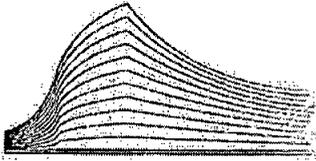


Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2016/2046
Date du prononcé 19 août 2016
Numéro du rôle 2012/AB/00802

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

**Cour du travail de
Bruxelles**

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000663112-0001-0039-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL

Contrat de travail – agent contractuel d’une administration communale

- 1) Droit à une interruption de carrière à temps partiel
Régime de protection
- 2) Licenciement décidé par le Collège des bourgmestre et échevins
Absence d’audition préalable
- 3) Prime linguistique
Conditions d’octroi

Arrêt contradictoire et définitif à l’égard :

- de Monsieur M
- de l’Administration communale d’ANDERLECHT

Monsieur M est représenté par Madame Sandra CALA, déléguée syndicale de la Confédération des Syndicats Chrétiens, porteuse de procuration
L’Administration communale d’ANDERLECHT est représentée par son conseil Maître Nasredine BENZERFA, avocat au Barreau de Mons.
La cause est plaidée en français.
La cause est prise en délibéré.
Un arrêt est rendu à l’audience publique extraordinaire du 19 août 2016.

En cause de

Monsieur M

Partie appelante, intimée sur incident, désignée dans cet arrêt par ses initiales P.M.

Représentée par Madame Sandra CALA, déléguée syndicale de la Confédération des Syndicats Chrétiens (C.S.C.) dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Pletinckx, porteuse de procuration conformément à l’article 728 al.3 du Code judiciaire¹.

¹ Pièce 22 du dossier de la procédure



Contre :

L'Administration communale d'ANDERLECHT², établie à 1070 ANDERLECHT, place du Conseil, n°1 1.

Partie Intimée, appelante sur incident, désignée dans cet arrêt l'Administration communale

Représentée par son conseil Maître Nasredine BENZERFA, avocat au Barreau de Mons dont le cabinet est établi 7060 SOIGNIES, rue du Cerf, n°3.

La cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, dont les articles ont été respectés,
- le Code judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- la loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel déposée le 3 août 2012 au greffe de la cour du travail de Bruxelles.
- de la copie conforme du jugement rendu contradictoirement le 19 juin 2012 par la deuxième chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 10/4655/A), ce jugement n'ayant pas été signifié.
- de la notification de la requête d'appel faite le 6 août 2012 conformément à l'article 1056 du Code judiciaire, la cause étant fixée à l'audience d'introduction du 5 septembre 2012.
- des ordonnances de mise en état prises le 5 septembre 2012, le 22 décembre 2015 et encore le 26 janvier 2016 par application de l'article 747 par.1^{er} du Code judiciaire pour les deux premières et par application du deuxième paragraphe de cet article pour la troisième.
- des conclusions, des conclusions de synthèse, des secondes conclusions de synthèse et enfin des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante, respectivement reçues le 7 mars 2013, 13 juin 2013, 30 janvier 2015, et le 1^{er} mars 2016.

² Cette identification de la partie intimée, appelante sur incident, fait l'objet d'une observation sous le point I infra



- des conclusions, des conclusions de synthèse, puis des nouvelles conclusions de synthèse et encore des secondes conclusions de synthèse de la partie intimée, respectivement reçues le 21 mars 2013, le 6 septembre 2013, le 25 septembre 2014, et le 27 mai 2015.
- des dossiers de pièces inventoriées par les parties.

La cause a été plaidée, puis elle a été prise en délibéré à l'audience publique du 11 mai 2016, après que les débats furent clôturés.

I. Observation préliminaire sur l'identification des parties

Le Code judiciaire³ prévoit que lors de l'introduction de la cause et ultérieurement, les parties sont tenues de comparaître en personne ou par avocat.

Pour les personnes morales agissant en justice à l'intervention de leurs organes compétents, l'identité de ces organes doit être suffisamment relatée dans l'acte introductif de l'instance, et la personne morale doit en tout état de cause indiquer l'identité des personnes physiques qui sont ses organes.

Monsieur P.M. a introduit le litige, en première instance et en appel, contre une personne morale de droit public, en l'identifiant inexactement. L'Administration communale d'Anderlecht n'est pas la personne morale, et en outre les identités des personnes physiques qui sont les organes de la personne morale ne sont pas précisées.

Cette défaillance n'invalide pas pour autant la procédure⁴ : il faut distinguer une erreur d'identification d'un défaut de qualité.

L'article 123, 8°, de la nouvelle loi communale prévoit que le Collège des bourgmestre et échevins « est chargé des actions judiciaires de la commune, soit en demandant, soit en défendant ». L'autorité revenant au Collège des bourgmestre et échevins, celui-ci étant par essence une instance collective, c'est donc l'ensemble du Collège des bourgmestre et échevins qui devrait comparaître à la barre⁵. Ceci devait être rappelé en l'absence de disposition légale contraire⁶,

³ Articles 703 et 728, § 1er du Code judiciaire

⁴ Comp ;

- Cass., 12 novembre 2008, *J.T.*, 2009, p.324

⁵ A la lecture de l'article 270 de cette nouvelle loi apparaissent les difficultés d'application de cette règle.

Cet article 270 de cette loi est ainsi rédigé

« Le collège des bourgmestre et échevins répond en justice à toute action intentée à la commune. Il intente les actions en référé et les actions possessoires ; il fait tous actes conservatoires ou interruptifs de la prescription et des déchéances.



La Commune, donc son Collège, est évidemment valablement représentée par son avocat.

La nullité de l'acte de procédure est ici évitée par application des articles 861,864 et 867 du Code judiciaire⁷.

II. La procédure en première instance et le jugement dont appel

Par requête⁸ déposée le 30 mars 2010 au greffe du tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur P.M. a fait comparaître le 11 mai 2010 devant cette juridiction, l'Administration communale pour que celle-ci soit invitée à se concilier avec lui, sinon pour qu'elle soit condamnée au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- une indemnité complémentaire de rupture de 1.360,24 €, montant provisionnel.
- une indemnité de protection de 24.602,35 €

Toutes autres actions dans lesquelles la commune intervient comme demanderesse ne peuvent être intentées par le collège qu'après autorisation du conseil communal.

Dans les zones pluricommunales, le collège de police exerce pour la zone de police les compétences attribuées par l'alinéa 1er au collège des bourgmestre et échevins. L'autorisation prévue à l'alinéa 2 est donnée par le conseil de police ».

Il résulte donc de la combinaison des articles 270, alinéas 1er et 2, et 123, 8°, de la nouvelle loi communale que le législateur a entendu soumettre les actions judiciaires des communes à un régime dualiste : sauf exceptions, le Collège des bourgmestre et échevins ne peut agir qu'après avoir y été autorisé par le conseil communal.

Ce système trouve son fondement dans la répartition des attributions communales : le collège échevinal exerce la fonction d'administration. Il pourvoit à la gestion journalière des affaires locales en qualité d'exécutant subordonné vis-à-vis de l'assemblée qui détient la maîtrise de l'autorité. C'est ce qui explique que le régime général soit celui de l'autorisation préalable du conseil communal, et que les exceptions tiennent à la nature conservatoire des actions envisagées.

Le collège détient toutefois la plénitude des compétences en ce qui concerne la mise en œuvre des mesures d'exécution. Il s'ensuit que c'est au collège seul qu'est réservé le droit de désigner l'avocat et/ou les agents qui feront les poursuites et diligences nécessaires pour que le procès suive régulièrement son cours. Il s'ensuit encore que c'est le conseil communal, habilitant le collège à agir, qui doit être considéré comme le véritable dominus litis de l'administration communale.

⁶ Notons que pour certains conflits, le CPAS peut, lui, comparaître soit par un membre effectif, soit par un membre du personnel délégué (article 728, § 3, alinéa 4, du Code judiciaire). Une telle disposition n'existe pas pour la Commune.

⁷ A.DECROES, Le défaut de qualité du défendeur et l'erreur dans la mention de son identité, *J.T.*, 2009, p.515
G.de LEVAL, L'action en justice, in *Droit judiciaire*, Tome 2, Manuel de procédure civile (sous la direction scientifique de G.de LEVAL), Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2015, p.p 113 et 114, n°2.18 et les notes 351 à 353

⁸ Articles 704 par.3, 731 et 734 du Code judiciaire



- des dommages-intérêts d'un montant de 3.534,82 € réparant le préjudice résultant d'une absence d'audition préalable à la décision de licenciement
- un euro provisionnel à titre de prime linguistique pour le mois de décembre 2009
- 181,7 € au titre de rémunération pour le 2 janvier 2010⁹
- les documents sociaux
- les dépens

Par son jugement du 19 juin 2012, la deuxième chambre du tribunal du travail de Bruxelles jugea l'action recevable.

Sur le fondement de l'action initiée par le travailleur, le tribunal jugea :

quant à l'indemnité de protection

L'indemnité de protection n'est pas due.

quant à l'indemnité complémentaire de préavis

L'Administration communale doit payer à Monsieur P.M. un euro provisionnel à calculer sur la base de la rémunération annuelle, en y incluant la prime linguistique et la prime patronale payée à l'assurance hospitalisation.

quant à la prime linguistique

L'Administration communale doit payer à Monsieur P.M. une euro provisionnel pour le mois de décembre 2009.

quant aux rémunérations dues

L'Administration communale doit payer à Monsieur P.M. 163,15 € pour le 2 janvier 2010.

quant à la réparation du préjudice pour absence d'audition

L'Administration communale doit payer à Monsieur P.M. 3.534,82 € à titre de dommages-intérêts.

quant aux dépens

⁹ Voir le point III du jugement dont appel



L'Administration communale est condamnée aux dépens non liquidés.

Le tribunal condamne l'Administration communale aux intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes, en modalisant le cours des intérêts.

De nouveaux documents sociaux doivent être délivrés pour que soient renseignées les corrections.

III. La procédure devant la cour

Par la requête d'appel reçue le 3 août 2012, Monsieur P.M. appelant interjeta appel du jugement.

La cause fut inscrite au rôle de la cour sous le numéro 2012/AB/00802.

La cause ayant fait l'objet des ordonnances précisées ci-dessus, prises par application de l'article 747 du Code judiciaire, puis les conclusions et les dossiers inventoriés des parties en litige ayant été régulièrement reçus, les parties furent entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 11 mai 2016.

Après la clôture des débats, la cour a pris la cause en délibéré pour que cet arrêt soit rendu le 8 juin 2016, cette date ayant dû être reportée au 19 août 2016.

IV. La recevabilité de l'appel principal et de l'appel incident

Le jugement dont appel n'a pas été signifié.

L'appel principal de Monsieur P.M. est recevable, puisque la requête d'appel satisfait aux conditions de délai et de formes précisées par les articles 1050, 1051, 1056 et 1057 du Code judiciaire.

L'appel incident est recevable, vu l'article 1056 du Code judiciaire.

V. Exposé des faits de la cause

Le tribunal du travail de Bruxelles a précisé dans les motifs de son jugement, les faits de la cause.

La cour s'y réfère expressément tout en mettant en évidence les faits suivants sur la base des conclusions, des dossiers des parties et de son instruction lors de l'audience.



V.1. Le contexte contractuel

Monsieur P.M. né le 13 septembre 1958 a signé le 19 décembre 2007 un contrat de travail pour une durée déterminée, « *débutant le 1^{er} août 2007 pour une se terminer le 31 décembre 2007* », en qualité de secrétaire d'administration – niveau A (chercheur), selon un régime de travail de cinq jours par semaine.

Monsieur P.M. était responsable de la Cellule de veille de lutte contre le décrochage scolaire.

Monsieur P.M. travailla ainsi dans une structure administrative hiérarchisée. On met en évidence que Monsieur O.L.B. est Fonctionnaire de prévention, et que Madame N.H. est responsable du Service évaluation et diagnostic. Madame N.H. est la supérieure hiérarchique directe¹⁰ de Monsieur P.M.

L'article 7 du contrat de travail précise que le travailleur doit réussir l'examen linguistique de niveau 1 – articles 8 et 9 par.1 organisé par le Sélor conformément à l'article 21 par.2 et 5 des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative.

Les relations contractuelles se prolongeant après le 31 décembre 2007, le contrat devint à durée indéterminée.

Un avenant fut signé le 13 novembre 2008 précisant que Monsieur P.M. exerce la fonction de secrétaire d'administration – évaluateur adjoint à temps plein depuis le 1^{er} novembre 2008.

Il accepta ce cumul - relatif¹¹ - sous la promesse d'une meilleure stabilité d'emploi. Un cahier des charges fut établi pour préciser la fonction d'évaluateur interne adjoint¹².

V.2. L'exécution des relations contractuelles

Le 2 décembre 2009, le SELOR attesta de la réussite de Monsieur P.M. à l'épreuve informatisée portant sur la connaissance élémentaire de la langue néerlandaise.

¹⁰ Pièce 5 du dossier de la partie appelante

¹¹ Le 18 janvier 2010, la CSC s'adressa au Collège des Bourgmestre et Echevins en précisant que cette évolution impliqua « *de laisser de côté la recherche en cours* ».

¹² Voir le dossier de la partie intimée



L'exécution des relations contractuelles se fit dans un contexte objectivement difficile¹³, mais a priori à la satisfaction de Madame N.H. et des autorités communales¹⁴. Les difficultés ne firent l'objet de griefs qu'après la demande par Monsieur P.M. d'une interruption de carrière.

Le cumul des fonctions se révéla être un choix inadéquat pour Monsieur P.M. en raison de l'excès des tâches et du stress en résultant¹⁵. Dans ce contexte, Monsieur P.M. mit spontanément en évidence la qualité des prestations du « GRH » de la Commune¹⁶.

V.3. La demande d'interruption de carrière

Le 3 novembre 2009, Monsieur P.M. demanda une interruption de carrière pour un cinquième temps, cette demande paraissant être la conséquence de son rythme de travail « effréné »¹⁷. Il le fit d'abord et à deux reprises en s'adressant au service du personnel.

Ce n'est qu'à la troisième reprise qu'il s'adressa à son supérieur hiérarchique.

La demande porte sur une interruption à partir du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 31 décembre 2010, dans le système qualifié de général¹⁸, pour un cinquième du temps, le jour de congé demandé étant le lundi¹⁹.

Le litige semble s'enclencher à ce moment : la demande d'interruption de carrière pose problème et serait mal accueillie selon Monsieur P.M.

Il est certain que le relevé des faits corrobore le constat de difficultés en liaison avec la demande d'interruption de carrière²⁰, ce qui peut se comprendre en raison des implications organisationnelles au sein d'un service en difficultés.

Ce toutefois que le 20 novembre 2009, Monsieur O.L.B. et Madame N.H. adressèrent à Monsieur O.L.B. un rappel à l'ordre lui faisant part de plusieurs griefs :

* Un manquement au respect scrupuleux de l'ordre hiérarchique

¹³ Pièces 16 et suivantes du dossier de la partie appelante

¹⁴ Pièces 27 et suivantes du dossier de la partie appelante

¹⁵ Pièce 4 (dernier alinéa) du dossier de la partie appelante

Comp : voir le point 3 du rapport rédigé par Madame N.H. le 14 décembre 2009 (dossier de la partie intimée)

¹⁶ Idem (point I alinéa 2)

¹⁷ Point I des conclusions de la partie appelante

¹⁸ Voir infra

¹⁹ Pièce 3 du dossier de la partie appelante

²⁰ Voir infra



- le non-respect de la procédure pour demander le bénéfice d'une interruption de carrière, alors que devait être vérifiée et agencée l'organisation du travail, en relation avec la date de démarrage et le jour de la semaine concerné par la demande
- des commentaires formulés inadéquatement par Monsieur P.M. devant le service du personnel. Ses propos seraient infondés sur les réactions de Monsieur O.L.B., telles que commentées par Monsieur P.M.
- des défaillances d'organisation lorsqu'il est empêché pour raison médicale ou autres,
- une réaction inappropriée lorsque Madame N.H. lui demanda de rapporter le PC portable nécessaire aux travaux d'une dame G.

Le 23 novembre 2009, Monsieur P.M. fit parvenir un courriel à Monsieur O.L.B, Directeur du service au sein de l'Administration communale.

Ce courriel contient quatre points indicatifs de difficultés faisant suite à la demande d'interruption de carrière.

Monsieur P.M y fait le rappel impératif de « *manquement dans les démarches* » ne procédant « *d'aucune intention, d'un souhait quelconque de mise devant le fait accompli de mes supérieurs* ». Monsieur P.M. maintient « *de principe* » sa demande, tout en précisant la nécessité de conserver le lundi comme jour de « *congé* » car en cas de refus, cela équivaldrait à un renoncement de sa part « *à la demande* » elle-même. Il y est question d'un rappel à l'ordre écrit. Monsieur P.M. affirme dans ce courriel la volonté de « *bâtir des bases mieux établies* ».

Le 16 décembre 2009²¹, Monsieur O.L.B adressa un pli recommandé à Monsieur P.M. en faisant référence aux entretiens des 20 et 23 novembre 2009, en présence de Madame N.H. supérieure hiérarchique. Monsieur O.L.B. y relata l'impossibilité légale d'une organisation flexible : dès lors que le lundi est le jour d'interruption déterminé, il ne peut être modifié.

Monsieur O.L.B annonça un accord et son encadrement organisationnel à partir du 1^{er} avril 2010.

V.4. La rupture des relations contractuelles

Le 14 décembre 2009, Madame N.H. adressa un rapport à Monsieur O.L.B, qui le communiqua le même jour avec son assentiment au Chef du service G.R.H. de l'Administration communale.

L'Echevine Madame E.L. le visa le 23 décembre 2009²².

²¹ Pièce 5 du dossier de la partie appelante

²² Dossier de la partie intimée



Pour établir que Monsieur P.M. ne convenait plus, le rapport précise :

- Les absences répétées, soit 70 jours de congé de maladie entre le 1^{er} janvier et le 18 décembre 2009, avec des conséquences défavorables pour le fonctionnement du Service, pour la continuité du travail, pour l'organisation de réunions, au subventionnement. Cela crée une charge de travail supplémentaire pour les membres de l'équipe.
- Un arriéré de six mois pour finaliser son travail de chercheur.
- Une réaction inappropriée et non constructive vis-à-vis de son cahier des charges²³, des missions n'étant pas pleinement assurées.
- Une incapacité à assurer un rôle d'accompagnement méthodologique de la personne engagée en avril 2009, recrutée pour le remplacer au niveau de la Cellule de veille.
- Une faible motivation professionnelle ensuite de l'avenant signé le 1^{er} novembre 2008, et des capacités limitées pour gérer de façon autonome plusieurs dossiers simultanément
- Une incapacité à gérer son stress
- Un problème connexe de communication et de compréhension de l'information

Les défaillances relevées obligerait à un encadrement constant, le préambule et la conclusion du rapport étant que Monsieur P.M. ne convient plus à la fonction d'évaluateur adjoint, et que par ses absences répétées il met le Service prévention en difficultés.

Le mardi 29 décembre 2009, le Collège des bourgmestre et échevins décida de mettre fin à la relation contractuelle, en raison d'absences répétées, et parce que Monsieur P.M. ne convient plus pour sa fonction, ce qui est précisé sur le certificat de chômage.

Une indemnité de rupture de cinq mois est octroyée.

Une lettre recommandée a été adressée le même jour à Monsieur P.M.

Le 30 décembre 2009, Monsieur P.M. adressa un courrier à Monsieur O.L.B « dans l'attente de ma lettre de licenciement », pour insister sur le fait qu'il n'avait pas renoncé à sa demande d'interruption de carrière contrairement à l'indication contenue dans le courrier du 16 décembre 2009.

Dès le 18 janvier 2010, la CSC adressa un courrier au Collège des Bourgmestre et Echevins pour contester le licenciement en libellant 14 points :

- 1. La discordance des motifs mentionnés sur le document C4 avec le contenu de la lettre du 16 décembre 2009 relatif à l'accord d'une interruption de carrière à dater du 1^{er} avril 2010, vu le « rôle clé à jouer ».
- 2. La contestation de toute velléité d'obtenir « un C4 », le Collège des bourgmestre et échevins ayant été mal renseigné²⁴.

²³ Idem

²⁴ Pièces 39 et suivantes du dossier déposé pour la partie appelante



- 3. La crainte que la lettre recommandée du 20 (lire 16) décembre 2009 n'ait été rédigée pour les besoins de la cause : Invoquer le renoncement à l'Interruption de carrière pour écarter ce motif de la décision de rupture.
- 4. Monsieur P.M. n'a jamais renoncé à son droit.
- 5. La certitude que la demande d'interruption de carrière a créé une situation « *problématique* » au sein du service, puisqu'il y eut « *une mise à l'ordre écrit* » datée du 20 novembre 2009²⁵ en relation avec des manquements quant à la procédure que Monsieur P.H. devait suivre, bien que le formulaire de demandes soit peu clair. Il est question d'une réaction négative de Monsieur O.L.B
- 6. Monsieur P.H. conteste des manquements dans l'organisation de son travail...lorsqu'il est absent et malade. Il conteste un quelconque manquement quant à l'utilisation de son PC portable.
- 7. Les motifs d'absence, essentiellement en juin et en décembre 2009, sont de nature médicale, (maladie ou suite d'un accident en juin 2009) l'employeur n'ayant jamais fait appel à son médecin de contrôle.
- 8. Il n'y eut aucune évaluation du travail de Monsieur P.M.
- 9. Les délais de remise des travaux confiés à Mr P.M. ont été contrariés par des circonstances qui ne lui sont pas imputables : responsabilité d'autrui, difficultés informatiques, lourdeurs des tâches...²⁶
- 10. Le licenciement trouve sa cause dans la demande d'interruption de carrière.
- 11. Le licenciement de Monsieur P.M. est à mettre en relation avec un précédent licenciement au sein de ce service communal de prévention, caractérisé par une « *instabilité répétée* »²⁷.
- 12. Le travail de Monsieur P.M. a fait l'objet des éloges des autorités échevinales²⁸.
- 13. Une note de frais de déplacement n'a pas été totalement réglée.
- 14. Le Collège échevinal n'a pas veillé à entendre Monsieur P.M. avant de décider le licenciement, ce qui n'est pas en phase avec les modalités de la procédure disciplinaire, en sorte que les membres du Collège ont été « *surpris* » sur la base d'un rapport unilatéral²⁹.

Le 22 janvier 2010, Monsieur P.M. demanda d'abord le paiement d'une rémunération calculée pour le mois de décembre 2009 en intégrant la prime linguistique, et ensuite un nouveau calcul de l'indemnité de rupture sur la base du dernier salaire.

Le 9 février 2010, un Echevin et le Secrétaire communal confirma la décision de licencier Monsieur P.M. en raison des absences répétées de celui-ci, et des difficultés en résultant pour le service. Rappelant à l'organisation syndicale que le droit disciplinaire n'était pas applicable à un travailleur contractuel, il fut aussi rappelé que la loi du 3 juillet 1978 n'oblige pas un employeur à entendre le travailleur, lequel a un recours judiciaire.

²⁵ Pièce 43 du dossier déposé pour la partie appelante

²⁶ Pièces 35 et sv du dossier de la partie appelante

²⁷ Pièces 15 et suivantes du dossier déposé par la partie appelante

²⁸ Pièces 27 et suivantes du dossier déposé pour la partie appelante

²⁹ Pièces 39 et suivantes du dossier déposé pour la partie appelante



Le même jour, les mêmes signataires ne purent déférer à la demande de paiement de la prime linguistique et de nouveau calcul de l'indemnité de rupture, au motif d'une absence de décision individuelle du Collège.

VI. Exposé du litige en droit

Au terme de la mise en état de la cause, après que la cour ait instruit celle-ci en considérant l'ensemble des moyens et des arguments dont elle est saisie, le litige à juger peut être présenté succinctement pour préciser les questions nécessaires à la résolution en droit.

Les parties s'opposent tant en fait qu'en droit sur l'ensemble des composantes du litige, la cour devant observer des graves lacunes dans la collaboration loyale à l'administration de la preuve³⁰ dans le chef de l'Administration communale, plus précisément de son précédent conseil dont les arguments et moyens relèvent parfois de la négation systématique³¹ à charge pour Monsieur P.M. de démontrer l'inverse, tout en le confrontant à une exigence anormalement complexe. Il en est ainsi pour la détermination de deux composantes de son salaire : la prime linguistique et la valeur de l'assurance hospitalisation.

Le litige peut être présenté comme suit, en retenant d'emblée une opposition des parties sur le maintien ou la renonciation par Monsieur P.M. de sa demande d'interruption de carrière.

Contestant que Monsieur P.M. ait un droit à une interruption de carrière, l'employeur conteste simultanément qu'il serait un travailleur protégé.

Les motifs du licenciement font encore l'objet de la querelle entre les parties, en sorte que le travailleur conteste que les motifs d'inadaptation renseignés sur le certificat de chômage soient exacts et dès lors, selon Monsieur P.M., il n'y aurait nul motif suffisant au sens de l'article 101 de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Les parties se querellent sur la charge de la preuve.

Les modalités de la décision de rupture composent un autre aspect du litige entre l'Administration communale et Monsieur P.M., celui-ci demandant à être indemnisé pour la perte de la chance de conserver son emploi, au motif qu'il fait grief à son employeur de ne pas l'avoir entendu.

³⁰ Article 871 du Code judiciaire
Cass. 10 décembre 2004, *Pas.* 2004, p.1962

³¹ Hormis le rapport établi par Madame N.H.



Enfin, la détermination de la rémunération due par l'employeur à Monsieur P.M. est litigieuse. Sur ce dernier point, les secondes conclusions de synthèse déposées pour l'Administration communale établissent le refus de collaborer à l'administration de la preuve, en dépit des motifs adéquatement adoptés par le tribunal dans le jugement dont appel³².

Dès lors, les motifs qui suivent sont ordonnés comme suit :

- **Point VII concernant les règles inhérentes à la situation juridique des agents contractuels dans une administration communale**

- VII.1. Le contexte
- VII.2. Les modalités de rupture du contrat
- VII.3. L'interruption de carrière

- **Point VIII concernant l'analyse du fondement de l'appel principal**

- VIII.1. Les motifs du licenciement
- VIII.2. Le droit de Monsieur P.M. à une interruption de carrière ordinaire et à une indemnité de protection
- VIII.3. Les modalités du licenciement et les conséquences de l'absence d'audition préalable par le Collège des bourgmestre et échevins.
- VIII.4. Le calcul de la rémunération et ses conséquences sur le montant de la rémunération restant due et sur le calcul de la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

- **Point IX concernant l'analyse du fondement de l'appel incident**

- IX.1. Les motifs du licenciement
- IX.2. Le droit du travailleur à l'indemnité de protection
- IX.3. Le calcul des sommes dues au travailleur

- **Point X concernant la condamnation aux dépens**

VII. La situation juridique des agents contractuels dans une commune

³² Motifs contenus sous le point IVA



VII.1. Le contexte

En vertu du principe de l'autonomie communale, consacré par les articles 41 et 162 de la Constitution et répercuté dans l'article L1122-30 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, l'autorité communale peut procéder à des engagements statutaires ou contractuels.

Monsieur P.M. fut engagé dans le cadre d'un contrat de travail.

Dès lors en sa qualité d'agent sous contrat de travail, il demeure intégralement soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Un agent contractuel ne peut être soumis au régime disciplinaire applicable aux travailleurs statutaires³³.

En outre, les Communes étant des services publics, un certain nombre de lois les excluent de leur champ d'application, en particulier la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires³⁴ : il ne peut donc être fait référence à une convention collective de travail pour régler, ainsi que le fit le tribunal du travail de Bruxelles, le litige né de la demande d'interruption de carrière.

Un certain nombre de législations s'appliquent indistinctement aux agents contractuels et aux agents statutaires des communes, notamment³⁵ :

- l'interruption de carrière³⁶,
- le départ anticipé à mi-temps
- la semaine volontaire de quatre jours
- la sécurité et le bien-être des travailleurs
- la protection de la rémunération,
- certains aspects de l'aménagement du temps de travail,
- la loi du 16 mars 1971 sur le travail,
- les accidents du travail et les maladies professionnelles,
- le statut syndical,
- la législation tendant à lutter contre la discrimination,
- etc.

³³ V. notamment l'article L1215-1 du CDLD. Pour une adaptation du régime disciplinaire aux agents contractuels, v. L. Peltzer, *Modèle de règlement disciplinaire des agents contractuels*, *Mouv. comm.*, 11/98, pp. 575-578. 51

³⁴ Il résulte de cette exclusion qu'aucune convention collective de travail ne s'applique aux communes, pas même celles signées au Conseil national du Travail. Par contre, cette loi du 5 décembre 1968 s'applique au personnel engagé par des asbl communales créées conformément à la L. 27.12.1921 accordant la personnalité civile aux asbl et aux établissements d'utilité publique. Pour plus de détails, v. P. Despretz, *Mouv. comm.*, 8-9/1998, pp. 440-441.

³⁵ http://www.uvcw.be/no_index/focus/2201.pdf

³⁶ Loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales, art. 99 et ss., M.B. 24.1.1985.



VII.2. Les modalités de rupture du contrat de travail

L'arrêt du 12 octobre 2015 de la Cour de cassation³⁷ a mis un terme à la controverse jurisprudentielle quant au caractère applicable de la loi sur la motivation formelle des actes administratifs et des principes généraux de bonne administration en cas de licenciement d'un travailleur contractuel.

Par son arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation casse un arrêt de la cour du travail de Gand, division de Bruges, qui avait jugé que « *les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation d'audition, (...) s'appliquent également au licenciement des contractuels* » et qui, sur cette base, avait conclu à l'existence d'une faute dans le chef de l'autorité administrative concernée.

Il est utile de rappeler les motifs adoptés par la Cour de cassation en relation avec le second moyen dont elle fut saisie relativement à cet arrêt rendu le 24 avril 2012 par la cour du travail de Gand, division de Bruges :

4. L'article 32, 3° de la loi relative aux contrats de travail stipule que, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par ladite loi prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée. En vertu de l'article 37, premier alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis. L'article 39, § 1er, premier alinéa, de la loi relative aux contrats de travail telle qu'elle est d'application en l'espèce, dispose que si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.
5. La réglementation relative à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée telle que les dispositions légales précitées la prévoient, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder au licenciement de ce dernier. Il ne peut, sur la base d'un principe général de bonne administration, être dérogé à cette réglementation, qui conformément à l'article 1er, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, régit également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée.
6. L'arrêt juge que « *les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation d'audition, (...) s'appliquent également au licenciement des contractuels* » et constate que la demanderesse qui avait conclu avec la défenderesse un contrat de travail à durée indéterminée a négligé d'entendre la partie défenderesse avant de la licencier. L'arrêt qui, sur

³⁷<http://www.cass.be> (1er novembre 2015), concl. VANDERLINDEN, H.; Or. 2016 (reflet PLETS, I.), liv. 4, 112; Rev. dr. commun. 2016, liv. 1, 11, concl. VANDERLINDEN, H., note BOUVIER, J., VAN BOL, J. <http://www.jura.be/secure/documentview>.



cette base, conclut à l'existence d'une faute dans le chef de la demanderesse, ne justifie pas sa décision en droit.

Le moyen est fondé.

Les employeurs du secteur public peuvent ainsi procéder à un licenciement sans tenir compte ni de la loi sur la motivation formelle des actes administratifs, ni des principes généraux de bonne administration.

Les moyens et les arguments soutenus par Monsieur P.M.³⁸ pour contester la jurisprudence de la Cour de cassation, et pour que soient posées une question à la Cour constitutionnelle reposent sur des prémices légalement inexactes :

- La référence à l'arrêt du Conseil d'Etat est sans relevance. Monsieur P.M. argumente sur la base d'une confusion analysée par Mr l'Avocat général VANDERLINDEN, en ses conclusions présentées devant la Cour de cassation dans le litige faisant l'objet de l'arrêt précité du 12 octobre 2015. Il précisa très utilement et pertinemment :

- *Avant que l'administration puisse procéder à la conclusion d'un contrat, elle doit prendre une décision formelle d'opter pour l'emploi contractuel. Cette décision unilatérale de l'administration doit, dans la cadre de la théorie de l'acte détachable, être formellement motivée, toujours conformément à la loi relative à la motivation des actes administratifs. Elle est soumise au contrôle du Conseil d'Etat.*
- *Le contrôle du Conseil d'Etat se limite toutefois à la décision formelle et ne s'étend pas au contrat de travail qui a été conclu suite à cette décision. Cette dernière relève en effet de la compétence des tribunaux du travail.*
- *La loi relative à la motivation des actes administratifs est elle de nouveau concernée lors d'une phase ultérieure, après la conclusion du contrat ? Je pense que ce n'est pas le cas.*
- *Après que la décision formelle a été prise de procéder à un engagement contractuel, moment où l'administration agit encore comme administration, elle quitte la sphère du droit public et se soumet au droit des contrats comme n'importe quel autre employeur.*
- *La loi relative à la motivation des actes administratifs ne s'applique pas ici, car l'angle d'approche qu'elle adopte est très spécifique et étranger au droit des contrats.*
- *Les pouvoirs publics acquièrent en concluant un contrat de travail la qualité d'employeur, avec toutes les conséquences qui en découlent. Il ne s'agit plus de normes qui sont imposées unilatéralement. La relation entre le pouvoir public employeur et le travailleur subit un processus d'horizontalisation. Les pouvoirs publics se soumettent ainsi aux règles du droit des contrats de travail et sortent de leur position juridique normale de droit public*

³⁸ En relation notamment avec la jurisprudence qu'il cite, notamment C.trav. Mons, 6 septembre 2010, RG 2009/AM/21642, www.juridat.be



- . Cela apparaît notamment du fait que le pouvoir public-employeur n'est pas autorisé à apporter unilatéralement des modifications au contrat pendant la durée dudit contrat. Dans la relation contractuelle, les principes contraignants de protection qui sont contenus dans les articles 6 et 25 de la loi relative aux contrats de travail sont d'application.
- Dans les relations contractuelles, la loi relative à la motivation des actes administratifs n'a plus de rôle à jouer. Il n'est plus besoin d'une protection contre un exercice unilatéral de l'autorité publique.
- Le droit des contrats de travail protège le travailleur.
- En concluant le contrat de travail, l'administration abandonne sa position privilégiée et il se produit une correction visant l'inégalité de fait dans laquelle se trouve placée la partie la plus faible, à savoir le travailleur¹⁸. En matière de cessation du contrat de travail, il convient d'adopter la position selon laquelle elle est indissolublement liée au contrat de travail et ne peut donc en être séparée. Le licenciement est un droit contractuel et cela indépendamment de savoir s'il s'agit des pouvoirs publics ou d'un employeur privé. Il n'existe entre eux aucune différence. Le licenciement constitue peut-être un acte juridique unilatéral mais non un acte judiciaire ou administratif car aucune autorité publique n'est exercée. Il s'agit d'un acte posé par une des parties au contrat dans une relation contractuelle. Les actes unilatéraux posés dans le cadre d'un contrat sortent du champ d'application de la loi relative à la motivation des actes administratifs²¹. Cela vaut aussi pour le licenciement. La décision attaquée qui juge que la lettre de licenciement ne satisfait pas à l'obligation de motivation de la loi relative à la motivation des actes administratifs et qui, sur ce motif, juge qu'il y a eu faute dans le chef de la partie demanderesse, ne justifie pas sa décision en droit. Le moyen en cette branche est fondé.

- En outre, la portée de l'arrêt rendu le 10 février 2004 par le Conseil d'Etat³⁹ ne s'oppose nullement aux motifs que cette cour du travail adopte pour justifier le cas échéant une audition préalable. Une audition peut être nécessaire sur la base d'une bonne application de la législation applicable au contrat de travail. Il s'agit en effet d'une convention, qui naît du consentement des parties. Les règles qui régissent ce contrat renvoient aux dispositions de la loi sur le contrat de travail. C'est ce qui apparaît de l'article 1er, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail⁴⁰. Lorsqu'il s'agit d'un emploi contractuel, il n'est pas question d'une intervention unilatérale de l'administration exigeant dès lors les motifs sur la base de la loi du 29 juillet 1991.
- L'argument formulé par Monsieur P.M., consistant à exiger qu'un pouvoir public n'agisse pas comme un opérateur privé « *décidant de manière discrétionnaire* » interpelle, d'une part en raison d'une interprétation très péjorative et sans nuance

³⁹ En la cause n° 127.986 citée par la partie appelante. On relève expressément qu'un Gouverneur de Province du concerné en sa qualité d'autorité de tutelle

⁴⁰ Cfr. les conclusions déjà citées de Monsieur l'Avocat général TERLINDEN précédant l'arrêt du 12 octobre 2015 de la Cour de cassation.



vis-à-vis des employeurs secteur privé, et d'autre part en raison d'une surprenante inégalité générée par cette conception erratique.

La référence à l'arrêt du 10 juillet 2012 de la Cour européenne des droits de l'homme⁴¹ n'est pas retenue en dépit de la qualité de la doctrine citée par l'appelant et quelque soit la pertinence de celle-ci⁴². En effet, dans cet arrêt cette Haute Juridiction constate que l'absence de l'obligation de motiver le licenciement en droit hongrois d'une fonctionnaire (sic) revenait à priver de toute substance le droit d'agir en justice des travailleurs licenciés. Le droit d'accès en Belgique à la juridiction du travail ne semble pas être empêché ou vicié par de semblables circonstances. Outre les développements connus sur le licenciement abusif⁴³, on rappelle expressément

⁴¹ C.E.D.H., 10 juillet 2012, n° 19554/11

⁴² S.GILSON et F.LAMBINET, Et la motivation du licenciement fut, *B.S.J.*, mars 2014, p.7

S.GILSON et F.LAMBINET, De la nécessité d'une audition préalable au congé à l'égard des contractuels de la fonction publique, commentaires sous l'arrêt du 5 septembre 2012 de la cour du travail de Liège, 5 septembre 2012, *Chro.,D.Soc.*, 2013, p. 345

C.L. L'arrêt KMC c. HONGRIE : un arrêt éclairant, *Chr.D.S.*, 2013, p.399

D.DESMET, Le congé en droit belge devra t'il bientôt être motivé ? *J.T.T.*, 2013, p.340

G.LEMAIRE, La motivation du licenciement des travailleurs contractuels occupés dans les services publics, Observations sous Cass., 12 octobre 2015, *J.T.T.*, 2015, p.30

⁴³ En bref avant l'entrée en vigueur

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Cela ne signifie pour autant pas que l'employé soit dépourvu de protection en cas de licenciement " arbitraire".

Le caractère "abusif" du licenciement de l'employé peut en effet être sanctionné conformément aux principes du droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi – et c'est une des différences majeures avec le licenciement abusif d'ouvriers - suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit. Celle-ci est révélée par le caractère vexatoire ou méchant de l'intention à laquelle aurait obéi le titulaire de ce droit, par l'absence de motif légitime ou par le détournement de la finalité économique et sociale du droit exercé.

Il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement.

Néanmoins, il ne suffit pas, pour l'employé, de démontrer que le licenciement est intervenu sans lien avec son aptitude ou sa conduite ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, ou de démontrer que le motif réel du licenciement de l'employé est différent de celui invoqué par l'employeur, pour prouver que le licenciement est abusif. Il n'est en effet pas nécessaire en matière de contrat de travail d'employé, comme vu supra, de pouvoir justifier du motif du licenciement, contrairement à ce qui est prévu pour le contrat de travail d'un ouvrier.

Le licenciement abusif de l'employé doit s'accompagner de circonstances exceptionnelles, blessantes ou inappropriées. En outre, s'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

Selon la jurisprudence traditionnelle, ce préjudice doit être distinct de celui que couvre le délai de préavis ou



que depuis le 1^{er} avril 2014, les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, doivent en cas de licenciement d'un travailleur respecter les dispositions de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 relative à la motivation du licenciement⁴⁴. L'entrée en vigueur de cette convention collective de travail n° 109 au 1^{er} avril 2014 a pour effet que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail cesse de s'appliquer à partir de ce moment pour les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs.

- Certes, cette cour ne conteste pas qu'une insécurité juridique persiste néanmoins pour les employeurs du secteur public en matière de licenciement, puisque les règles relatives à la motivation du licenciement spécifiques aux employeurs du secteur public, qui sont attendues suite à l'arrêt du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle, n'ont toujours pas été adoptées.

En l'espèce, seul le document C.4 contient les motifs.

La lettre de rupture du 29 décembre 2009 ne les contient pas.

Outre les moyens développés par la partie appelante sur l'obligation de motivation par application de la loi du 29 juillet 1991, le litige trouve certainement un ancrage dans la réalité et l'exactitude des motifs, et s'ils le sont, dans l'appréciation de leur suffisance pour une rupture du contrat de travail au sens de la loi du 22 janvier 1985.

C'est à ce niveau qu'il faut examiner, conformément à la saisine de la cour, les modalités adoptées par le Collège des bourgmestre et échevins.

La cour du travail de Mons a jugé⁴⁵ - ⁴⁶ conformément aux motifs adoptés par la Cour de cassation, en précisant toutefois que :

« l'autorité publique doit certes respecter, comme tout employeur, l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, y compris lors du licenciement d'un travailleur. Il peut être

l'indemnité de rupture. Cette expression vise essentiellement le préjudice moral subi par l'employé du fait de la rupture.

⁴⁴ L'entrée en vigueur de cette convention collective de travail n° 109 au 1^{er} avril 2014 a pour effet que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail cesse de s'appliquer à partir de ce moment pour les employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs.

⁴⁵ C.trav. Mons, 24 novembre 2015, R.G. n°2015/1634, inédit

⁴⁶ Cite et commenté par BOUVIER et J.-M. VAN BOLLE, Note d'observation : L'agent contractuel est-il licencié ad nutum? *Rev. dr. Comm. 2016/1*, liv.1 p.18 et sv <http://www.jura.be/secure/>



considéré, en fonction des circonstances de la cause, qu'en licenciant un travailleur sans l'avoir préalablement entendu, l'autorité publique a exercé son droit de manière manifestement déraisonnable, mais la solution se fonde alors sur le droit du travail et pour tout employeur, public ou privé ».

De façon brève, il est ici rappelé que tout employeur du secteur public reste tenu de respecter les obligations qui s'imposent en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En outre, l'employeur du secteur public – comme celui du secteur privé - qui procède à un licenciement est tenu de se conformer à cette occasion au droit des obligations, en vertu duquel le droit de licencier doit s'exercer de manière prudente et diligente, à l'exclusion de tout abus de droit.

Cet employeur ne peut pas faire un usage abusif de son droit de licencier, et ce en application de l'article 1134 du Code civil qui préconise l'exécution des conventions de bonne foi.

Ainsi, la jurisprudence a déjà considéré, dans certaines circonstances, comme abusif, le licenciement d'un travailleur effectué pour des motifs dont l'employeur n'a pas pris la peine de vérifier la réalité, en ne procédant pas, par exemple, à une audition préalable du travailleur⁴⁷.

Rien n'empêche un membre du personnel contractuel de réclamer une indemnisation lorsque l'employeur aurait exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par un employeur prudent et diligent.

Le travailleur doit alors apporter la preuve d'une faute distincte de la violation des règles en matière de licenciement, un dommage matériel et moral spécifique, qui est distinct de celui découlant du licenciement-même qui est indemnisé par l'indemnité de préavis, et un lien causal entre la faute et le dommage.

Enfin, il faut également tenir compte des règles internes applicables (le statut du personnel, le règlement de travail, ...).

VII.3. Le régime de l'interruption de carrière « ordinaire »

C'est à tort que Monsieur P.M. revendiqua dans un premier temps le bénéfice de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001.

⁴⁷ voyez en ce sens : Trib. trav. Bruxelles, 30 octobre 2007, RG n° 18041/06, www.juridat.be ; Trib. trav. Charleroi, 23 novembre 1992, Chron. D.S., 1993, p. 87



En effet, cette convention collective n° 77bis s'applique uniquement aux employeurs et travailleurs du secteur privé.

Cette référence est corrigée dans les troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante⁴⁸ : en ce qui concerne le secteur public, la loi du 22 janvier 1985 reste en vigueur ainsi que les dispositions réglementaires et statutaires qui le concernent spécifiquement.

Le champ d'application de cette loi est visé par l'article 99 de cette loi⁴⁹. Monsieur P.M. peut en bénéficier en cela que sa situation correspond aux critères précisés par cet article 99.

Monsieur P.M. a un droit à l'interruption de carrière demandée vu les articles 99 et 102 par.1^{er} al.2 de la loi du 22 janvier 1985. Cette analyse est confirmée par les informations officielles de l'O.N.Em⁵⁰

En effet, dans un certain nombre de cas, le travailleur a droit à une interruption de carrière, sans qu'il doive demander un accord écrit⁵¹:

- les membres du personnel contractuels des administrations fédérales qui ont été occupés sans interruption pendant au moins 12 mois auprès du même employeur, peuvent faire valoir un droit à l'interruption de carrière complète ou à l'interruption partielle à mi-temps ;
- les membres du personnel statutaire et contractuel, des administrations locales ou provinciales et des services qui en dépendent, ont également un droit à une interruption de carrière complète ou à une interruption partielle d'1/5 ou à 1/2 temps de leurs prestations complètes. Toutefois, certaines catégories de personnel sont exclues du bénéfice de ce droit.

⁴⁸ Page 5

⁴⁹ Art. 99. Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs et aux employeurs
Pour l'application de ces dispositions sont assimilées :

1°(..)

Sans préjudice des alinéas suivants, les provinces, les communes, les agglomérations et fédérations de communes ainsi que les établissements publics et associations de droit public qui en dépendent sont autorisés à appliquer à leur personnel autre que celui visé à l'alinéa 5 le régime de l'interruption de la carrière fixé en application des articles 100, 100bis, 102 et 102bis de cette loi.

(...)

Les membres du personnel statutaire et contractuel des provinces et des communes ont droit à l'interruption de la carrière professionnelle pour autant qu'ils répondent aux conditions et aux modalités fixées en application de l'article 100, alinéa 3.

Les membres du personnel visés à l'alinéa précédent ont également droit à la réduction de leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié pour autant qu'ils répondent aux conditions et aux modalités fixées en application de l'article 102, § 1^{er}, alinéa 2.

⁵⁰ Pièce 46 du dossier de la partie appelante.

⁵¹ Article 1 bis de l'arrêté royal du 2 janvier 1991



La réglementation applicable aux membres du personnel contractuel et statutaire des administrations locales et provinciales et des services qui en dépendent ainsi qu'aux travailleurs contractuels des autres administrations publiques est contenue dans l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

L'arrêté royal du 02.01.1991 s'applique en effet :

- au personnel contractuel et statutaire des administrations locales et provinciales ainsi qu'aux services qui en dépendent (CPAS, hôpitaux publics,...);
- au personnel contractuel des services publics, des ministères et des organismes qui en ressortent (fédéral/région/communauté/ordre judiciaire/police fédérale et locale);
- (...)

Il y a trois types d'interruption de carrière qualifiée d'ordinaire :

- l'interruption de carrière complète ;
- l'interruption partielle dans le « régime général » ;
- l'interruption partielle dans le « régime fin de carrière ».

Monsieur P.M. a demandé le 3 novembre 2009 le bénéfice de la seconde⁵².

Le travailleur est protégé contre le licenciement tant en cas d'interruption de carrière complète qu'en cas de réduction des prestations, par application de l'article 101 de la loi de redressement ainsi rédigé :

Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er} et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- le jour de l'accord ou;
- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis et 105, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

⁵² Pièce 3 du dossier de la partie appelante



Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, ² aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

En bref, cette protection prend donc cours le jour de la demande s'il est fait usage d'un droit. Monsieur P.M. a fait l'usage du droit ainsi qu'il est précisé ci-dessus. Elle prend fin 3 mois après l'interruption de carrière.

Il faut préciser la formule « du jour de la demande », comme étant celle du jour de l'avertissement écrit s'il est fait usage d'un droit. Le document utilisé par l'employeur et rempli le 3 novembre 2009 est bien celui par lequel il a été fait usage du droit.

Pendant cette période protégée, l'employeur ne peut résilier unilatéralement le contrat de travail, sauf pour des motifs graves ou suffisants.

Est considéré comme motif suffisant, le motif reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à l'interruption de carrière.

S'il y a rupture immédiate du contrat (sans que le préavis soit presté), l'indemnité de rupture est équivalente à la durée du délai de préavis (calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations) et en fonction de la dernière rémunération (c.-à-d. sur la base de la rémunération due pour prestations réduites).

Si l'employeur licencie sans motif grave ou suffisant pendant la période de protection, il est tenu de payer - outre l'indemnité normale de préavis ou de rupture - une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération sur base du salaire réduit en cas de réduction de prestations.

La charge de la preuve du motif suffisant incombe à l'employeur⁵³, car même si l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales⁵⁴ ne le

⁵³ En ce sens :

- Cass, 14 janvier 2008, R.G. S.07.0049.N 4; J.T.T. 2008, liv. 1009, 243; Pas. 2008, liv. 1, 101; R.W. 2008-09, liv. 3, 113, <http://www.jura.be/secure/documentview> :



prévoit pas, c'est à l'employeur de prouver qu'il existe un motif suffisant pour justifier le licenciement et donc le refus de reprendre — à l'issue de la période de l'interruption - le travailleur dans son emploi initial⁵⁵.

Le motif suffisant est celui dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension ou à la réduction du contrat, hormis l'hypothèse d'un motif grave. L'employeur doit en outre établir qu'il n'existe pas d'emploi équivalent dans l'entreprise puisque le travailleur qui a bénéficié de la mesure doit se voir offrir un emploi de ce type à défaut de pouvoir être réintégré dans son emploi⁵⁶.

VIII. Examen du fondement de l'appel principal

VIII.1. Les motifs du licenciement de Monsieur P.M.

VIII.1.a. Le contexte

Il résulte certainement du courriel adressé le 23 novembre 2009 par Monsieur P.M. à Monsieur O.L.B. qu'il y eut des manquements de sa part dans la procédure de demande d'une interruption de carrière, mais que ces initiatives ne résultent pas selon lui d'un mépris de sa hiérarchie : il s'est adressé dans un premier temps au service du personnel, et il met en évidence l'ambiguïté relative du formulaire à utiliser.

Invité par la cour à une exigence élémentaire de bonne foi, Monsieur P.M. ne peut contester qu'il était entièrement justifié de s'entretenir préalablement avec ses supérieurs hiérarchiques d'une demande d'interruption de carrière. Le formulaire qu'il a rempli est explicite pour qu'un accord soit pris sur l'horaire consécutif à l'interruption telle que modalisée.

« Dans le cas où le travailleur réclame le paiement de l'indemnité de protection de l'article 20, § 4, de la convention collective de travail 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, l'employeur qui a unilatéralement mis fin à la relation de travail au cours de la période d'interdiction de licenciement de l'article 20, § 2, doit prouver qu'il a rompu le contrat pour motif grave ou pour une raison dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat en raison de l'exercice du droit au crédit-temps. »

- C.trav. Bruxelles, 29 mai 2012, R.G. 2010/AB/1110, inédit (www.terralaboris.be)
- Contra : W.VAN EECKHOUTTE, V.NEUPREZ, Compendium social - droit du travail, Kluwer, 2012-2013, p.1833, n° 3614

⁵⁴ Ainsi d'ailleurs que l'article 20 de la C.C.T. n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la C.C.T. n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

⁵⁵ C.trav. Liège, 13^{ième} ch., 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, p.998

⁵⁶ Idem



En cela la préoccupation de Madame N.H. et de Monsieur O.L.B. est légitime.

Simultanément, il est établi par Monsieur P.M.⁵⁷ et par l'Administration intimée⁵⁸ que de nombreuses difficultés existaient au sein du service : on peut donc comprendre les problèmes organisationnels ressentis par Monsieur P.M. mais aussi pour ses collègues et les responsables hiérarchiques. Ceux-ci ne pouvaient qu'être contrariés après la demande d'interruption de carrière, sans qu'un accord n'ait été au préalable concerté sur la date de prise de cours et sur le jour de congé.

Monsieur P.M. ne peut non plus contester la nécessité de reconsidérer divers aspects de son activité professionnelle ensuite du cumul de fonctions qu'il accepta : il reconnaît notamment à cet égard des difficultés, et encore qu'il devait apprendre à contrôler son stress. Dès lors la cour ne conteste pas cette préoccupation exposée par Madame N.H. dans son rapport du 14 décembre 2009⁵⁹.

Monsieur P.M. salue le rôle tenu par le service de « GRH » de la Commune d'ANDERLECHT.

L'Administration communale précise que ses difficultés ne concernaient pas l'ensemble de l'activité de Monsieur P.M..

Il est aussi établi que les griefs adressés par Madame N.H. et Monsieur O.L.B. ne furent formulés qu'après la demande de bénéfice de son droit à l'interruption de carrière.

Il résulte de ce contexte la réalité de difficultés, lacunes et problèmes : il convient d'en mesurer les effets dans le cadre du licenciement décidé, en discernant les causes respectives, ce qui peut nuancer leur imputabilité.

VIII.1.b. La mesure des difficultés, des lacunes et des problèmes

Sur la base des développements qui précèdent, il faut reconnaître à chacune des parties en litige, plus précisément Monsieur P.M. et sa hiérarchie, une part des responsabilités dans les problèmes, lacunes et difficultés.

La dimension complexe, individuelle et collective des difficultés, lacunes et problèmes relevés ne peut cependant se traduire dans un argumentaire érigeant en fautes et en constatations d'inaptitudes, des faits dont la présentation et l'interprétation sont contredites de façon crédibles par divers documents produits devant la cour, sans être contredits, et par de nombreuses appréciations élogieuses sur le travail de Monsieur P.M.⁶⁰

⁵⁷ Page 11 des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante

⁵⁸ Page 11 des secondes conclusions de synthèse de la partie intimée

⁵⁹ Notamment le point 3 page 3.

⁶⁰ Page 12 des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante



Ainsi :

- le constat d'un retard dans le travail de recherche n'est pas prouvé de façon telle qu'il serait un grief fondé⁶¹.
- le reproche d'une agressivité n'est pas davantage prouvé, le courriel adressé par Monsieur P.M. à Madame N.H. concernant la nécessité de ramener un PC portable ne contient pas des expressions agressives, mais une réponse à un courriel de Madame N.H. dont le ton est à son tour contesté – peut-être à tort aussi d'ailleurs – par Monsieur P.M.⁶²
- l'inaptitude est contredite.
- le rapport unilatéralement établi par Madame N.H. et avalisé par Monsieur O.L.B. à l'attention du Collège des bourgmestre et échevins fait valoir le souhait du travailleur P.M. de quitter son emploi. Il s'agit d'une analyse inexacte, formellement contredite par le courriel précité du 23 novembre 2009. On ne peut donc comprendre que la partie Intimée maintienne dans ses conclusions que « Madame N.H. avait cru comprendre que (P.M.) souhaitait quitter son emploi ». ⁶³

Les possibles et vraisemblables défaillances de Monsieur P.M. ne concernent que certains aspects des missions qui lui furent attribuées dans le cadre de son cumul de fonctions

Vu les éléments constitutifs du concept de « motifs suffisants » au sens de la loi du 22 janvier 1985, ils ne sont pas vérifiés en l'espèce.

Ils ne le sont pas en fait vu les motifs qui précèdent.

Il y a un argument complémentaire qu'il faut retenir en considérant l'incontestable cumul de fonctions confié à Monsieur P.M., certes avec son accord. Les possibles défaillances de Monsieur P.M. ne peuvent être examinées en dehors de la pénibilité d'un cumul de responsabilités au sein d'un service déjà en difficultés.

Que le cumul soit un problème avec ses conséquences, renseigne sur la nécessité d'une évaluation permettant de recadre « la mesure du possible ».

A cet égard, l'employeur n'établit pas qu'il n'existerait pas d'emploi « équivalent » (plus précisément sans cumul) à défaut de pouvoir être réintégré dans son emploi⁶⁴.

Cet argument est logique puisque le travailleur qui a bénéficié de la mesure d'interruption de carrière doit se voir offrir un emploi de ce type au terme de la mesure.

⁶¹ Page 13 des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante et pièces 44 et 15 du dossier de la partie appelante

⁶² Pièce 33 du dossier de la partie appelante

⁶³ Voir la page 12 des secondes conclusions de synthèse de la partie intimée

⁶⁴ Voir supra



VIII.1.c. Conclusions de l'analyse des faits

Il s'impose qu'une décision unilatérale de rupture d'un contrat de travail soit l'aboutissement d'un processus réglé avec discernement, rigueur et juste pondération, ce qui met en évidence devoir de vérification des données utiles qui s'impose à tout employeur.

Cela s'impose pour éviter un quelconque abus lorsqu'un employeur décide de rompre la relation de travail⁶⁵, sur la base d'une exécution de bonne foi des conventions.

C'est évidemment à ce niveau que se pose la question de la nécessité d'une audition⁶⁶, même si on peut comprendre que le Collège des bourgmestre et échevins ait eu une légitime confiance dans la hiérarchie administrative.

La complexité et la multiplicité des causes des difficultés crée un amalgame qui atténue les griefs – lorsqu'ils sont établis - adressés à Monsieur P.M..

D'abord, il est des griefs non prouvés : les activités cumulées de Monsieur P.M. n'ont pas été évaluées, mais ce travailleur produit de nombreuses félicitations élogieuses⁶⁷, les retards dénoncés par Madame N.H. sont contredits par les pièces du dossier de Monsieur P.M.⁶⁸

Ensuite, ceux qui le sont résultent d'un contexte qui ne peut être ignoré⁶⁹, et d'ailleurs reconnu par Madame N.H.⁷⁰

Malgré cela, les deux membres de la ligne hiérarchique ont tendancieusement et péjorativement accablé le travailleur P.M. en évoquant « des absences répétées » alors que les causes médicales ne sont pas contestées, et en concluant à un défaut d'aptitude sous la formule empreinte d'indélicatesse « ne convient plus », alors que son « rôle clé » venait d'être souligné⁷¹.

Il convient de ne pas confondre les conséquences organisationnelles d'absences justifiées, selon les exigences compréhensible d'un service administratif et de sa nécessaire continuité avec l'appréciation lapidaire et blessante de ne plus convenir !

⁶⁵ Voir supra le point VII.2

⁶⁶ Voir infra le point VIII.3

⁶⁷ Pièces 25 à 29, 30 à 32 et 44 du dossier de la partie appelante.

⁶⁸ Pièces 36 et 37 du dossier de la partie appelante et page 14 des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante

⁶⁹ Pièces 16 à 23 du dossier de la partie appelante

⁷⁰ Point 2 page 3 du rapport fait le 14 décembre 2009 pour le Collège

⁷¹ Lettre du 16 décembre 2009, pièce 5 du dossier de la partie appelante



Enfin, l'ensemble des faits ne correspond pas au concept légal de motif suffisant car les défaillances éventuelles ne concernent qu'une partie des deux fonctions cumulées, alors que celles-ci étaient antérieurement assumées par deux travailleurs.

La logique même démontre dès lors qu'il n'y a pas de motifs suffisants de rupture dans le cadre du mécanisme de protection dont les principes ont été rappelés.

Le Collège des bourgmestre et échevins a pris la décision de licencier Monsieur P.M. sur des bases inexactes, sans que les auteurs du rapport ne paraissent avoir veillé à lui communiquer une copie de toutes les pièces, et encore d'avoir été attentifs à mettre certains de leurs griefs dans leur contexte exact, et de toutes les circonstances de la cause.

VIII.2. Le droit à une interruption de carrière et à une indemnité de protection

Dès lors que Monsieur P.M. justifie de son droit à une interruption de carrière, il bénéficie aussi de la protection légalement organisée à partir du jour de la demande.

Ce droit à l'interruption de carrière demandée résulte des motifs qui précèdent⁷². La cour relève que dans ses secondes conclusions de synthèse d'appel, la partie intimée précise – sans nuance – que le droit n'est pas contesté⁷³ ...pour le contester ensuite.

Par application des principes et de l'examen des faits qui précèdent, l'employeur ne démontre pas des motifs suffisants requis pour justifier la rupture unilatérale du contrat de travail.

Monsieur P.M. a donc droit à l'indemnité légale de protection correspondant à six mois de rémunération, la rémunération mensuelle brute à prendre en compte étant **3.534,82 €**, conformément à sa demande telle que libellée dans ses troisièmes conclusions de synthèse, en sorte qu'est due à la partie appelante sur cette base, la somme de **21.208,92 €**.

Il n'est en rien justifié de majorer l'indemnité légalement déterminée, ainsi que le fait le travailleur dans ses conclusions, par l'application du multiplicateur 13,92/12 pour y inclure un avantage distinct qui excède les limites légales de la protection.

VIII.3. Les conséquences de l'absence d'audition

Il a été précisé ci-dessus que la réglementation relative à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée, telle que la loi du 3 juillet 1978 le précise, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder au licenciement de ce dernier.

⁷² Voir supra le point VII.3.

⁷³ Page 2



Il ne peut donc sur la base d'un principe général de bonne administration, être dérogé à cette règle, qui conformément à l'article 1er, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, régit également les conventions conclues par les travailleurs employés⁷⁴ et par les Communes étant leurs employeurs.

C'est dans le cadre d'une application de bonne foi des règles régissant le contrat de travail que tout employeur doit exercer raisonnablement son pouvoir de rupture sans abus.

Qu'en est-il en l'espèce ?

La cour réitère sa particulière compréhension d'une autorité publique – en l'espèce le Collège des bourgmestre et échevins – qui accorde sa confiance à la hiérarchie de son administration.

Toutefois, il résulte de l'instruction faite en l'espèce par la cour que cette légitime confiance semble avoir été surprise. Cela résulte du rapport inadéquatement péjoratif rédigé à l'attention du Collège des bourgmestre et échevins, avec une conclusion excessive sinon inexacte de « l'incapacité » d'un travailleur puisqu'il « ne convient plus ».

Plusieurs circonstances soulignent pourtant la nécessité qui s'imposait d'évidence pour une convocation du travailleur afin qu'il soit entendu.

La cour en relève concrètement six qui sont autant d'indices que le Collège eut dû distinguer :

La première est que le rapport ne renseigne pas qu'il aurait été soumis préalablement à la contradiction et/ou aux observations du travailleur concerné⁷⁵.

La deuxième est que si le travailleur « ne convient plus », il est donc établi...qu'il convenait. Il y effectivement une histoire très brève du 1^{er} août 2007 au 29 décembre 2009, que la cour a retracée et qui se caractérise par un cumul complexe confié à Monsieur P.M. en relation avec une vacance d'emploi.

La troisième est que même si Monsieur P.M. ne convenait pas pour une partie des fonctions, il eut pu faire valoir qu'il convenait pour une autre, ou une autre partie ce qui ne peut être contesté au vu des pièces soumises à la cour par le travailleur.

La quatrième est que le constat péjoratif ne pouvait qu'étonner un membre de ce Collège qui avait préalablement exprimé des motifs de satisfaction, mais aussi tous les autres rédacteurs d'éloges ou de motifs de satisfaction.

⁷⁴ dont la situation n'est pas statutairement réglée

⁷⁵ Voir le point 4 (page 7) des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante



La cinquième est liée à l'unilatéralité des observations de Madame N.H., certes avalisées par Monsieur O.L.B. mais nullement précédées par une évaluation.

La sixième justifiait une analyse d'autant plus prudente que les absences étaient justifiées par des raisons médicales.

La précaution d'une audition eut donc été concrètement nécessaire en la cause, sur la base de circonstances explicites.

S'il avait été entendu, Monsieur P.M. avait une chance certaine de faire comprendre les difficultés du cumul, et la possibilité pour lui de conserver l'emploi qui convenait en regard des mérites régulièrement reconnus par cette Administration en 2008 et en 2009⁷⁶, soit dans un rapport chronologique presque simultané à décision de rupture.

Pour conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence de trois éléments⁷⁷ :

- Une faute distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail. La faute doit être telle qu'elle est déraisonnable. L'abus exige une faute par celui qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de licencier par une personne prudente et diligente⁷⁸.
- Un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement lui-même.
- Un lien causal entre la faute et le dommage

Monsieur P.M. prouve chacun des trois éléments justifiant qu'une indemnité complémentaire lui soit payée au titre de dédommagement moral spécifique, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

En effet, la faute est vérifiée pour deux raisons.

La première est que l'employeur a pris la décision de licencier son travailleur sur la base d'une note, certes formulée et avalisée par des membres de la ligne hiérarchique de l'Administration communale en laquelle le Collège des bourgmestre et échevins doit avoir une légitime confiance. Mais cela fut dans un contexte qui requérait une analyse prudente. En effet, l'activité de Monsieur P.M. ne fut jamais évaluée, et il lui fut confié un cumul de

⁷⁶ Page 12 des troisièmes conclusions de synthèse de la partie appelante

⁷⁷ Cass., 16 octobre 1969, *Pas.*, I, 1970, p. 646

Cass., 31 octobre 1975, *Jur. Cass.*, 1975, p.287

⁷⁸ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p.155

Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p.117



taches au sein d'un service communal caractérisé par de nombreuses difficultés, objectivement établies. Ces difficultés n'étaient ignorées ni de la hiérarchie administrative, ni des responsables politiques. Malgré ce contexte, les travaux de Monsieur P.M. furent - pour partie en tout cas - distingués favorablement notamment par un membre du Collège, étant une échevine⁷⁹, même si Monsieur P.M. ne peut contester aussi des difficultés que ses supérieurs étaient bien sûr en droit d'observer et de suivre.

La seconde est que la seule lecture du rapport rédigé par Madame N.H. repose sur des considérations nullement contextualisées. Ce rapport contient des orientations péjoratives, transposant sur le seul travailleur – « *qui se sent absorbé par ses problèmes personnels* »⁸⁰ la responsabilité de toutes les difficultés, alors que la situation du service⁸¹, son organisation, le cumul des fonctions pour pallier à une vacance de poste, et l'état de santé n'établissent pas en soi la conclusion lapidaire « *ne convient pas* »...qui deviendra sur le motif renseigné sur le document C4 : « *absences répétées – ne convient plus* » .

Certes, le Secrétaire communal et l'Echevin intervenant par délégation pouvaient exercer leur droit de rupture, et considérer le 9 février 2010 que les circonstances justifiaient cette décision de rupture du contrat de travail⁸².

La faute réside dans un processus lié à un rapport unilatéral, sans avoir veillé à vérifier les circonstances⁸³, alors même que la rédaction de ce rapport de la hiérarchie administrative met en évidence la nécessité de prudentes vérifications. Il eut dû en être ainsi avant de prendre la grave décision d'une rupture du contrat de travail, en relation avec des problèmes inhérents à la personne même du travailleur⁸⁴. I

Le Collège semble avoir pris la décision sur la base d'une information inexacte, à savoir l'accord de Monsieur P.M. sur les griefs qui lui étaient adressés par Madame N.H. et Monsieur O.L.B..

Le fait d'une confusion certaine est établi par les courriels de Madame M.M. chef de cabinet du premier échevin et de Monsieur L.G.⁸⁵ directeur du cabinet des échevins, l'une et l'autre

⁷⁹ Pièce 27 du dossier de la partie appelante

⁸⁰ Page 4, point 4 du rapport de Madame N.H.

⁸¹ Voir notamment :

- Rapport établi le 13 octobre 2008 par Monsieur le O.L.B. (pièce 18 du dossier de la partie appelante)
- La démission présentée le 14 avril 2010 par Monsieur O.L.B. (pièce 21 du dossier de la partie appelante)

⁸² Pièce 14 du dossier de la partie appelante

⁸³ Come en ce sens :

- Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 494

⁸⁴ Comp. en ce sens:

- C.trav. Liège, 9 novembre 2007, RG 34045/06, www.juridat.be cité par la partie intimée

⁸⁵ Pièces 39 et 40 du dossier de la partie appelante



assumant des responsabilités essentielles. Leurs réactions ensuite des inquiétudes de Monsieur P.M. ne peuvent être banalisées ainsi que tenta de le faire le précédent conseil de l'employeur.

Une audition eut certes permis de garantir à Monsieur P.M. une chance⁸⁶ de conserver son emploi, et simultanément d'éviter aux membres du Collège d'être induits par des appréciations inexactes et préjudiciables.

La perte d'une chance n'est pas contestée en soi dans les secondes conclusions de synthèse de l'employeur intimé⁸⁷.

L'atteinte injustifiée à des mérites professionnels est la cause directe d'un dommage moral certain pour un travailleur ayant perdu à l'âge de 52 ans, un emploi qu'il voulait conserver. Le motif qu'il ne convenait plus est injustement dégradant et vexant.

Monsieur P.M. évalue à la somme de 3.534,82 € le montant qui lui est raisonnablement dû pour réparer le dommage moral. Le tribunal retint ce montant qui correspond au montant de la rémunération mensuelle.

La réparation du dommage moral est distincte de celui réparé par les indemnités de rupture, et la cour rappelle que l'indemnisation de ce dommage moral est exclue de la notion de rémunération ; elle n'est donc pas soumise aux cotisations de sécurité sociale⁸⁸.

Cette réparation s'apprécie en équité, puisqu'une appréciation exacte n'est pas possible à défaut d'ailleurs d'autres précisions établies par Monsieur P.M.

Compte tenu des circonstances de la cause, une indemnité de 3.500,00 € est due au travailleur pour la réparation de son dommage moral.

⁸⁶ Comp. en ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, *Chr.D.S.*; 2007, p.522

Voir :

- S.PALATE, Bulletin social et juridique, février 2013, p. 5.
- O.DEPRINCE, Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions, in *Le droit du travail dans tous ses secteurs* (M.DUMONT, dir.), Commission Université Palais, Université de Liège, Anthémis, 2008, p. 156, n) é'

⁸⁷ Page 15

⁸⁸ Arrêté royal du 24 septembre 2013 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB 27/09/2013).



VIII.4. Le calcul de la rémunération due à Monsieur P.M.

Ainsi que la cour l'a déjà mis en évidence dans les motifs qui précèdent, l'employeur intimé persiste à ne pas collaborer à l'administration de la preuve pour établir le montant de la rémunération due à son travailleur.

En effet, en ses secondes conclusions de synthèse, il se limite à exiger du travailleur de prouver que la valeur de l'assurance d'hospitalisation et que la prime linguistique doivent être incluses dans le calcul⁸⁹.

En sa qualité d'employeur, la Commune d'Anderlecht est évidemment renseignée sur l'application égale et légale qu'elle doit faire des règles, ce qui pourrait justifier une application de l'article 871 du Code judiciaire.

Cette mesure inhérente à la preuve serait toutefois déraisonnable eu égard aux délais qui serait requis pour la résolution de cet aspect du litige, alors que le précédent conseil de la Commune entraîna celle-ci dans une défense contraire à la règle et à la loyauté...tout en « s'en référant » pour partie relativement à la valeur de l'assurance d'hospitalisation⁹⁰ !

Pour ce qui concerne la valeur de l'assurance d'hospitalisation, la cour confirme le jugement du tribunal quant au principe de l'inclusion de celle-ci dans la rémunération à prendre en compte. Il en est ainsi vu l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération, celle-ci étant notamment les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur, en raison de son engagement⁹¹. Sur la base de l'attestation établie par l'assureur ETHIAS, la prime annuelle supportée par l'employeur était d'un montant de 99,83 € en 2008 et en 2009⁹². Dès lors, l'indemnité de rupture doit être calculée sur une base majorée de 41,59 € correspondant à 5 douzièmes de la prime.

Pour ce qui concerne la prime linguistique, Monsieur P.M. démontre avoir réussi le 2 décembre 2009 l'épreuve informatisée portant sur la connaissance élémentaire de la langue néerlandaise⁹³, ce que le SELOR confirma par son courrier du 11 janvier 2010⁹⁴, communiqué à la Commune intimée le 22 janvier 2010⁹⁵.

Le 9 février 2010, l'échevin en charge des Finances s'opposa toutefois à la prise en compte de cette prime, aux motifs qu'au moment du licenciement, l'attestation de réussite n'avait

⁸⁹ Pages 15 et 16

⁹⁰ Page 16

⁹¹ En ce sens, voir la pièce 45 du dossier de la partie appelante

⁹² Pièce 47 du dossier de la partie appelante

⁹³ Pièce 9 du dossier de la partie appelante

⁹⁴ Pièce 10 du dossier de la partie appelante

⁹⁵ Pièce 12 du dossier de la partie appelante.



pas encore été remise et que dès lors la prime ne faisait pas encore partie de la rémunération.

En l'état de ses informations et de l'instruction de la cause, la cour estime que l'inclusion rétroactive en décembre 2009⁹⁶ de la prime ne semble pas due vu le motif précisé par l'échevin en charge des Finances, et encore parce que Monsieur P.M. n'a réussi que la première partie, à savoir l'épreuve informatisée, en sorte qu'il devait encore être invité au module oral de ce test.

Monsieur P.M. ne justifie pas non plus du montant de la prime qui lui serait due.

IX. Examen du fondement de l'appel incident

IX.1. Les motifs du licenciement de Monsieur P.M.

Les développements réservés sous le point VIII.1. aux motifs du licenciement rendent compte de l'absence de motifs suffisants – au sens de la loi de redressement portant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, pour justifier la rupture unilatérale du contrat de travail.

IX.2. Le droit à l'indemnité de protection de Monsieur P.M.

Comme cela est établi ci-dessus, la législation applicable est celle du 22 janvier 1985.

Dans ce cadre légal, l'Administration communale se réfère à l'article 101 al.2 – premier tiret.

Art. 101. Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis, et 105, § 1er, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière

En effet, sur cette seule base Monsieur P.M. n'avait pas de protection à la date de sa demande, soit le 3 novembre 2009.

⁹⁶ Pièce 12 du dossier de la partie appelante : le travailleur se réfère à un usage



Toutefois, Monsieur P.M. oppose valablement à ce moyen de son employeur qu'il peut invoquer un droit à l'interruption de carrière, en sorte que l'interdiction de mettre fin unilatéralement au contrat a pris cours le jour de la demande, puisqu'il peut invoquer un droit sur la base des dispositions légales et réglementaires citées ci-dessus.

IX.3. Le calcul des sommes dues au travailleur

Selon l'article 103 de la loi de redressement, il faut tenir compte de la rémunération des prestations de travail comme si celles-ci n'avaient pas été réduites.

En appliquant cette disposition au cas concret ; les parties ne contestent pas la durée du préavis, soit 5 mois.

Pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, la cour déclare expressément qu'il y a lieu de tenir compte de la rémunération comme si les prestations de travail n'avaient pas été réduites.

La cour estime également que l'indemnité de préavis doit être calculée sur base du délai de préavis fixé ci-dessus et sur base de la rémunération due pour les prestations de travail, comme si celles-ci n'avaient pas été réduites.

En effet, une suspension partielle du contrat résultant d'une réduction des prestations ne peut pas être assimilée à la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel.

Alors qu'en cas de contrat à temps partiel, la rémunération en cours est celle due pour les prestations à temps partiel, il n'en va pas de même en cas de suspension partielle du contrat : dans ce cas, la rémunération en cours est celle qui serait due s'il n'y avait pas eu de suspension (réduction).

X. La condamnation aux dépens des deux instances

L'article 1017 du Code judiciaire règle la condamnation aux dépens.

En la cause litigieuse, chacune des parties succombe pour partie, en sorte que par application de l'alinéa 4 de l'article précité, le juge a la faculté de répartir les dépens.

Le mécanisme de compensation des dépens est laissé à l'appréciation du juge, sauf les lois particulières.



L'employeur intimé succombe sur la presque totalité du litige. En outre, pour divers aspects il l'a rendu singulièrement complexe par les conclusions déposées par son précédent conseil. Il en est ainsi pour ce qui concerne le calcul de la rémunération due au travailleur, et la question de la prime linguistique.

Bien que le travailleur ne puisse établir son droit à la prime linguistique, la procédure d'instance et celle d'appel furent inévitables en raison de l'absence de collaboration loyale dans l'administration de la preuve, en dépit des initiatives prises par l'organisation syndicale du travailleur.

La totalité des dépens est mis à charge de l'employeur⁹⁷.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement en présence de la partie appelante et de la partie intimée,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Statuant quant au fondement de l'appel principal, le dit fondé en cela que la partie appelante a droit à une indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération, la rémunération mensuelle brute à prendre en compte étant **3.534,82 €**, conformément à sa demande telle que calculée dans les troisièmes conclusions de synthèse. En conséquence et sur cette base, il est dû à la partie appelante la somme de **21.208,92 €**. Cette somme est à majorer des intérêts légaux et judiciaires tels que demandés depuis le 30 mars 2010 étant la date de l'acte introductif de la première instance soit celle de la sommation vu l'article 1153 du Code civil. Le jugement est dès lors réformé sur ce point de son dispositif concernant l'indemnité de protection.

Statuant quant au fondement de l'appel incident, le dit très partiellement fondé en cela que la partie intimée n'est pas tenue à l'inclusion de la prime linguistique demandée par la partie appelante pour le calcul d'un complément de l'indemnité de rupture et pour le mois de décembre 2009. Le jugement est dès lors réformé sur ce point de son dispositif.

⁹⁷ En ce sens :

- Cass., 24 avril 1978, *Pas.*, 1978, 8, p. 955-957



En conséquence et outre ce qui précède, le jugement rendu le 19 juin 2012 par la deuxième chambre du tribunal du travail de Bruxelles est :

- confirmé en cela qu'il est dû au travailleur appelant une indemnisation pour le préjudice moral subi par celui-ci, le montant dû étant limité à **3.500,00 €**. Cette somme est à majorer des intérêts légaux et judiciaires tels que demandés depuis le 30 mars 2010 étant la date de l'acte introductif de la première instance.
- confirmé en cela qu'il est dû au travailleur appelant la somme de **163,15 €** correspondant à la rémunération du 2 janvier 2010. Cette somme porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, vu les articles 10 et 11 de la loi du 12 avril 1965
- confirmé en cela qu'il est dû un complément de l'indemnité de rupture calculé sur la base de la valeur de la prime patronale payée à l'assureur ETHIAS pour l'assurance hospitalisation, la cour émettant le jugement en précisant la base de calcul soit **41,59 €**. Les sommes en résultant sont à majorer des intérêts légaux et judiciaires tels que demandés depuis le 30 mars 2010 étant la date de l'acte introductif de la première instance.
- confirmé en cela qu'il ordonne la délivrance des documents sociaux et fiscaux conformes au jugement et à cet arrêt

Statuant sur les dépens, faisant application de l'article 1017 du Code judiciaire, condamne la partie intimée :

- à payer s'il échet à la partie appelante la charge des dépens de la première instance et de l'instance d'appel non liquidés par elle.
- à supporter la charge de ses dépens, liquidés à la somme de **2.200,00 €** pour la première instance et à la même somme pour l'instance d'appel, représentant chaque fois l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

Joël HUBIN, conseiller, président la 4ème chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

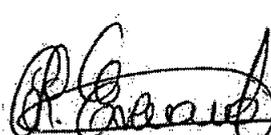
Monsieur POWIS de TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,

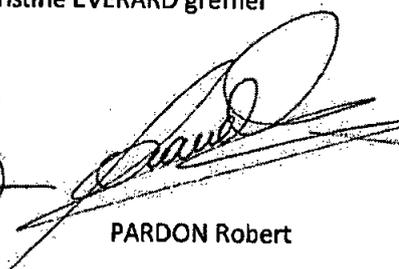
Monsieur PARDON conseiller social au titre d'employé,

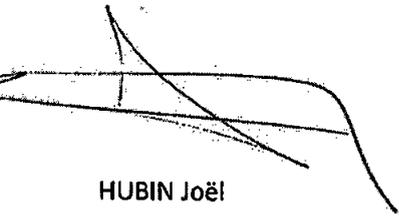
PAGE 01-00000663112-0038-0039-02-01-4



Assistés de Madame Christine EVERARD greffier

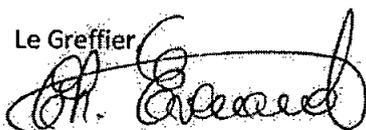

EVERARD Christiane


PARDON Robert


HUBIN Joël

Monsieur POWIS de TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé, et Monsieur Joël HUBIN, conseiller, président la 4^{ème} chambre.

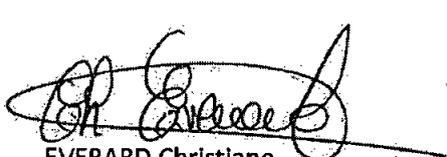
Le Greffier

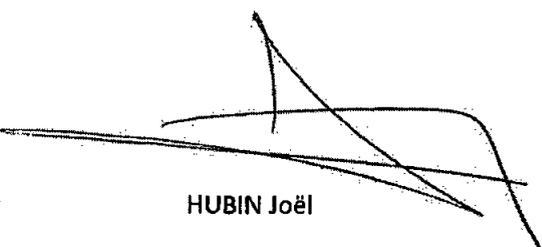


et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 19 août 2016, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller,
président la 4^{ème} chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

Christine EVERARD, greffier


EVERARD Christiane


HUBIN Joël

