



Chambre 8
Numéro de rôle 2022/AM/111
Mxxxxxxx Lxxxxxx / LA COMMUNAUTE FRANCAISE
Numéro de répertoire 2023/
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 20 avril 2023**

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail-employé
Article 578, 1° du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

Monsieur Mxxxxxxx Lxxxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à
xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, comparissant par son conseil Maître Pierre
GILLAIN, avocat à Charleroi ;

CONTRE

LA COMMUNAUTE FRANCAISE, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège
est établi à xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée, comparissant par son conseil Maître Emilie VAN
DE CALSEYDE loco Maître Anne FEYT, avocate à Saint-Gilles.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 24 mars 2022 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 7 février 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 10 novembre 2022 et les conclusions d'appel de la partie appelante y reçues le 19 septembre 2022 ;
- les dossiers des parties,
- la note de dépens de la partie appelante déposée lors de l'audience publique du 8 mars 2023.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la
8^{ème} chambre du 8 mars 2023.

1. Objet de l'appel et position des parties

1.1. Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX demande à la cour de :

- condamner la COMMUNAUTE FRANCAISE à lui payer la somme de 15.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, augmentée des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête devant le premier juge et ce jusqu'au parfait paiement ;
- condamner la COMMUNAUTE FRANCAISE aux frais et dépens de l'instance d'appel, à savoir l'indemnité de procédure de base ;
- à titre subsidiaire, réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 3.250 €.

1.2. La COMMUNAUTE FRANCAISE demande à la cour de :

- confirmer le jugement dont appel ;
- déclarer les demandes de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX , si recevables, non fondées ;
- condamner Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX aux frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure ;
- à titre subsidiaire, réduire le montant de l'indemnité pour licenciement abusif à 2.500 € et compenser les dépens.

2. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 7 février 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Les parties n'indiquent pas que le jugement aurait été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

3. Les faits de la cause

3.1. Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est né le xxxxxxxxxxxxxxxxx.

3.2. Le 12 septembre 2017, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX entre au service de la Communauté française dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement en qualité d'employé pour exercer, à mi-temps, une fonction éducative et pédagogique au sein de l'Institution publique de Protection de la Jeunesse (IPPJ) de Fraipont.

Le contrat prévoit que Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est engagé en remplacement de Monsieur Pxxxxx Dxxxxxxxxxx , agent statutaire en congé de maladie.

3.3. Le 12 décembre 2017, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX signe un nouveau contrat de

travail à mi-temps, cette fois-ci en vue du remplacement de Monsieur Vxxxxxx Hxxx .

3.4. Le 12 janvier 2018, un « avenant n° 1 » au contrat prévoit que le contrat est exercé à temps plein, depuis le 15 décembre 2017.

Chacun des contrats stipule que le contrat de remplacement prend fin sans délai de préavis au terme de l'absence du travailleur remplacé ainsi qu'en cas de retour du travailleur remplacé ou en cas de rupture du lien de travail, pour cause de démission, licenciement, décès ou force majeure du travailleur remplacé.

3.5. Le 11 mai 2018, malgré le retour au travail de Monsieur VXXXXXX HXXX et en l'absence de la signature d'un nouveau contrat par Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX , celui-ci continue à travailler au sein de l'IPPJ de Fraipont.

3.6. Le 9 juin 2018, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX signe un nouveau contrat de travail à durée déterminée, pour la période du 12 mai 2018 au 31 juillet 2018, en vue d'exercer, à temps plein (38 h/semaine), la fonction d'éducateur au sein de l'IPPJ de Fraipont en remplacement de membres du personnel temporairement absents.

L'article 1^{er}, alinéa 2 du contrat précise que le Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX est « engagé en vue de remplacer des membres du personnel temporairement absents, conformément aux dispositions de l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 juin 1999 relatif au remplacement de certains membres du personnel dans les services continus des Services du Gouvernement de la Communauté Française et de certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française ».

3.7. Le 9 août 2018, un avenant au contrat de travail du 9 juin 2018 est établi par Monsieur SXXXX , Directeur général auprès de la Communauté française, après avoir obtenu l'accord de l'inspecteur général des finances le 6 août 2018.

Cet avenant précise, en son article unique, que :

- §1^{er} « A l'article 1^{er} du contrat de travail d'employé conclu le 9 juin 2018, les mots « 31 juillet 2018 » sont remplacés par les mots « 31 janvier 2019 » » ;
- §2: « Le présent avenant produit ses effets le 1^{er} août 2018 ».

3.8. Le 29 août 2018 en matinée, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX est invité par Monsieur BXXXXXXXX , responsable administratif - attaché de direction, à signer l'avenant à son contrat de travail.

Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX refuse de signer l'avenant sur-le-champ, estimant être en droit de prétendre à un contrat à durée indéterminée dans la mesure où il a été maintenu en fonction au-delà du terme de son contrat, soit le 31 juillet 2018. Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX est invité à prendre ses jours de congé légaux à partir du 30 août 2018.

3.9. Le 30 août 2018, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX se présente sur son lieu de travail à 10h46 et signe, avec Monsieur BXXXXXXXX, un document attestant du fait que :

« Ce 29 août 2018, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX a refusé de signer l'avenant n°1 au contrat de travail d'employé conclu le 9 juin 2018 le jugeant non conforme. Suite à cela, il a été convenu avec le service du personnel de la FWB de le mettre en congé à partir du 30 août 2018 ».

3.10. Le 3 septembre 2018, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX, par l'intermédiaire de son syndicat, interroge la COMMUNAUTE FRANCAISE quant à sa situation et afin de trouver une solution. Il indique, notamment, que « Monsieur Bxxxxxxxx m'a informé que je n'étais pas dans les conditions pour réclamer ce contrat et que je risquais fort d'être licencié si je le faisais ».

3.11. Par courrier recommandé du 4 septembre 2018, la COMMUNAUTE FRANCAISE informe Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX qu'une procédure de licenciement va être initiée à son égard.

La COMMUNAUTE FRANCAISE précise notamment que :

« Étant resté en fonction au-delà du 31 juillet 2018 au soir, conformément à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et n'ayant jamais signé votre avenant avant votre prise de service le 1^{er} août, votre contrat à durée déterminée est de facto assimilé à un contrat durée indéterminée.

Dès lors, ce contrat à durée indéterminée impacte fortement l'embauche compensatoire dégagée en application de l'article 7 susmentionné. Je note que l'organisation de l'IPPJ de Fraipont ne justifie en rien l'engagement d'un membre du personnel dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, raison pour laquelle une prolongation avait été demandée jusqu'au 31 janvier 2019. Il n'est, pour l'heure, pas possible de savoir si au-delà de cette date il sera encore nécessaire de disposer d'un éducateur engagé sur base de l'embauche compensatoire. Si une telle décision venait à être prise, celle-ci aurait un impact important sur l'organisation de l'IPPJ, qui perdrait un emploi qui pourrait être utile dans une autre institution ou dans un autre service où il permettrait de faire face à une situation problématique.

En effet, l'objectif premier de l'article 7 susmentionné est de permettre aux services continus qui fonctionnent 24h/24h de disposer d'un effectif complet en compensant des absences par des engagements ponctuels à durée déterminée.

En outre, le budget de cette embauche compensatoire n'a pas pour vocation première d'engager du personnel dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Je me permets également de vous rappeler que si vous avez été maintenu en fonction au-delà du 31 juillet 2018 dans l'attente de la signature de l'avenant à votre contrat, d'une part, c'est afin d'éviter une interruption de votre travail et, d'autre part, c'est parce qu'il s'agit d'une pratique administrative courante liée à la lourdeur de la procédure et acceptée par tous, en ce compris les organisations syndicales, dans la mesure où cette pratique rencontre l'intérêt, tant des membres du personnel concerné, que des IPPJ ».

3.12. A partir du 7 septembre 2018, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX se trouve en incapacité de travail pour « harcèlement moral au travail, état dépressif et troubles du sommeil ».

3.13. Le 10 septembre 2018, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX écrit à l'Administratrice générale de la COMMUNAUTE FRANCAISE, en ces termes :

« J'accuse bonne réception de votre recommandé daté du 4 septembre dernier dans lequel je suis au regret d'apprendre la procédure de licenciement qui est lancée à mon encontre. Comme indiqué dans votre courrier, une prolongation de mon contrat avait été demandée jusqu'au 31 janvier 2019 inclus; dès lors, je ne comprends pas pourquoi vous voulez mettre un terme immédiatement au contrat à durée indéterminée auquel j'ai droit. Pourquoi ne puis-je pas reprendre mon service à l'IPPJ de Fraipont jusqu'à cette date et évaluer après si l'organisation ne justifie pas mon contrat à durée indéterminée ? Si tel n'est pas le cas, peut-être pourriez-vous me proposer un emploi dans une autre institution ou dans un autre service en situation problématique ? De plus, vous évoquez la rupture de confiance comme motif de mon licenciement. Vous n'êtes pas sans savoir que cette pratique est pourtant contraire à la position de la jurisprudence des tribunaux en la matière et ce motif ne peut constituer une cause de licenciement. Par conséquent, pourriez-vous demander au Ministère de la Communauté Française de revoir sa position quant à la procédure de mon licenciement ? »

3.14. Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est licencié par courrier recommandé du 21 septembre 2018, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, soit une indemnité équivalente à 7 semaines de rémunération.

Le motif du licenciement est énoncé comme suit:

« Refus de signature de l'avenant de prolongation de 6 mois du contrat à durée déterminée impactée sur l'embauche compensatoire dégagée par l'article 7 de l'AGCOMMUNAUTE FRANCAISE du 21 juin 1999 relatif au remplacement de certains membre du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française dont l'objectif premier est de permettre aux services continus de fonctionner 24h/24. L'embauche compensatoire ne permet pas de recruter du personnel pour une durée indéterminée ».

Le document « C4- certificat de chômage - certificat de travail » mentionne, également, ce motif de licenciement.

3.15. Le 16 janvier 2019, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, afin d'entendre condamner la Communauté française à lui payer une indemnité de préavis supplémentaire au préavis qui lui a été versé.

Dans le cadre de la procédure devant le tribunal, durant laquelle Monsieur MXXXXXXX

LXXXXXX se défend seul, il sollicite la condamnation de la Communauté française à lui payer :

- « 17 semaines de préavis compensatoire » ;
- « un montant de 25.000 € proportionnel à la hauteur du préjudice moral subi » pour abus du droit de licencier ;
- « un montant de 20.000 € à titre de dédommagement corporel » ;
- les frais et dépens de l'instance.

3.16. Le 28 janvier 2019, la COMMUNAUTE FRANCAISE publie une offre d'un emploi d'éducateur spécialisé à temps plein pour l'IPPJ de Fraipont.

3.17. Le 27 mai 2019, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est entendu par la police, en qualité de suspect, dans le cadre d'une plainte pour diffamation déposée par la COMMUNAUTE FRANCAISE, suite à la réception d'une lettre anonyme dénonçant des mauvais traitements à l'IPPJ de Fraipont.

3.18. Au cours de la période du 7 septembre 2019 au 5 janvier 2020, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est reconnu en invalidité par le Conseil médical de l'invalidité.

3.19. Par le jugement entrepris du 7 février 2022, le tribunal du travail :

- dit la demande de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX recevable mais non fondée ;
- condamne Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX aux frais et dépens de l'instance, liquidés par la partie défenderesse à 3.250 € et lui délaisse les siens propres ;

4. Position de la cour

4.1. Dommages-intérêts pour licenciement abusif

- Principes

▪ L'ABUS DU DROIT DE LICENCIER

4.1.1. Un licenciement est entaché d'un abus de droit lorsque le droit de licenciement est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

4.1.2. Le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit, à l'image ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

4.1.3. Le travailleur qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, doit démontrer une faute (dans le chef de son ex-employeur), un dommage (autre que celui couvert par le préavis) et un lien de causalité entre ces deux premiers éléments. L'indemnisation du dommage n'est pas forfaitaire, mais *ex aequo et bono*, par rapport au dommage réellement subi.

4.1.4. L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.

4.1.5. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fût-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.¹

4.1.6. L'employeur qui décide de faire usage de son droit de licenciement occasionne, par la force des choses, un préjudice à son cocontractant, de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit à d'autres fins que le bien de son entreprise, notamment au titre de représailles à l'encontre du travailleur.²

4.1.7. La charge de la preuve appartient au travailleur.

- CONTRATS DE REMPLACEMENT

4.1.8. « Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

À défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. [...] » (article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

4.1.9. « Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.

¹ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

² C. trav. Mons, 29 juin 2016, 2015/AM/265, www.terralaboris.be.

Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.

Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans.

À défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. » (article 11ter, §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

4.1.10. L'écrit doit en tout état de cause mentionner l'identité du ou des travailleurs remplacés ; la mention de l'identité du travailleur remplacé doit être claire et précise. En parlant expressément « du ou des travailleurs remplacés », la loi autorise qu'une même personne remplace simultanément ou successivement plusieurs travailleurs dont l'identité est mentionnée.

Dans ces hypothèses, la rédaction d'un seul contrat peut suffire, à condition de communiquer l'identité de chaque travailleur remplacé (ainsi que chaque motif de remplacement).

En l'absence des mentions obligatoires (ou de mentions incomplètes), il est admis selon une opinion majoritaire que le contrat doit être soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

4.1.11. Conformément à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, toute stipulation contraire aux dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

4.1.12. « Dès lors que le licenciement a été décidé en raison du revirement du travailleur par rapport à la signature d'un cinquième contrat de travail à durée déterminée et qu'aucun autre motif n'est établi, la société a donné congé pour « punir » le travailleur, au motif d'avoir émis une revendication légitime concernant son droit à être reconnu comme étant dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. »³

- *Application*

4.1.13. Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX critique le jugement dont appel, en ce que, après avoir reconnu que le contrat de travail ne respectait pas les conditions de l'article 9 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le tribunal décide que le

³ C. trav. Bruxelles, 1er octobre 2014, 2013/AB/161, www.terralaboris.be.

seul fait que le licenciement soit intervenu à la suite du refus de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX de signer l'avenant du 9 août 2018, ne le rend pas, en soi, abusif.

4.1.14. Tout comme devant le tribunal du travail, la COMMUNAUTE FRANCAISE reconnaît l'évidence, à savoir que dès le 12 mai 2018, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX prestait au service de la COMMUNAUTE FRANCAISE – et plus particulièrement de l'IPPJ de Fraipont – dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que le contrat de remplacement signé le 12 décembre 2017 s'est poursuivi après le retour du travailleur remplacé, à savoir Monsieur VXXXXXX HXXX. Les contrats de remplacement signés par Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX par la suite n'ont pas modifié la réalité juridique, à savoir qu'il était engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. La COMMUNAUTE FRANCAISE a admis cette évidence, en payant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 semaines de rémunération.

4.1.15. Malgré qu'elle ait payé une indemnité de rupture, la COMMUNAUTE FRANCAISE persiste à tenter de justifier que l'avenant litigieux n'était pas illégal, en invoquant tantôt le mécanisme de l'« embauche compensatoire » - régi par un arrêté du Gouvernement de Communauté française – tantôt une pratique administrative prévoyant que les contrats de travail ne soient pas signés à Bruxelles mais envoyés dans les différents lieux d'occupation, pour éviter des déplacements des travailleurs pendant leurs heures de travail. Ces différents arguments appellent de nombreuses critiques – la principale ayant trait à la hiérarchie des normes entre un arrêté d'exécution d'une norme communautaire et une disposition légale impérative. Il n'est toutefois pas nécessaire d'y consacrer de longs développements, dès lors qu'il est établi que l'« avenant » litigieux, soumis le 29 août 2018 à la signature de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX était contraire à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et défavorable aux intérêts légitimes de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX.

4.1.16. Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX plaide qu'« un licenciement fondé sur le refus de signer un avenant illégal ne peut qu'être abusif ». La cour constate qu'à tout le moins, un licenciement fondé sur ce motif est constitutif d'une faute dans le chef de l'employeur, dès lors que l'exercice par Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX de son droit légitime à exercer dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée lui a valu d'être licencié sur-le-champ.

4.1.17. C'est dès lors à juste titre que Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX qualifie son licenciement de « licenciement représailles ». La motivation de la « perte de confiance » en Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est exemplative à cet égard, la COMMUNAUTE FRANCAISE admettant qu'elle ne pouvait plus placer sa confiance dans son travailleur, dès lors qu'il réclame le respect de ses droits.

4.1.18. La cour relève que la faute de la COMMUNAUTE FRANCAISE est encore aggravée par les éléments suivants :

- alors que l'avenant litigieux prévoyait de faire prester Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX jusqu'au 31 janvier 2019 – dans le cadre du mécanisme de « l'embauche compensatoire » – et malgré la demande expresse de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX le 10 septembre 2018 de lui permettre de travailler jusqu'à cette date, ou de l'affecter à un autre emploi, la COMMUNAUTE FRANCAISE a pris la décision de le licencier.

La cour ne peut suivre le raisonnement des premiers juges lorsqu'ils considèrent que la COMMUNAUTE FRANCAISE n'a « commis aucune faute en ne souhaitant pas « réintégrer » [Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX] dans ses fonctions, étant donné qu'à la date du licenciement, elle n'était pas en mesure de savoir si elle avait besoin d'un éducateur spécialisé pour une durée plus longue que 6 mois ». A la date du licenciement, la COMMUNAUTE FRANCAISE avait « budgétisé » un éducateur spécialisé jusqu'au 31 janvier 2019, la demande de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX était dès lors parfaitement légitime ;

- la qualité du travail de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX n'a à aucun moment été mise en cause par la COMMUNAUTE FRANCAISE, de sorte que l'unique grief formulé à l'encontre de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX a trait à sa revendication du respect de ses droits sociaux ;
- la motivation du C4 était susceptible de causer préjudice à Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX , en laissant sous-entendre qu'il aurait refusé de prolonger son contrat sans motif valable, ce qui aurait pu engendrer des conséquences au niveau de ses droits aux allocations de chômage (« abandon d'un emploi convenable ») ;
- s'agissant d'une autorité publique, la violation par la COMMUNAUTE FRANCAISE de dispositions impératives de droit est inadmissible. Il y a lieu de transposer au cas d'espèce l'enseignement de la Cour constitutionnelle, énoncé dans un contexte légèrement différent, à savoir celui du licenciement pour motif grave d'un travailleur contractuel du secteur public. La justification sur laquelle se fonde la Cour constitutionnelle pour consacrer le droit du travailleur à être entendu est strictement transposable en l'espèce. Selon la Cour constitutionnelle, le principe *audi alteram partem* « s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire. »⁴ Ces considérations liées à la « nature particulière » de l'administration interdisent *a fortiori* à une autorité publique, telle que la COMMUNAUTE FRANCAISE, de licencier un travailleur en raison du refus de ce dernier de signer un avenant illégal.

4.1.19. En utilisant l'arme inacceptable des représailles à l'encontre de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX , dont la revendication était parfaitement légitime, la

⁴ COMMUNAUTE FRANCAISE. not. C. const., n° 22/2018, 22 février 2018.

COMMUNAUTE FRANCAISE a commis une faute.

4.1.20. La circonstance que Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX savait, lors de son entrée en fonction qu'il était engagé dans le cadre du mécanisme de l'« embauche compensatoire » et qu'il ne pouvait légitimement croire qu'un contrat de travail à durée indéterminée lui serait proposé, a été retenue par les premiers juges pour décider que Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX « a eu un comportement proche de l'abus de droit ». Cet argument – maintenu en degré d'appel – ne convainc absolument pas la cour. Premièrement, le contrat de travail conclu par Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX lors de son engagement comme éducateur était un contrat de remplacement, étranger au mécanisme de l'« embauche compensatoire ». Ensuite, dès l'instant où les conditions légales pour la conclusion d'un contrat de remplacement ou d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont plus remplies, le contrat se transformait de plein droit en contrat de travail à durée indéterminée. La cour peine à concevoir en quoi la revendication de droits, coulés dans des dispositions impératives en faveur du travailleur, pourrait être constitutive – de près ou de loin – à un abus de droit.

4.1.21. De même, l'argument des « impératifs budgétaires », invoqué par la COMMUNAUTE FRANCAISE pour justifier ses pratiques de contrats de remplacement signés plusieurs semaines après leur entrée en vigueur, doit céder devant celui du respect de la loi.

4.1.22. Pour établir son dommage, évalué à 15.000 €, Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX invoque que le licenciement abusif a été à l'origine d'un dommage important, complémentaire et distinct de la perte de son emploi.

4.1.23. Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX établit avoir souffert d'une dépression profonde, qui a débuté dès l'annonce de son licenciement et s'est prolongée au moins jusqu'en septembre 2022. Il a également subi une atteinte à son image, aggravée par son audition par la police, comme suspect, suite à une plainte pour diffamation à son encontre. Contrairement à ce qu'a indiqué le jugement dont appel, la plainte déposée par la COMMUNAUTE FRANCAISE était dirigée contre Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX, ainsi que le démontrent l'objet des questions de la police et la remarque portant sur une faute d'orthographe que Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX commettrait régulièrement et qui aurait permis de l'identifier comme étant l'auteur de la lettre anonyme. La COMMUNAUTE FRANCAISE s'abstient de faire état de cette plainte et des résultats de l'enquête. L'audition par la police, en qualité de suspect, après avoir été licencié, est un événement de nature à avoir aggravé le sentiment d'humiliation et de vexation de Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX.

4.1.24. L'existence d'un dommage moral spécifique est démontrée par Monsieur MXXXXXXXX LXXXXXX, ce dernier ne prouvant toutefois pas que la chute dans l'escalier survenue le 28 décembre 2018 serait en lien direct avec son état psychologique causé

par le licenciement.

4.1.25. La cour considère que le dommage de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX peut être fixé par analogie avec la CCT n° 109 – qui n’est pas applicable en l’espèce – qui prévoit une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à un maximum de 17 semaines de rémunération. La rémunération mensuelle de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX s’élevant à 2.682 € bruts, le dommage, particulièrement important peut être raisonnablement fixé, *ex aequo et bono*, à la somme de 11.500 €.

4.1.26. Le lien de causalité entre la faute de la COMMUNAUTE FRANCAISE et le dommage de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX est indéniable, contrairement à ce que soutient la COMMUNAUTE FRANCAISE. Il est évident que si la COMMUNAUTE FRANCAISE avait agi comme un employeur raisonnable et prudent, Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX aurait pu conserver son emploi à tout le moins plusieurs mois supplémentaires et n’aurait pas encouru un dommage moral identique.

L’appel est fondé.

4.2. Les dépens

4.2.1. Dès lors que la COMMUNAUTE FRANCAISE succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l’instance d’appel, liquidés par Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX à la somme de 1.650 €, étant l’indemnité de procédure de base pour les litiges dont le montant se situe entre 10.000,01 € et 20.000,00 €.

4.2.2. Le jugement dont appel étant réformé, il y a lieu de revoir également la condamnation de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX aux dépens. Dans le cadre de la procédure devant le tribunal du travail, le montant de la demande de Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX s’élevait à 45.000 €. Monsieur ayant obtenu partiellement gain de cause en degré d’appel quant à la demande telle que libellée en première instance, les dépens de chacune des parties peuvent être compensés.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire, notamment l’article 24 ;

Reçoit l’appel ;

Dit que l’appel est fondé, dans la mesure qui suit ;

Réforme le jugement dont appel, en toutes ses dispositions ;

Condamne la COMMUNAUTE FRANCAISE à payer à Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX la somme de 11.500 €, à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Compense les dépens de première instance, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne;

Condamne la COMMUNAUTE FRANCAISE aux frais et dépens de l'appel, liquidés par Monsieur MXXXXXXX LXXXXXX à la somme de 1.650 € ainsi qu'à la somme de 22 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Marie MESSIAEN, conseiller, président la chambre,
Emmanuel VERCAEREN, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry JOSEPHY, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux Emmanuel VERCAEREN et Thierry JOSEPHY, par Marie MESSIAEN, conseiller, assisté de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 20 avril 2023 par Marie MESSIAEN, conseiller, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,