

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2016 / 2615
Date du prononcé
18 octobre 2016
Numéro du rôle
2014/AB/753

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000694763-0001-0017-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Vincent D

Appelant,

représenté par Maître Sylvie Vindelinckx loco Maître Irina Simone, avocat à Bruxelles.

contre

LA COMMUNE D'IXELLES, dont le siège administratif est établi à 1050 Bruxelles, Chaussée d'Ixelles, 168 ;

Intimée,

représentée par Maître Eliot Huisman, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Monsieur D contre le jugement prononcé le 20 mai 2014 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête réceptionnée au greffe de la Cour le 23 juillet 2014 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions d'appel de synthèse de Monsieur D reçues au greffe de la Cour le 16 novembre 2015 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la COMMUNE D'IXELLES reçues au greffe de la Cour le 11 janvier 2016 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 6 septembre 2016.

Entendu le Ministère public en son avis oral donné sur le champ à cette même audience auquel les parties n'ont pas répliqué.



I. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL

Il sied de rappeler que Monsieur D. a été engagé par la COMMUNE D'IXELLES en qualité de « *secrétaire d'administration, pour exercer les fonctions de traducteur* », à partir du 17 décembre 1998.

Le contrat conclu pour une durée de deux ans fut prorogé par un avenant conclu le 17 décembre 2000 pour une nouvelle période de deux ans.

Les parties ont ensuite indiqué, dans un écrit, qu'à partir du 1^{er} août 2004, le contrat de travail qui les liait était « *à durée indéterminée* ».

La COMMUNE D'IXELLES adressa le 27 avril 2011 un courrier à Monsieur D. l'informant de la demande de sa « *hiérarchie* » de « *mettre fin à (son) contrat* ».

Ce courrier mentionnait en outre :

« Vous avez la possibilité de répondre par écrit et/ou de demander à être entendu par le Bourgmestre, la Secrétaire communale et la responsable des ressources humaines par rapport à la situation évoquée.

Vous avez le droit d'être assisté d'un défenseur de votre choix.

Nous vous prions de bien vouloir nous faire part de votre décision ou de votre réponse écrite endéans les 10 jours à dater de la réception de la présente. »

Le 29 avril 2011, Monsieur D. fut reçu, à sa demande, par le Bourgmestre.

Le 2 mai 2011, Monsieur D. s'est à nouveau présenté au travail.

Par lettre datée du 5 mai 2011, Monsieur D. fut convoqué à une audition fixée le 12 mai 2011.

Le 12 mai 2011, Monsieur D. fut entendu par le Bourgmestre et la Secrétaire communale.

Cette audition fit l'objet d'un procès-verbal.



En sa séance du 16 mai 2011, le Collège des Bourgmestre et Echevins de la Commune prit la décision de licencier Monsieur D. avec paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 13 mois de rémunération.

Par lettre du 20 mai 2011, la Commune Informa Monsieur D. de sa décision de le licencier avec effet immédiat, moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 13 mois de rémunération.

Ce courrier indique que « ce licenciement fait suite à un absentéisme médical important désorganisant le service. »

Ce motif fut également repris sur le formulaire C 4 .

Considérant que la COMMUNE D'IXELLES avait d'une part fait preuve de harcèlement moral en l'isolant, en le surchargeant de travail et en portant atteinte à son honorabilité et d'autre part l'avait licencié de façon abusive ne respectant par ailleurs pas la procédure légalement prévue, Monsieur D. a cité la COMMUNE D'IXELLES devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles afin de voir celle-ci condamnée à lui payer :

A titre principal :

- 30.000 € « à titre de dommages et intérêts pour harcèlement »
- 25.000 € « à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif »

A titre subsidiaire :

- 23.442,12 € « à titre de dommages et intérêts pour harcèlement »;
- 25.000. € « à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ».

A majorer des intérêts judiciaires et des dépens fixés à 2.750€ à titre d'indemnité de procédure.

Aux termes de son jugement prononcé le 20 mai 2014, le Tribunal du travail a considéré d'abord en ce qui concerne les faits de harcèlement allégué, qu'il ne pouvait être retenu de faits concrets et objectifs dont la COMMUNE D'IXELLES eût été l'auteur, qui correspondent à des conduites abusives au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

Le Tribunal a partant décidé que la demande visant à obtenir des dommages et intérêts des chefs de « harcèlement » n'était pas fondée.

En ce qui concerne les dommages et intérêts pour licenciement abusif réclamés par Monsieur D. , le Tribunal a considéré que ce dernier n'établissait pas le caractère faux



ou inexact du motif du licenciement intervenu, ni l'irrespect allégué de l'article 135,2° du règlement de travail.

Le Tribunal a partant débouté également Monsieur D. de ce chef de demande.

Le Tribunal a, en application de l'article 1017 du Code judiciaire, condamné Monsieur D. au paiement des dépens de l'instance.

Monsieur D. a interjeté appel de ce jugement, considérant que le Tribunal n'a pas correctement apprécié tant en fait qu'en droit, les éléments de la cause.

Il sollicite partant la Cour de réformer le jugement rendu le 20 mai 2014, et de déclarer ses demandes originaires fondées.

Il sollicite également la condamnation de la COMMUNE D'IXELLES aux paiement des dépens des deux instances.

III. EN DROIT

1. QUANT AUX DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR HARCELEMENT

Il convient de rappeler que l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

(...)

2° harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ».

L'article 32undecies de la même loi dispose que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral



*ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.
L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »*

Comme l'a très justement précisé le Tribunal, le harcèlement au sens des dispositions précitées implique que des comportements puissent être objectivés qui manifestent des conduites abusives. L'exercice normal de l'autorité par l'employeur ou ses délégués ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur concerné, dans sa subjectivité et son éventuelle fragilité, peut vivre mal certaines situations. En d'autres termes, il doit s'agir d'un comportement abusif objectivable, l'expérience vécue du travailleur n'étant pas déterminante.

En l'espèce, pour justifier le harcèlement dont il prétend avoir été victime, Monsieur D invoque :

- le fait que, du mois de mars 2005 au 31 mars 2011, il aurait été « isolé » en restant seul en charge d'un service qui comptait initialement trois personnes,
- le fait que, sur la même période, il aurait été « décrédibilisé, notamment par voie de presse au Conseil communal et la société de consultance, soit l'Audit de la COMMUNE D'IXELLES » ;
- le fait que, durant la même période, la COMMUNE D'IXELLES aurait laissé courir des bruits sur son dos, mettant en doute ses compétences ;
- le fait qu'au moment de sa reprise de travail le 1^{er} avril 2011, il n'a plus reçu de tâche à effectuer et n'a plus été convié aux réunions concernant l'évolution du Service dans lequel il était ;
- le fait qu'au moment de sa reprise de travail le 2 mai 2011, il a été exclu de ses activités, ne recevant plus de carte de pointage, plus de note de service, plus de travail et qu'il était de ce fait complètement isolé ;
- le fait qu'à partir du 1^{er} avril 2011, il n'aurait plus été « mis au courant des règlements et décisions internes ».

En ce qui concerne d'abord l'isolement dont Monsieur D prétend avoir été victime de mars 2005 au 31 mars 2011, on rappellera que le service de traduction du « département des affaires générales » de la COMMUNE D'IXELLES auquel il était affecté, était composé de trois personnes, dont une décéda en mars 2005, et une autre fut mise à la pension en 2008.



Monsieur D ne conteste pas valablement le fait invoqué par la COMMUNE D'IXELLES, du choix opéré compte tenu notamment du départ de deux de ses employés du service traduction, d'une part de faire appel à des sociétés externes pour des travaux de traduction précis, et d'autre part de faire traiter directement par certains agents bilingues la traduction des documents qui passaient par eux.

Monsieur D se plaint notamment d'avoir, suite au départ ou à la disparition de ses deux collègues, été isolé dans son bureau.

Comme le fait observer la COMMUNE D'IXELLES, Monsieur D ne s'en est jamais plaint avant le mois d'avril 2011. La COMMUNE D'IXELLES précise pour autant que de besoin, très justement qu' *« il aurait fallu que Monsieur D se manifeste in tempore non suspecto pour indiquer à son employeur que le fait d'être seul dans son bureau lui était insupportable, ce qu'il n'a pas fait »*.

Comme le souligne également très justement la COMMUNE D'IXELLES, le fait d'occuper un bureau seul, constitue généralement un privilège et un avantage convoités par les employés.

Monsieur D invoque aussi des attestations de collègues pour étayer son argumentation.

La première émanant de Madame D est totalement dénuée de pertinence.

Madame D précise notamment que *« durant le laps de temps où nous avons voisiné, j'ai pu constater que Monsieur D occupait seul ce bureau et était l'unique employé de la cellule traduction. Le bureau qu'il occupait était suffisamment grand pour contenir deux autres personnes »*.

Ce constat n'est certes pas contestable mais résulte d'une situation et de circonstances rappelées ci-avant tout à fait étrangères et indépendantes de la volonté de la COMMUNE D'IXELLES.

Le fait que de nouveaux traducteurs n'aient pas occupé ce bureau résulte de ce que la COMMUNE D'IXELLES n'en a pas engagés, ayant comme cela fut précisé ci-avant, compensé les départs intervenus en recourant au service de traducteurs d'autres services, en demandant aux agents bilingues d'effectuer eux-mêmes les traductions nécessaires, ou encore en faisant appel à des traducteurs externes engagés pour des tâches « techniques ».

La Cour estime que c'est à juste titre que la COMMUNE D'IXELLES soutient que le fait de ne pas remplacer les collègues disparus de Monsieur D parce qu'elle a opté pour un autre modèle organisationnel des services de traduction ne peut être considéré comme constitutif de harcèlement.



En effet, l'organisation des services demeure une prérogative de l'employeur.

Madame C atteste également de ce que « *Durant la durée de mon travail au sein du bureau du secrétariat des affaires générales et ensuite au sein de celui voisinant Monsieur D je ne l'ai vu présent à aucun drinks auxquels j'ai participé* ».

Ce constat n'est pas davantage pertinent. L'absence de Monsieur D constatée par Madame D ne signifie pas que Monsieur D n'ait pas été convié à ces drinks.

Il en est de même de l'attestation de Monsieur D, lorsque celui-ci atteste que « *Depuis son déménagement, le service de la traduction n'a plus été représenté dans des événements tels que drinks ou sorties éventuelles de fin d'année jusqu'en décembre 2010* ».

En effet, le fait que le service de traduction n'ait plus « *été représenté* » ne signifie pas qu'il n'a plus été invité.

A supposer même que Monsieur D n'ait plus été invité à des drinks, ce qui n'est nullement établi, encore faudrait-il pour en déduire l'écartement de Monsieur D que ceux-ci aient été organisés par l'employeur lui-même à savoir la COMMUNE D'IXELLES, et non par des collègues uniquement. Aucune précision n'est fournie par les parties à ce sujet.

Monsieur D invoque également une surcharge de travail, et produit à ce propos également des attestations de collègues.

Ainsi Madame E atteste qu'« *à plusieurs reprises, Monsieur D traducteur, m'a fait part de son état de stress et d'anxiété dus à la charge de travail qu'il devait assumer après le départ de ses deux collègues.*

Il me disait être sous pression et qu'il avait de plus en plus de mal à travailler dans l'urgence du fait qu'il s'était retrouvé seul dans son service et qu'il se sentait isolé aussi. Il se plaignait, régulièrement du manque de reconnaissance ».

Cette attestation ne reprend que le « *ressenti* » de Monsieur D. Elle ne fait nullement état du constat personnel par sa rédactrice d'une surcharge de travail effective.

L'e-mail de Monsieur P, du service de l'instruction publique que Monsieur D produit n'est pas en soi révélateur d'une surcharge de travail objective. Le fait de s'excuser dans le cadre d'une demande de traduction, de la charge de travail que cette tâche va requérir, n'est pas en soi significatif.

Le rapport établi par Monsieur D, n'est pas davantage de nature à établir la réalité du harcèlement allégué.



Monsieur D entend dans ses conclusions souligner une partie des termes de ce rapport, précisant que *« Ils perçoivent Monsieur D comme un homme de bonne volonté étant seul devant une masse de travail, voire une surcharge de travail. Lors d'une absence, il est lui-même victime de la non continuité de ses traductions (...) encore au niveau GRH, mais à un niveau plus individuel, partant de la donnée que Monsieur D s'est épuisé parce qu'il était trop longtemps trop seul devant une masse de travail trop important »*.

Comme l'a très justement relevé le Tribunal, ce rapport se réfère d'abord à *« des témoignages recueillis au secrétariat des assemblées »* sans autres précisions. Monsieur D relate par ailleurs, essentiellement, le sentiment ou la perception (on relèvera les termes *« Ils perçoivent Monsieur D comme ... »*) qu'ont eu soit les « témoins », soit Monsieur D lui-même, d'être *« seul devant une masse de travail, voire une surcharge de travail »*.

C'est partant à raison que le Tribunal a considéré que ce rapport ne se référait pas à une situation concrète, objective, de surcharge de travail.

Le Tribunal relève par ailleurs avec pertinence que le rapport de Monsieur D précise notamment que *« l'image est partiellement exagérée, puisque des traductions sont assumées à l'extérieur »*.

On rappellera en effet que Monsieur C ne dément pas qu'un nouveau mode organisationnel fut instauré en ce qui concerne les traductions, celles-ci étant également confiées aux traducteurs d'autres services, aux agents bilingues, ou encore à des traducteurs externes engagés pour des tâches *« techniques »*.

La Cour entend préciser, toujours à propos du rapport de Monsieur D, que la *« bonne volonté »* de Monsieur D dont il y est fait état, n'est nullement contestée.

Si invoquant le rapport de Monsieur D, Monsieur C estime avoir été, pour reprendre les termes de ce rapport, victime de la non continuité de ses traductions lors de ses absences, force est de rappeler qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'il ait à quelque moment estimé utile de faire savoir à sa hiérarchie qu'il se sentait *« débordé »* ou qu'il ne pouvait plus absorber l'arriéré accumulé.

La Cour relève par ailleurs, en ce qui concerne cet *« arriéré »*, que Monsieur D ne rencontre pas valablement l'argumentation de la COMMUNE D'IXELLES qui soutient que cet arriéré ne pouvait être important d'une part parce qu'il a été absorbé par d'autres procédures de traduction mises en place, et d'autre part parce que les dossiers bilingues du conseil communal devaient être traités au jour le jour, compte tenu de l'obligation de la Commune de les transmettre au contrôle de tutelle.



La Cour constate que c'est également à tort que Monsieur D se plaint d'avoir dû subir pendant cette période des atteintes à son honorabilité et d'avoir été décrédibilisé, notamment par voie de presse au conseil communal, et par la société de consultance, soit l'Audit de la COMMUNE D'IXELLES.

Monsieur D s'appuie pour étayer son argumentation sur des critiques générales relatives à la qualité des traductions produites par la Commune. Ces critiques étaient la conséquence de problèmes généraux, dont aucun élément du dossier ne laisse apparaître que la responsabilité ait été, à quelque moment, imputée à Monsieur D

La COMMUNE D'IXELLES fait observer par ailleurs que bien que ces critiques se soient échelonnées dans le temps sur plusieurs mois, ce n'est qu'en février 2011, que Monsieur D a exprimé son mécontentement auprès des autorités communales.

Monsieur D ne dément pas que les autorités communales lui ont directement fait observer que ces critiques ne le visaient ni directement, ni personnellement.

Il persiste néanmoins à soutenir que dès lors que dans la presse il était fait état indifféremment du « traducteur » ou du « service de traduction », il était bien visé personnellement, et que les responsables communaux en avaient conscience.

Monsieur D, dont on rappellera qu'aucun élément du dossier ne laisse apparaître qu'il aurait été à quelque moment responsable des critiques litigieuses, semble oublier pour soutenir que les termes « traducteur » ou « service de traduction » le visaient personnellement, qu'il n'était pas le seul à réaliser des traductions pour la Commune, comme cela fut précisé ci-avant.

Monsieur D n'établit donc pas avoir été décrédibilisé ni déshonoré. Il ne justifie pas davantage que la COMMUNE D'IXELLES aurait laissé courir des bruits mettant en doute ses compétences.

En ce qui concerne la période prenant cours le 1^{er} avril, c'est-à-dire au moment où Monsieur D a repris le travail après une longue absence, celui-ci reproche à la COMMUNE D'IXELLES son « isolement quasi-total » puis son « isolement total ».

Il convient de relever d'abord que la période entre le 1^{er} avril date du retour de Monsieur D, et le 20 mai date du licenciement de celui-ci, fut entrecoupée d'une période d'absence allant du 12 avril au 2 mai, Monsieur D ayant souhaité prendre des jours de congé auxquels il avait droit et profiter ainsi du capital congé non épuisé.

Monsieur D ne contredit pas la COMMUNE D'IXELLES lorsque celle-ci allègue que son retour le 2 mai 2011 était inattendu.



Comme le souligne justement la COMMUNE D'IXELLES « Monsieur D. ne peut reprocher que lors de retours ponctuels à des moments où il avait été dit qu'il ne serait pas là, on n'aurait rien prévu pour lui et encore moins qu'il se serait retrouvé sans rien faire ».

C'est par ailleurs de façon justifiée que la COMMUNE D'IXELLES précise également que « si la carte de pointage n'était certes pas prête le 2 mai 2011, c'est pour la simple et bonne raison que Monsieur L. était en congé ».

La Cour rappelle également que dès le retour de Monsieur D. au mois d'avril 2011, les parties engagèrent des discussions quant à une éventuelle « mutation » de celui-ci.

Monsieur D. qui ne conteste pas en soi la légitimité de la proposition qui lui fut faite à ce propos, ni ne soulève quelque illégalité sur ce point, admet non seulement l'avoir refusée mais également avoir précisé qu'il préférerait être licencié que de travailler dans un autre service.

Cette proposition fut précisément formulée dans un contexte de réorganisation du service, deux nouveaux traducteurs ayant d'ailleurs notamment été engagé au mois de mars 2011.

Certes cette réorganisation ne correspondait pas aux souhaits de Monsieur D.

L'organisation des services demeure cependant une prérogative de l'employeur, et lui seul est habilité à en apprécier les nécessités.

En l'espèce, la COMMUNE D'IXELLES précise que la réaffectation de Monsieur D. dans un autre service permettant notamment d'éviter des tensions qui semblaient apparaître entre celui-ci et sa hiérarchie, tensions qui ne sont pas contredites par l'appelant qui en fait lui-même état entre autres aux pages 5 et 6 de ses conclusions.

Comme le souligne très justement le premier juge « un tel contexte peut être à l'origine du fait que le demandeur n'ait pas été informé (le 6 mai 2011) d'une formation qui allait avoir lieu en juillet et août 2011, ou qu'il n'ait pas figuré sur une note de service concernant les membres du service « affaires générales » ».

La Cour relève par ailleurs que le fait que Monsieur D. ne se serait pas vu attribuer quelque tâche durant la courte période qui a précédé la prise de congé et celle qui a suivi son retour jusqu'à son licenciement, n'est nullement établi.

Monsieur D. prétend qu'il est audacieux de la part de la COMMUNE D'IXELLES de soutenir qu'il avait toujours accès au répertoire informatique du service sur lequel se trouvaient les textes à traduire. Il ne contredit cependant pas valablement cette allégation ni partant la possibilité qu'il avait de travailler.



Il résulte de ce qui précède que le harcèlement allégué par Monsieur D n'est pas établi.

2. QUANT AUX DOMMAGES ET INTÉRÊTS POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Il convient de rappeler d'emblée que le droit à d'éventuels dommages et intérêts pour le licenciement d'un employé trouve son fondement légal dans l'article 1382 du Code civil, lequel contrairement à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, qui concerne le licenciement abusif des ouvriers, n'inverse nullement la charge de la preuve du caractère abusif allégué du licenciement.

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui-ci que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur D soutient qu'« il est incontestable au regard des éléments intrinsèques du dossier que la COMMUNE D'IXELLES a commis une faute dans le licenciement de Monsieur D. Cette faute réside d'une part dans un faux prétexte et, d'autre part, par le non-respect de la législation en vigueur.

En effet, la décision prise par la COMMUNE D'IXELLES est une décision prise en représailles du comportement, sans doute trop insistant de Monsieur D à l'égard de revendications parfaitement légitimes, émises depuis 2006, réitérées en 2010 pour être ensuite formalisées dans un courrier adressé au Collège des bourgmestre et échevins, à l'attention de Madame la secrétaire communale le 11 février 2011 ».

Monsieur D entend par ailleurs pour étayer sa prétention selon laquelle le motif du licenciement invoqué par la COMMUNE D'IXELLES serait fallacieux, invoquer la déclaration de Madame V. dans le rapport d'audition du 12 mai 2011, qui précise que : « On est là parce que, à un moment donné, on a constaté l'impossibilité de continuer à collaborer dans un service, qu'on vous en a proposé un autre que vous avez refusé. C'est la réalité. Que ça n'apparaisse pas dans votre C4 et qu'on mette effectivement quelque chose de beaucoup plus général qui ne vous soit pas préjudiciable, j'entends bien, il n'y a aucune raison qu'il en soit autrement, mais c'est une réalité ».

La Cour rappelle d'abord que dans le cadre de l'application de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur n'est pas tenu de motiver sa décision de licencier.



Le formulaire C4, sur lequel figure la rubrique « motif du chômage » est destiné uniquement à l'O.N.Em, et l'employeur n'est pas tenu d'expliciter la totalité des motifs du licenciement notamment lorsqu'ils sont la conséquence les uns des autres, le motif principal ou essentiel étant suffisant, l'O.N.Em ayant la faculté, s'il l'estime nécessaire de procéder à des investigations complémentaires notamment auprès de l'employeur.

En l'espèce, il ressort clairement de l'ensemble des éléments du dossier que les motifs du licenciement sont bien les absences de Monsieur D. et les conséquences de celles-ci.

Monsieur D. a bien connu des périodes d'absence importantes. Sans même prendre en compte les périodes d'absence qui trouvent leur cause dans les interventions chirurgicales que Monsieur D. a dû subir, on relèvera que le docteur Antoine dont une attestation est produite fait clairement état d'arrêt de travail prolongé.

Monsieur D. n'est certes pas responsable de ces absences dues à des problèmes de santé. Aucun reproche ne lui est adressé à ce propos.

Il n'en demeure pas moins que des absences répétées et prolongées sont de nature à perturber l'organisation d'un service.

Ces absences sont donc bien à l'origine de la restructuration opérée par la COMMUNE D'IXELLES, qui l'a, pour des motifs que celle-ci est seule habilitée à apprécier, amenée à considérer que Monsieur D. n'avait plus sa place, dans la nouvelle structure envisagée, dans le service où il travaillait auparavant. Pour cette raison, la COMMUNE D'IXELLES a tenté de trouver une solution alternative en proposant à Monsieur D. une place dans un autre service, ce que celui-ci a refusé précisant lui-même qu'il préférait être licencié.

Les motifs de licenciements précisés par Madame V. dans le rapport d'audition du 12 mai 2011, ne sont donc pas en contradiction avec celui qui est repris sur le formulaire C4, étant au contraire étroitement liés à celui-ci, en étant précisément la conséquence directe.

C'est partant à tort que Monsieur D. invoque le caractère fallacieux du motif du licenciement allégué.

La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, qu'à supposer même que le motif allégué n'eût pas correspondu à la réalité, le caractère abusif du licenciement n'eût pu nécessairement en être déduit.

Il convient de relever par ailleurs que contrairement à ce que soutient Monsieur D., son licenciement n'apparaît pas avoir été décidé de manière délibérément méchante, en



représailles à des revendications qu'il a émises notamment dans un courrier du 11 février 2011.

Non seulement cette allégation n'est pas établie, mais elle est de surcroît démentie par les faits eux-mêmes.

On ne peut d'abord pas perdre de vue que la décision de licencier Monsieur D. a été prise eu égard à son refus d'occuper une autre fonction. Il apparaît donc au contraire que la COMMUNE D'IXELLES a tenté de trouver une solution qui n'a toutefois pas été acceptée.

La COMMUNE D'IXELLES fait observer par ailleurs, tout à fait pertinemment, que la lettre du service des Affaires générales évoquant la problématique des absences de Monsieur D. est antérieure au courrier que celui-ci a envoyé le 11 février 2011.

C'est donc avant la réception du courrier du 11 février 2011 que les autorités communales ont été amenées à se pencher sur la situation de Monsieur D.

En ce qui concerne enfin le reproche selon lequel la COMMUNE D'IXELLES aurait privé Monsieur D. d'une chance de conserver son emploi en ne l'auditionnant pas avant de décider son licenciement, comme le fait justement observer la COMMUNE D'IXELLES, les pièces déposées par Monsieur D. lui-même témoignent qu'à plusieurs reprises il a été entendu de manière informelle. Par la suite, alors que c'est Monsieur D. qui a lui-même demandé d'être licencié refusant d'occuper un emploi dans un autre service, la COMMUNE D'IXELLES a bien suivi la procédure adéquate.

En effet, Monsieur D. s'est vu notifier le fait qu'une procédure de licenciement était entamée. Il a été informé du fait qu'il avait la possibilité d'être entendu informellement et formellement, le cas échéant en présence d'un conseil. Les motifs sur lesquels son licenciement était envisagé lui ont été communiqués préalablement à son audition. Monsieur D., de plus, été entendu par les autorités communales avant que son licenciement ne soit décidé.

La COMMUNE D'IXELLES relève également que « *lors de son entretien avec les autorités communales le 12 mai 2011, il n'a jamais été contesté que Monsieur D. refuse la mutation envisagée par la Commune à être licencié* ».

Monsieur D. entend faire état toutefois du non-respect par la COMMUNE D'IXELLES de l'article 135 du Règlement Communal.

La Cour rappelle que cet article dispose notamment que lorsque :



« 2°. L'agent ne donne pas satisfaction indépendamment de sa volonté

Le Secrétaire communal lui adresse une copie du rapport du chef de service contenant les griefs. L'agent a la faculté de répondre par écrit ou de demander à être entendu sur des moyens par le Collège des Bourgmestre et Echevins, dans les 10 jours ouvrables qui suivent la réception du courrier.

Si nécessaire, l'agent est convoqué à une audition devant le Collège des Bourgmestre et Echevins. Le Collège entend en outre toutes les personnes qu'il juge utiles à l'éclairage du cas qui lui est soumis. Les déclarations sont ensuite consignées dans un procès-verbal dont une copie est ensuite remise à l'intéressé.

L'agent a le droit d'être assisté d'un défenseur de son choix et de consulter son dossier, sans déplacement des pièces.

Au terme de l'audition, le Collège, soit conclu à l'absence de griefs suffisants, soit décidé de le licencier, soit de l'affecter à une fonction plus en rapport avec les capacités de l'agent. ».

Il ressort de cette disposition que l'audition de l'agent par le Collège ne constitue pas une étape obligatoire, mais n'est prévue que « si nécessaire ».

Aucun manquement ne peut donc être constaté dans le chef de la COMMUNE D'IXELLES à ce propos.

Il convient de rappeler par ailleurs que Monsieur D[] a eu l'occasion lors de plusieurs entretiens, notamment avec le Bourgmestre, de faire valoir son point de vue et de préciser sa position laquelle fut d'ailleurs consignée notamment le 12 mai, à savoir précisément son refus d'accepter un emploi dans un autre service et sa préférence pour un licenciement.

La Cour entend préciser pour autant que de besoin qu'en toute hypothèse à supposer même que la COMMUNE D'IXELLES n'ait pas respecté la procédure administrative et l'article 135 du Règlement applicable, le dommage doit s'apprécier en fonction des chances réelles que Monsieur D[] eût eu de conserver son emploi (voy. sur ce point O. DEPRINCE « Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions » in Le Droit du travail dans tous ses secteurs, ouvrage collectif sous la direction de M. DUMONT, Anthémis, Liège, 2008, p. 145 et 146).

Or, en l'espèce les chances pour Monsieur D[] de conserver son emploi étaient nulles, la restructuration du service dans lequel il travaillait ayant été décidée et entamée d'une part, et le refus d'accepter un autre emploi qui lui avait été clairement proposé ayant été expressément confirmé par Monsieur D[] lui-même, d'autre part.



La demande de Monsieur D. sur ce point doit par conséquent être également déclarée non fondée.

3. QUANT AUX DÉPENS

Monsieur D. soutient que le montant de l'indemnité de procédure à laquelle il a été condamné par le Tribunal eût dû être de 240,50€ et non de 2.750,00€.

Cette prétention non seulement est étonnante vu que Monsieur D. a postulé lui-même devant le premier juge l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.750,00€, mais elle est également non fondée, l'article 4 de l'A.R. du 26 octobre 2007 prévoyant que les taux d'indemnités réduits, ne s'appliquent, par dérogation qu'aux matières visées par l'article 579 du Code judiciaire.

Les indemnités de procédure dues en matière de contrats de travail, sont celles qui sont définies par l'article 2 de l'A.R. du 26 octobre 2007.

C'est donc à bon droit que l'indemnité de procédure a été fixée à 2.750,00€ par le premier juge.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Entendu l'avis oral conforme de Monsieur L. FALMAGNE, Premier Substitut de l'Auditeur du travail délégué à l'Auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles ;

Reçoit l'appel,

Le dit non fondé,

En déboute l'appelant,

Confirme partant le jugement déféré,

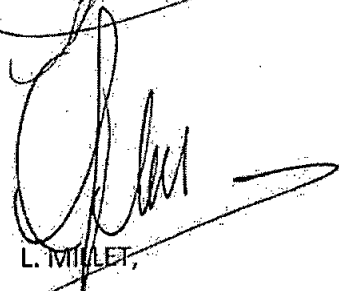


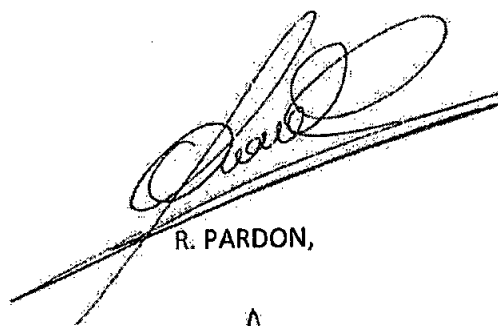
Condamne en outre Monsieur D au paiement des dépens d'appel liquidés par la
COMMUNE D'IXELLES à la somme de 3.185,59€ (frais de signification du jugement : 185,59€
+ indemnité de procédure d'appel : 3.000€), et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,
L. MILLET,
R. PARDON,
Assistés de G. ORTOLANI,

Président,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier


G. ORTOLANI,

L. MILLET,


R. PARDON,

X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 18 octobre 2016, où étaient présents :

X. HEYDEN,
G. ORTOLANI,

Président,
Greffier


G. ORTOLANI,


X. HEYDEN,

