins un point litigieux pour que les dépens soient partagés⁸⁰.

C. Application au cas d'espèce

En l'espèce, chacune des parties succombe sur au moins un point litigieux :

- le SPF Finances doit à Madame B. une indemnité compensatoire de préavis pour non-respect du délai de trois jours dans le cadre d'un licenciement pour motif grave et une partie des dommages et intérêts qu'elle postule pour licenciement abusif ;
- Madame B. succombe sur ses autres chefs de demande.

Le tribunal décide donc de compenser les dépens et dit que chaque partie supportera ses propres dépens.

2.4. Quant au cantonnement

Madame E demande de dire le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours sans caution ni faculté de cantonnement.

⁷⁸ Cass., 20 juin 1991, *Pas.*, 1991, I, p.919 ; Cass., 25 juin 1992, *J.T.T.*, 1992, p.659 et *Pas.*, 1992, I, p.959.

⁷⁹ G. DE LEVAL, *Eléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2005, p. 455.

⁸⁰ B. DE CONINCK, et J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », *J.T.*, 2008/32, n° 6324, pp. 581-584.

Le SPF Finances indique que, s'il devait succomber, il sollicite de pouvoir cantonner les sommes qui seraient dues.

Le tribunal relève que les parties ne réclament pas une exception au principe du caractère exécutoire par provision du jugement définitif tel qu'établi par l'article 1397 du Code judiciaire.

La question qui oppose les parties est celle de la faculté de cantonner.

L'article 1403 du Code judiciaire énonce :

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais.

Quand la saisie porte sur des sommes, ce dépôt peut être fait au moyen des fonds saisis; quand elle porte sur d'autres biens, il peut avoir lieu au moyen du produit de la vente de tout ou partie de ceux-ci.

Le débiteur se pourvoit préalablement devant le juge des saisies, lequel règle le mode et les conditions du dépôt des fonds et s'il échet, de la vente de tout ou partie des biens saisis. »

L'article 1404 du même Code poursuit :

« Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Le versement est fait avec affectation spéciale de la somme à l'extinction de la créance du saisissant et vaut paiement dans la mesure où le saisi se reconnaît ou est reconnu débiteur. »

L'article 1406 du même Code dispose que :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Il ressort de ces dispositions que le cantonnement est un droit pour le débiteur, destiné à prévenir le risque d'insolvabilité du gagnant provisoire.

L'interdiction du cantonnement (sans aborder les créances alimentaires) est donc une exception, qui est d'interprétation stricte. Pour refuser ce droit, le juge doit motiver expressément en quoi le cantonnement causerait au créancier un préjudice grave⁸¹, à charge pour ce dernier d'en apporter la preuve.

En l'espèce, Madame B n'apporte aucun élément permettant de justifier une dérogation au principe de la faculté de cantonner.

Il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe et il ne sera pas fait droit à cette demande de Madame B

⁸¹ C.T. Bxl, 28 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 313.

3. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Dit la demande d'indemnité compensatoire de préavis largement fondée, et condamne le SPF Finances au paiement de la somme de 94.330,88€ bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 10 avril 2018 jusqu'à complet paiement,

Dit la demande relative au paiement de la prime de fin d'année et l'allocation de compétence devenue sans objet,

Dit la demande d'indemnité pour absence de motif raisonnable au licenciement non fondée,

Dit la demande de dommages et intérêts pour circonstances abusives du licenciement très partiellement fondée, et condamne le SPF Finances au paiement de la somme de 940€ à titre de dommages et intérêts,

Dit la demande relative à la réparation pour l'absence de rémunération correspondante aux fonctions exercées et pour maintien sous contrat de travail non fondée,

Condamne le SPF Finances à délivrer à Madame B ;, dans le mois du prononcé du présent jugement, les documents sociaux et fiscaux dûment corrigés, dont le formulaire C4 ;

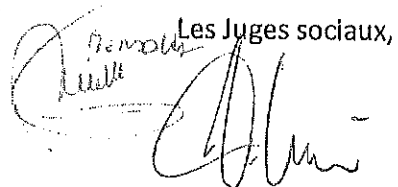
Compense les dépens, et délaisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Dit le jugement exécutoire par provision et autorise le SPF Finances à cantonner, conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire, les sommes auxquelles il est condamné par le présent jugement.

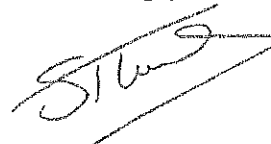
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:

T
ME
Ti

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,


Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
11/09/2023 par Ti, Juge, présidant la chambre, assistée de M.,
Greffier,

Le Greffier,



Le Juge.

