



Expédition

Numéro du répertoire

2021 /

Date du prononcé

06 juillet 2021

Numéro du rôle

2018/AB/607

Décision dont appel

15/2538/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

Droit du travail - Secteur public.

- I. Employée au service d'une administration communale licenciée pour motif grave ensuite à la suite de faits d'insubordination caractérisée.

Griefs déduits, selon la commune, du refus, dans un premier temps, dans le chef de la travailleuse, de se présenter, sans l'assistance de son conseil, à une entrevue programmée aux fins de l'entendre en ses explications sur des manquements professionnels lui reprochés puis, dans un second temps, pour avoir refusé de répondre aux questions lui posées à l'occasion de cet entretien.

Violation par la commune de son obligation d'assurer un caractère effectif à l'entretien préalable dont le droit avait été offert à la travailleuse dès lors que la commune a refusé la demande de report de l'entretien lui adressée par le conseil de la travailleuse.

Pas d'insubordination dans le chef de la travailleuse.

Droit au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

- II. Licenciement abusif en raison des circonstances empreintes de vexation et d'humiliation ayant entouré le licenciement de la travailleuse lesquels révèlent une volonté de nuire à la travailleuse.

Droit à des dommages et intérêts fixés à 5000 € pour réparer le préjudice moral.

- III. Octroi de dommages et intérêts fixés à 2500 € pour réparer le préjudice patrimonial né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut d'audition préalable effective.

Article 578,1 du code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

Madame C. V.,

Appelante au principal,

Intimée sur incident,

Demanderesse originaire,

comparaissant en personne assistée par Maître

contre

La COMMUNE DE LASNE, personne morale de droit public, représentée par le Collège communal, dont le siège social est sis Place Communale 1-2 à 1380 Lasne, inscrite à la BCE sous le n° 0216.689.585 ;

Intimée au principal,

Appelante sur incident,
Défenderesse originaire,
représentée par Maître

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 12 avril 2018 par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 9 juillet 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §1, du Code judiciaire le 5 septembre 2018, et notifiée le 10 septembre 2018 aux parties;

Vu, pour Madame C. V., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 4 mai 2019 ;

Vu, pour la Commune de Lasne, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 5 juin 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4ème chambre du 11 mai 2021 ;

Vu le dossier des parties ;

* * *

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 9 juin 2018, Madame C. V. a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement entre parties le 12 avril 2018 par le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles.

L'appel principal ,élevé à l'encontre de ce jugement , dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions d'appel reçues au greffe le 31 octobre 2018, la Commune de Lasne a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la somme de 37.575,90 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, en ce qu'il l'a condamné à délivrer la feuille de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'en ce qu'il a délaissé à chacune des parties le montant de ses dépens.

L'appel incident de la Commune de Lasne a été introduit dans les formes et délais légaux, et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame C. V., né le 1965, est entrée au service de la Commune de Lasne le 1^{er} août 2005 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée pour exercer les fonctions d'employée d'administration D4 au sein du service Travaux.

Le 26 février 2007, la Commune de Lasne a désigné Madame C. V. comme adjointe à temps partiel (20 %) au conseiller en prévention, Monsieur R.

Par courrier recommandé du 31 mars 2015, aussi remis de la main à la main en fin de journée le 1^{er} avril 2015 par le chef de service, monsieur S., la Commune de Lasne a convoqué Madame C. V. à un entretien fixé le vendredi 3 avril 2015 à 10 heures (soit la veille des vacances de Pâques).

Ce courrier était libellé comme suit :

« Dans le cadre de l'exercice de votre activité professionnelle et afin de pouvoir vous auditionner au sujet notamment d'un manque de collaboration récurrent au sein de votre service, nous vous invitons à vous présenter le vendredi 03 avril 2015 à 10 heures précises dans le bureau de Madame L. R., Bourgmestre, en présence de Madame L. B., Directeur général.

Dans le cadre de cette audition préalable à un éventuel licenciement et si vous le souhaitez, vous avez la possibilité de vous faire assister par un Conseil de votre choix.

Dans l'hypothèse où vous ne vous présentez pas à ladite audition, nous considérerons que vous n'avez aucun élément à faire valoir ».

Par fax du 02 avril 2015 (14 h 19), le conseil de Madame C. V. sollicite le report de la comparution fixée au 3 avril en confirmant d'une part, son intervention, son souhait d'obtenir une copie du dossier administratif et une liste détaillée et précise des griefs. Il postulait le report de l'audition *«fixée dans un délai trop bref que pour assurer un défense ».*

La Commune de Lasne (par l'entremise de sa directrice générale , Madame L. B.) répondit par fax envoyé le 3 avril 2015 à 8h51, qu'il n'était pas possible de reporter l'audition, notamment en raison des congés de Madame C. V. prévus la semaine suivante et de ceux de la bourgmestre fixés durant la semaine du 13 au 16 avril 2015. Elle confirma, dès lors, que cet entretien se tiendrait le vendredi 3 avril 2015 à 10 heures et qu'il était loisible au conseil de Madame C. V. d'y assister.

Le conseil de Madame C. V. répondit le même jour à 9h54 en adressant par fax à la commune le message suivant :

« Il est évidemment inadmissible de signaler le jour même à 8h51 par fax le refus d'un report.

Du reste, ce refus est totalement injustifié vu les circonstances de l'espèce :

- Tardiveté de la convocation*
- Imprécision des griefs*
- Absence de communication du dossier*

Aucune urgence n'est à alléguer. Cet entretien pourrait parfaitement avoir lieu après les vacances.

Du reste, il s'agit désormais d'un « simple entretien » mais qui peut mener au licenciement !

En bref, cette audition s'il elle a lieu sera irrégulière.

Madame C. V. va se présenter et vous faire part:

- 1.De son souhait d'un report*
- 2.De l'irrégularité de l'audition sollicitée*
- 3.De sa contestation de vos griefs imprécis en sollicitant communication des griefs précis et du dossier ».*

Le 3 avril 2015 à 10h30, l'audition a été entamée en présence de la bourgmestre et de la directrice générale de la Commune de Lasne.

Un procès-verbal d'audition a été établi manuscritement par une employée RH assurant le secrétariat, en langage télégraphique (!), relatant, d'une part, qu'aucune question sur le fond n'avait été posée à Madame C. V. et, d'autre part, que cette dernière n'avait formulé aucune déclaration ayant indiqué « *qu'elle ne dirait rien* ».

Le 3 avril 2015 à 11h57, le conseil de Madame C. V. adressa un courrier par fax à la Commune de Lasne aux termes duquel il précisa ce qui suit :

«Ma cliente s'est donc rendue ce jour à votre invitation.

Elle a d'abord dû attendre une demi-heure avant d'être reçue.

Elle vous a ensuite confirmé la teneur de mon fax.

Pendant un quart d'heure, en mon absence, vous avez tenté de la convaincre de faire néanmoins l'audition pour "discuter"

Aucune réponse ne lui a été donnée sur l'urgence alléguée.

Aucune précision n'a été donnée sur les griefs. J'attends ceux-ci.

La copie du dossier n'a pas été remise. Je souhaite recevoir une copie immédiatement.

Veillez ensuite à fixer une date d'audition en tenant compte des disponibilités de chacun, en ce compris les miennes.

J'attends désormais de vous lire ce jour encore. A défaut, je prendrai les mesures qui s'imposent ».

Le même jour, le collège communal de Lasne décida de licencier Madame C. V. pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Par courrier recommandé du 3 avril 2015, la Commune de Lasne signifia à Madame C. V. son congé pour motif grave.

Par courrier recommandé du 7 avril 2015, la Commune de Lasne notifia à Madame C. V. les motifs justifiant le licenciement pour motif grave.

Ce courrier était rédigé comme suit :

« Objet: Rupture du contrat

Madame C. V.,

Nous revenons à notre courrier du 3 avril 2015 par lequel nous vous avons signifié votre licenciement pour motif grave.

Vous trouverez ci-après la description des motifs graves, dont le Collège communal a eu connaissance en date du 3 avril 2015 et qui justifient un licenciement Immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

Le 31 mars 2015, nous vous avons invitée à vous présenter à un entretien en date du 3 avril 2015 à 10h00, en vue de vous entendre au sujet notamment d'un manque de collaboration récurrent au sein de votre service, et plus particulièrement, à propos des points suivants :

la relation avec votre chef de service;

la relation avec vos collègues dans et en dehors du service;

vos implication dans certaines de vos tâches : sachant qu'un courrier formel concernant l'ouverture de deux procès-verbaux de soumissions pour un même marché public vous avait été adressé en date du 3 septembre 2013, nous avons encore relevé récemment entre autres les manquements suivants :

- vous avez transféré le dossier « coffre-fort » à un de vos collègues sans l'autorisation de votre chef de service, et sans avoir traité ce dossier dans les délais, alors que celui-ci vous avait été attribué depuis le mois d'octobre 2014;*
- vous avez attribué durant plusieurs mois le numéro de GSM de l'une de vos collègues (Madame V.) à une mauvaise personne (Monsieur M.), ce qui a causé des soucis au niveau de la bonne coordination des équipes ;*
- vous n'avez pas traité avec diligence le dossier relatif à l'alarme incendie de l'école communale d'Ohain*
- vous n'avez pas assuré le suivi nécessaire dans plusieurs dossiers (Radios Astrid, Internet chauffeur du bus, pneus bus scolaire, lumière église de Maransart, ...) qui ont finalement dû être traités par d'autres personnes du service;*

le respect de certaines règles du règlement de travail, concernant notamment :

- l'utilisation de votre véhicule personnel sans autorisation préalable du Directeur général, en contravention avec les conditions prévues dans le statut pécuniaire (qui réserve l'utilisation du véhicule personnel aux cas où l'agent doit suivre une formation durant une Journée entière et où plus aucun véhicule communal n'est disponible);*

A titre d'exemple non exhaustif :

- o Le 11 mars 2015 vous êtes partie, pour une réunion relative au bicentenaire prévue à 14 heures à 1300 Wavre, à 12h32 (soit quasi 1 heure 30 avant le début de la réunion) et ce, en prenant votre véhicule personnel sans obtenir d'autorisation de la part du Directeur général ;*

- *Le 31 mars 2015, vous avez réitéré ce comportement malgré la remarque qui vous avait été faite après votre non-respect des règles le 11 mars 2015;*
- *des retards récurrents : outre le fait qu'un courrier formel vous a déjà été adressé en raison d'un retard en date du 20 février 2013, et qu'en date du 17 décembre 2014, nous avons constaté que vous ne vous êtes pas présentée à la réunion du Comité de concertation qui avait lieu à 8h30), nous avons relevé, à titre d'exemple non exhaustif, 28 arrivées tardives sur les six derniers mois (Octobre 2014 à Mars 2015) ;*
- *des courtes absences répétitives combinées à un refus de transmettre les codes d'accès à votre PC, ce qui nous a empêchés de prendre connaissance d'e-mails urgents, entraînant une désorganisation du service;*
A titre d'exemple non exhaustif, nous avons relevé 12 jours de maladie et 3 jours de congé exceptionnel pour enfant malade répartis en 5 périodes distinctes sur les 3 premiers mois de ramée 2015:
 - *1 jour de maladie le 15 janvier 2015*
 - *2 jours de maladie du 6 au 7 février 2015*
 - *3 jours de congé exceptionnel du 10 au 12 février 2015*
 - *1 jour de maladie partiel (rentrée pour cause de maladie) le 13 février 2015*
 - *3 jours de maladie du 18 au 20 février 2015*
 - *5 Jours de maladie du 2 au 6 mars 2015;*
 - *l'utilisation du GSM communal à des fins personnelles en dehors des heures de service et ce, notamment pour communiquer des absences pour maladie au service des Ressources humaines.*

A notre grand étonnement, vous avez demandé un report de cette audition par l'Intermédiaire de votre avocat, qui nous a envoyé un fax in date du 2 avril 2015 à 14h19, soit la veille de l'audition.

Nous avons répondu à votre conseil que ce report n'était pas envisageable, compte tenu de votre absence prévue durant la semaine du 6 au 10 avril 2015, ainsi que de l'absence de Madame la Bourgmestre prévue durant la semaine du 13 au 17 avril 2015, et lui avons confirmé que votre audition était maintenue ce vendredi 3 avril 2015 à 10h00.

Ce vendredi 3 avril 2015, vous avez dans un premier temps purement et simplement refusé de vous présenter à l'entretien auquel nous vous avons convoquée, faisant ainsi preuve d'insubordination caractérisée.

Ce n'est que sur notre insistance que vous avez finalement accepté de participer à cet entretien.

Cependant, lors de celle-ci, vous avez catégoriquement refusé de répondre à nos questions concernant les différents problèmes de collaboration qui devaient être évoqués, en vous retranchant impassiblement derrière votre demande de report, sans aucun autre motif. Votre acceptation tardive de cet entretien s'est donc révélée être de pure forme et n'était donc manifestement ni constructive, ni de bonne foi.

Le Collège communal estime que votre attitude a été manifestement excessive à cette occasion. Le Collège communal qui n'avait pas l'obligation de vous entendre en avait le droit. Pour rappel, il représente votre employeur. En ce qui vous concerne, il n'était pas correct ni admissible de refuser un entretien avec vos supérieurs hiérarchiques, ni celui de demander un report de cet entretien à long terme, et encore moins, celui de refuser de répondre aux questions qui vous sont légitimement posées dans le cadre de votre relation de travail, qui plus est en vue de faire le point de manière constructive sur celle-ci. Vous avez, en procédant de la sorte, tout simplement refusé de répondre à des questions légitimes de votre employeur (arrivées en retard, absences etc). Ceci s'apparentait clairement dans votre chef à une véritable provocation.

Le Collège communal a été profondément choqué par votre attitude irrespectueuse et votre refus catégorique de collaboration, ce qui a rompu définitivement le lien de confiance entre vous et la Commune.

Ce refus de communiquer avec le Collège communal s'inscrit bien sûr dans le contexte de la collaboration difficile qui devait précisément être abordée lors de cet entretien. Il a éclairé d'un Jour très particulier la manière dont vous envisagiez les relations avec votre hiérarchie.

En raison des motifs décrits ci-avant, considérés isolément et dans leur ensemble, le Collège communal a donc décidé de vous licencier pour motif grave en date du 3 avril 2015.

Par la présente, nous vous confirmons cette décision qui vous a été signifiée le 3 avril 2015.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

Veuillez agréer, Madame C. V., l'expression de nos sentiments distingués ».

Le 13 avril 2015, le conseil de Madame C. V. contesta en détail les différents griefs mentionnés dans le courrier de notification des motifs graves, et précisa qu'il solliciterait la condamnation de la Commune de Lasne devant le Tribunal du travail au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable, de dommages et intérêts pour licenciement abusif, d'une indemnité de protection

liée à la protection de conseiller en prévention, et de dommages et intérêts pour privation d'un reclassement professionnel.

Le 21 avril 2015, le conseil de la Commune de Lasne réagit à ce courrier et indiqua qu'il s'étonnait que Madame C. V. ait invoqué pour la première fois des moyens de défense via le courrier de son conseil du 13 avril précité, alors que l'occasion lui en avait été donnée lors de l'entretien du 3 avril 2015.

Le conseil de Madame C. V. réagit à ce courrier le même jour en réitérant sa position.

Le 30 avril 2015, sur demande du conseil de Madame C. V., la Commune de Lasne transmet au conseil de Madame C. V. le « dossier administratif » de cette dernière.

Faute pour les parties de régler amiablement le contentieux les opposant, Madame C. V. se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête déposée le 2 novembre 2015 au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon, division de Nivelles, Madame C. V. sollicite la condamnation de la Commune de Lasne :

- au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis provisionnelle équivalant à 9 mois et 9 semaines de préavis soit **37.575,90 €** bruts, à majorer des intérêts compensatoires à dater du licenciement et des intérêts judiciaires ;
- au paiement d'un montant brut de $(40.707,23 \text{ € bruts} \times 2 \text{ ans}) \times 20 \% = \mathbf{16.282,89 \text{ €}}$ correspondant à l'indemnité de protection prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;
- au paiement d'un montant provisionnel de **5.000 €** évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- au paiement d'un montant de **2.500 €** à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts ;
- au paiement d'un montant brut d'**1,00 €** provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre elle et la commune de Lasne ;
- à la délivrance des documents sociaux éventuels afférents aux sommes auxquelles la commune de Lasne viendrait à être condamnée en vertu du jugement à intervenir et, à défaut pour elle de le faire dans les 8 jours à dater de la signification du jugement à intervenir, entendre la commune de Lasne condamnée à payer une astreinte de **50 €** par document manquant et jour de retard ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire.

Madame C. V. réclama, en outre, l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

Par jugement prononcé le 12 avril 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon, division de Nivelles, déclara la demande de Madame C. V. recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après :

- Il condamna la Commune de Lasne au paiement de la somme de **37.575,90 euros** bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 ainsi que des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement;
- il condamna la Commune de Lasne à délivrer la feuille de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Le tribunal débuta Madame C. V. du surplus de ses prétentions, dit n'y avoir lieu à exécution provisoire et délaissa à chacune des parties le montant de ses dépens.

Madame C. V. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

Madame C. V. sollicite que la cour de céans dise son appel recevable et fondé et, en conséquence :

confirme le jugement entrepris en ce qu'il :

- a déclaré sa demande recevable ;
- a condamné la Commune de Lasne au paiement de la somme de **37.575,90 EUR** bruts à majorer des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 ainsi que des intérêts judiciaires et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- a condamné la Commune de Lasne à délivrer la feuille de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;

réforme le jugement entrepris en ce qu'il :

- a déclaré l'action partiellement fondée ;
- l'a déboutée de sa demande relative à l'indemnité de protection d'un montant de **16.282,89 EUR**;
- l'a déboutée de sa demande relative au licenciement abusif d'un montant de **5.000 EUR** évalué *ex aequo et bono* ;
- l'a déboutée de sa demande relative aux dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable d'un montant de **2.500 EUR**;

fasse ce que le premier juge aurait dû faire et, ce faisant condamne la Commune de Lasne :

- au paiement d'un montant brut de (40.707,23 EUR bruts x 2 ans) x 20%= **16.282,89 EUR** correspondant à l'indemnité de protection prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;
- au paiement d'un montant provisionnel **de 5.000 EUR** évalué *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- au paiement d'un montant de **2.500 EUR** à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts ;
- à délivrer les documents sociaux éventuels afférents aux sommes auxquelles la Commune de Lasne viendrait à être condamnée en vertu de l'arrêt à intervenir et, à défaut pour elle de le faire dans les 8 jours à dater de la signification de l'arrêt à intervenir, entendre la Commune de Lasne condamnée à payer une astreinte de **50 EUR** par jour ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance et d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire à majorer des intérêts.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

La Commune de Lasne sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a :

- déclaré la demande de Madame C. V. recevable et partiellement fondée
- l'a condamnée au paiement de la somme de **37.575,90 EUR** bruts à majorer des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 ainsi que des intérêts judiciaires et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- l'a condamnée à délivrer la feuille de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;
- délaissé à chacune des parties le montant de ses dépens ;

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. du surplus de ses prétentions.

Enfin, la Commune de Lasne postule, à titre principal, la condamnation de Madame C. V. aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure (3.600 € par instance) et, subsidiairement, la compensation des dépens.

DISCUSSION- EN DROIT :

I. Fondement des appels principal et incident

I.1. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié par la Commune de Lasne à Madame C. V. le 3 avril 2015

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement de la faute grave constitutive de motif grave mentionnée au sein de la lettre du 7 avril 2015.

Très clairement, la Commune de Lasne fait grief à Madame C. V. de s'être rendue coupable d'une insubordination caractérisée en refusant, dans un premier temps, de se présenter à l'entretien programmé le 3 avril 2015 en vue de l'entendre en ses explications sur des problèmes récurrents de collaboration professionnelle, puis, dans un second temps, après avoir, sur insistance de la bourgmestre et de la directrice générale, accepté d'assister à ladite entrevue, d'avoir refusé de répondre aux questions lui posées qui portaient sur des faits, révélant selon elle, des difficultés de collaboration entre parties.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (pages 15 et ss.), la Commune de Lasne confirme que « *le licenciement pour motif grave est fondé sur les insubordinations répétées de Madame C. V. qui se sont produites à l'occasion de son audition du 3 avril 2015* » renvoyant, à cet effet, tout à la fois à la lettre d'énonciation du motif grave du 7 avril 2015 et à la délibération du collège communal qui mettent en exergue une « *insubordination caractérisée* » dans le chef de Madame C. V. dès lors que celle-ci a, dans un premier temps, « *refusé de se présenter à l'entretien auquel elle avait été conviée* », puis, par après, après avoir finalement accepté d'y participer, « *a refusé catégoriquement de répondre aux questions lui posées relatives aux problèmes de collaboration en se retranchant impassiblement derrière sa demande de report sans aucun autre motif* ».

Selon la thèse de la Commune de Lasne développée aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, « *les manquements antérieurs au licenciement pour motif grave évoqués dans le courrier de notification des motifs ont uniquement pour but de détailler les motifs pour lesquels un entretien avec Madame C. V. était envisagé par elle ou, tout au plus, de contextualiser les fautes graves et/ou de mettre en évidence leur gravité* ».

I.1.a) Les principes applicables

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

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

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

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

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

En vertu de l'article 35, dernier alinéa, de la loi précitée du 3 juillet 1978, *« la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».*

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

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

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du travailleur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

« Il ne résulte d'aucune disposition de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 137).

« Quel que soit le résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir (quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave), une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice. De la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en toute connaissance de cause » (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 500).

I.1.b) Application des principes au cas d'espèce

A. Quant à la précision des griefs constitutifs de motif grave

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence », « Le motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, la description des faits constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame C. V. des griefs lui reprochés (insubordination pour avoir refusé, dans un premier temps, de se présenter à l'entretien programmé le 3 avril 2015 et,

dans un second temps, après avoir accepté sur insistance des représentants de son employeur de participer à l'entrevue, avoir « *catégoriquement refusé de répondre aux questions lui posées en relation avec les différents problèmes de collaboration épinglés en se retranchant derrière sa demande de report sans aucun autre motif* ») et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de dénonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que la communication des faits constitutifs de motif grave est un acte réceptif dont la formulation nécessite une notification à son destinataire et qu'à ce titre l'écrit doit être rédigé avec suffisamment de précision.

Tel est bien le cas en l'espèce de telle sorte que le premier moyen déduit de l'absence de précision des faits invoqués est non fondé.

B. Quant au respect du double délai légal de trois jours par la Commune de Lasne

L'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 permet à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas., I., p. 141).

La Commune de Lasne qui a nécessairement pris connaissance des insubordinations alléguées lors de l'entrevue du vendredi 3 avril 2015 a procédé au licenciement de Madame C. V. le jour même, ce qui implique que le premier délai de 3 jours a été respecté.

Elle a, ensuite, procédé à la notification des griefs constitutifs du motif grave par courrier recommandé posté le mardi 7 avril 2015 de telle sorte que ce second envoi a été signifié dans les trois jours ouvrables du congé pour motif grave notifié le 3 avril 2015.

En l'espèce, Madame C. V. soutient la thèse selon laquelle les délais imposés par l'article 35 précité n'auraient pas été respectés puisque tous les griefs invoqués à son encontre seraient « *largement antérieurs au délai de trois jours* ».

Sans l'évoquer explicitement, elle prétend être confrontée à une situation dans le cadre de laquelle le motif grave résulte de la combinaison ou de la succession de plusieurs faits fautifs dès lors qu'elle aurait été licenciée pour des faits antérieurs au 3 avril 2015 et pas seulement pour la prétendue insubordination du 3 avril 2015.

Il est vrai qu'en cas de pluralité de motifs, l'employeur qui soutient que l'ensemble de ceux-ci constitue un motif grave unique devra prouver que le dernier fait intervenu dans le délai légal de 3 jours constitue en lui-même une faute.

Comme l'observent judicieusement CLAEYS et ENGELS (« Contrat de travail — Licenciement et Démission » - Kluwer, 2009, p. 243) *« si le dernier fait connu dans le délai de trois jours ouvrables ne doit pas constituer en lui-même une faute grave mais peut constituer une faute grave compte tenu des « fautes » précédentes, le fait connu doit, toutefois, constituer une faute en soi et l'employeur doit démontrer la réalité de ce fait fautif pour que les faits et circonstances antérieurs puissent revivre et démontrer le caractère grave de la faute »*.

Aussi, dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le juge n'a pas à examiner les faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 07/04/2003, Pas, I, p. 739; Cass., 11/09/2006, Pas., I, p.701).

A noter, toutefois, que si, selon la thèse soutenue par la Cour de cassation, le juge ne peut décider d'écarter ces circonstances pour la seule raison qu'elles étaient connues depuis longtemps, il n'en demeure pas moins qu'il peut s'en écarter s'il estime que ces faits ne constituent pas des circonstances aggravantes permettant d'éclairer le motif grave (Cass., 21/01/1991, J.T.T., 1991, p. 327).

En l'espèce, au risque de se répéter, la cour de céans n'est pas confrontée à l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave fondé sur une pluralité de motifs mais bien à une situation dans le cadre de laquelle Madame C. V. a été licenciée à la suite de faits allégués d'insubordination révélés, selon, la Commune de Lasne, par son refus, dans un premier temps, d'assister à l'entrevue programmée le 3 avril 2015 puis, dans un second temps, par la volonté affichée par ses soins de ne pas répondre aux questions lui posées, lors de cette entrevue, en relation avec des problèmes de collaboration entre parties qui avaient justifié, selon la Commune de Lasne, sa convocation.

Selon la Commune de Lasne, les manquements professionnels antérieurs au 3 avril 2015 épinglés au sein de la lettre de notification du motif grave ont été mentionnés dans le but de servir de justification à l'entrevue du 3 avril 2015 ou, tout au plus, à mettre en évidence la gravité du comportement prêté à Madame C. V. le 3 avril 2015 (page 16 conclusions additionnelle et de synthèse d'appel).

Dès lors que le double délai légal de trois jours a été respecté par la Commune de Lasne, et, partant, que le moyen déduit de son non-respect est non fondé, la cour de céans doit s'attacher à vérifier la gravité des manquements reprochés à Madame C. V. évoqués supra au sein du courrier de notification des motifs graves du 7 avril 2015 ainsi que son incidence sur la possibilité de poursuivre la collaboration professionnelle entre parties.

C. Quant à la gravité des manquements allégués par la Commune de Lasne

C.a) Position des parties

La Commune de Lasne précise que Madame C. V. n'avait pas le droit de refuser de se rendre à l'entrevue programmée le 3 avril 2015, pas plus que le droit d'exiger un report de celle-ci.

Elle relève que la demande d'entretien était parfaitement légitime au vu des problèmes de collaboration entre parties.

La Commune de Lasne ajoute que lorsque Madame C. V. s'est finalement présentée à l'entrevue, sur insistance du bourgmestre et de la directrice générale, elle n'a pas voulu répondre aux questions relatives aux problèmes de collaboration refusant de faire la moindre déclaration quant à ce.

La Commune de Lasne stigmatise la volonté de Madame C. V. de se retrancher abusivement derrière une demande de report alors qu'elle avait été prévenue de cette audition le 31 mars 2015 et qu'elle ne disposait d'aucun droit à une audition et encore moins du droit un report de celle-ci.

Elle dénonce, dans le chef de Madame C. V., un comportement empreint de provocation qui n'a pu qu'entraîner la rupture de la confiance entre parties.

La Commune de Lasne estime que l'insubordination dont s'est rendue coupable Madame C. V. est d'autant plus grave qu'elle exerçait une fonction à responsabilités (adjointe au conseiller en prévention).

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel qui a conclu à l'absence de gravité des griefs reprochés à Madame C. V.

De son côté, Madame C. V. soutient que les faits lui reprochés ne sont pas fautifs et ne présentent pas la gravité requise par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 pour justifier un licenciement pour motif grave.

Elle indique avoir refusé de s'exprimer étant donné qu'elle n'avait pas pu préparer son audition et qu'en outre elle n'était pas assistée d'un conseil.

Madame C. V. estime, partant, qu'elle avait le droit de se taire et de ne pas répondre aux questions de la commune, laquelle s'était arrogée le droit de ne pas reporter son audition.

Par ailleurs, souligne-t-elle, à la lecture du procès-verbal d'audition, il apparaît qu'aucune question ne lui a été posée à propos des faits invoqués dans la lettre de rupture.

Madame C. V. sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'absence de fondement du licenciement pour motif grave.

C.b) Position de la cour de céans

Par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît, ainsi, que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael : « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout ?* » (obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1700).

Il en résulte que le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement de l'auditionner préalablement.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave (C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018).

Par ailleurs, le principe « *audi alteram partem* » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations (C. const., 22 février 2018, déjà cité).

Dans ce cadre, il doit pouvoir disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation (C.E., 14 mai 2007, *Brynaert J.-M. c. Ville de la Louvière*, arrêt n°171.146, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017:

«Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations » (C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger D. c. Etat belge, arrêt n°237.734, librement consultable sur www.raadvst-consetatle);

En l'espèce, il ressort des dossiers des parties que Madame C. V. s'est vue remettre le 1^{er} avril 2015 en fin de journée, une convocation par le bourgmestre de la Commune de Lasne et sa directrice générale en vue de l'inviter à se présenter le vendredi 3 avril 2015 à 10 heures pour être auditionnée *« au sujet notamment d'un manque de collaboration récurrent au sein de son service »*.

La convocation précitée précisait que cette audition était préalable à un éventuel licenciement et lui offrait toute latitude pour se faire assister d'un conseil de son choix « si elle le souhaitait ».

Le conseil de Madame C. V. a immédiatement pris contact avec les autorités communales dès le 2 avril 2015 (soit le lendemain de la remise de la convocation en mains propres à Madame C. V. effectuée le 1^{er} avril 2015) pour, tout à la fois, faire part de son intervention et demander à disposer d'une copie du dossier administratif mais, également, pour solliciter le report de l'audition, celle-ci ayant été programmée dans un délai trop bref que pour pouvoir assurer la défense des intérêts de sa cliente.

Le jour même prévu pour l'audition de Madame C. V., la Commune de Lasne avisa à 8h51 le conseil de cette dernière de son refus de faire droit à la demande de report de l'audition, minimisant la partie concrète de cette entrevue (il s'agissait d'un *« simple entretien »* entre employeur et travailleur *« en vue de faire le point sur certains problèmes»*).

Elle confirma la tenue de l'entrevue programmée le même jour à 10 heures rappelant au conseil de Madame C. V. *« qu'il lui était loisible d'y assister »* alors même que ce dernier venait de lui faire part de son impossibilité matérielle d'assister Madame C. V. puisqu'il n'était pas en mesure de préparer sa défense en un laps de temps si court.

Il est évident que la Commune de Lasne ne pouvait refuser le report de l'entretien dès lors que pareille demande était justifiée par le souci, dans le chef de son conseil, de préparer la défense des intérêts de sa cliente rendue impossible par l'absence de communication de son dossier administratif.

En effet, en convoquant Madame C. V., la Commune de Lasne a reconnu l'existence, d'une obligation d'audition préalable dans son chef avant d'envisager une éventuelle mesure de licenciement et, corrélativement, le droit dans le chef de Madame C. V., de faire valoir ses

moyens de défense à l'encontre des accusations lancées à son encontre : il n'y avait, dès lors, pas lieu, ensuite, de lui retirer ce droit *a posteriori* alors même qu'elle entendait en faire usage, ce qui impliquait le respect par ce dernier des garanties reliées à l'exercice effectif de ce droit.

Il ne saurait, dès lors, être prétendu que Madame C. V. se serait rendue coupable d'une insubordination en refusant, dans un premier temps, d'assister à l'entrevue à laquelle elle fut convoquée le 3 avril 2015 à 10 heures.

Par ailleurs, le procès-verbal d'audition rédigé en langage télégraphique (!) constitue un document manuscrit signé par les parties présentes à l'exception de Madame C. V..

La lecture de ce document permet de relever qu'aucune question ne lui a été posée à propos des faits invoqués dans la lettre de notification des motifs graves du 7 avril 2015.

Le jour même, le conseil de Madame C. V. écrit à la Commune de Lasne en précisant ce qui suit: *«Pendant ¼ d'heure, en mon absence, vous avez tenté de la convaincre de faire néanmoins l'audition pour « discuter ». Aucune réponse ne lui a été donnée sur l'urgence alléguée. Aucune précision n'a été donnée sur les griefs. J'attends ceux-ci. »*.

Cette lettre n'a donné lieu à aucune réponse de la part de la Commune.

À l'instar du premier juge, la cour de céans considère que la seconde faute invoquée par la Commune de Lasne, étant *« le refus de répondre aux questions lui posées »* n'est pas davantage établie puisqu'il n'est pas démontré, à la lecture du procès-verbal d'audition, que des questions auraient été posées à Madame C. V.

Ainsi, tenant compte du refus manifesté par la Commune de Lasne de reporter la date de *« l'audition préalable à un éventuel licenciement »*, du refus de communiquer les griefs qui fondaient *« le manque de collaboration récurrent »*, du refus de transmettre le dossier administratif, Madame C. V. était parfaitement en droit, non seulement, de solliciter la remise de son audition mais, également, d'indiquer qu'elle ne répondrait à aucune question sachant que la Commune de Lasne ne l'a pas interrogée sur les griefs justifiant sa convocation et dont elle n'aura, pour la première fois, connaissance en réceptionnant la lettre de notification des motifs graves datée du 7 avril 2015.

Dès lors que la cour de céans constate que Madame C. V. ne s'est, en aucune façon, rendue coupable d'un fait fautif constitutif d'insubordination caractérisée lors de son audition du 3 avril 2015, la cour de céans n'a pas à examiner la matérialité des autres griefs mentionnés dans le courrier de notification du 7 avril 2015, évoqués, de l'aveu même du conseil de la Commune de Lasne *« pour mettre en évidence la gravité des fautes commises par Madame C. V. à l'occasion de l'entretien du 3 avril 2015 »* (voyez ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel –p.21) : en effet, dès lors que la cour de céans refuse le caractère de faute

aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, elle n'est pas à examiner les griefs se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié (Cass., 7/4/2003, Pas., I., p. 739 ; Cass., 11/9/2006, Pas., I., p. 701).

Conclusion :

Compte tenu de l'irrégularité du congé pour motif grave dont elle a été victime, Madame C. V. est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à neuf mois et neuf semaines de rémunération, soit la somme brute, non contestée même à titre subsidiaire par la Commune de Lasne, fixée à **37.579,9 euros** à majorer des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel incident de la Commune de Lasne non fondé quant à ce.

I.2. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité de protection liée à la qualité de conseiller en prévention

I.2.a) Position des parties

Madame C. V. indique que sa qualité de conseiller en prévention ne fait aucun doute.

Elle souligne qu'elle ne pouvait être licenciée que pour des motifs étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'elle est incompétente à exercer ses missions, quod non, et pour autant que les procédures prévues par la loi du 20 décembre 2002 aient été respectées.

Madame C. V. fait observer que la Commune de Lasne ne prouve aucunement les motifs invoqués s'agissant de la prétendue incompétence dont elle aurait fait preuve dans l'exercice de ses missions de conseiller en prévention.

Elle estime être en droit de réclamer une indemnité de protection correspondant à deux années de rémunération, soit la somme brute de **16.289,89 euros** dès lors qu'elle consacrait 20 % de son temps de travail à cette mission.

De son côté, la Commune de Lasne indique que ,dans la mesure où le motif grave est régulier et fondé, aucune indemnité de protection n'est due à Madame C. V..

A titre subsidiaire, fait-elle valoir, même si la cour de céans devait considérer ,par impossible, que le licenciement pour motif grave serait irrégulier et/ou non fondé, il ne

résulte pas pour autant qu'elle serait redevable à Madame C. V. de l'indemnité de protection prévue par la loi du 20 décembre 2002.

En effet, souligne la Commune de Lasne, le conseiller en prévention n'a droit à l'indemnité de protection que si le juge reconnaît que les motifs de son licenciement ne sont pas étrangers à son indépendance ou que les motifs invoqués relatifs à son incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a considéré qu'aucune indemnité de protection n'était due en raison du fait que *« les motifs de la rupture sont étrangers à l'indépendance du conseiller et ne sont pas relatifs à la compétence de celui-ci à exercer ses missions prévues par la loi »*.

I.2.b) Position de la cour de céans

En vertu de l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention:.

« l'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompétent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées ».

L'article 16 de cette même loi dispose que:

« Lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de sa fonction sans que cela entraîne la rupture du contrat, le conseiller en prévention peut introduire un recours contre cette décision auprès du tribunal de travail.

L'employeur doit payer l'indemnité .visée à l'article 10, au conseiller en prévention, dans les cas suivants :

- 1. s'il a écarté le conseiller en prévention de sa fonction sans respecter les règles de procédure visées à l'article 15;*
- 2. si les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas liés à l'organisation, la composition et le fonctionnement du service interne pour la prévention et la protection au travail ou aux compétences qui doivent y être présentes ;*
- 3. si les motifs invoqués par l'employeur quant à l'incompétence du conseiller en prévention à exercer ses missions ne sont pas prouvés;*
- 4. si les motifs invoqués par l'employeur portent atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention».*

En conséquence, lorsque l'employeur écarte le conseiller en prévention de ses fonctions, sans avoir respecté les règles de procédure visées à l'article 15 de la loi du 20 décembre 2002 (renvoyant notamment aux procédures visées aux articles 5 et 7 §2 de la loi), il est redevable de l'indemnité visée à l'article 10 de cette même loi.

Cette indemnité est définie de la manière suivante :

« Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

- 1. deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;*
- 2. trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité.*

(...).

Si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, la rémunération normale qui sert de base au calcul de l'indemnité est égale la partie de la rémunération normale de la fonction de conseiller en prévention qui correspond à la durée pendant laquelle l'intéressé a exercé des prestations en tant que conseiller en prévention auprès de l'employeur.

L'indemnité visée à l'alinéa 2 ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités spécifiques de protection contre le licenciement, fixées en application d'autres lois et arrêtés relatifs à la relation de travail».

Par ailleurs, la loi du 20 décembre 2002 dont les dispositions sont d'ordre public (C. trav. Liège, 24 janvier 2017, RG n°2016/AL/18, librement consultable sur www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 7 février 2018, RG n°2015/AB/480, librement consultable sur www.terralaboris.be; C. Trav. Liège, 23 novembre 2012, R.G. 2012/AL/22, librement consultable sur www.juridat.be) prévoit en son article 11, que l'indemnité de protection visée à l'article 10:

« est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

A cet égard, les travaux préparatoires de la loi précisent que :

« Les mêmes indemnités, que celles visées à l'article 10, sont dues lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail n'admet pas le motif grave et reconnaît que ces motifs

portent atteinte à l'indépendance ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis » (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, doc. Parl. Ch, sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, p.22).

Ainsi, en cas de licenciement pour motif grave irrégulier ou non fondé, le paiement de l'indemnité de protection n'est pas automatique. Encore convient-il que les motifs invoqués ne soient pas étrangers (/portent atteinte) à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer la mission ne soient pas établis.

Comme le précise la Cour du travail de Gand dans un arrêt du 12 avril 2013, « *le simple fait que le licenciement pour motif grave soit irrégulier ne confère pas encore le droit à l'indemnité de protection. (...). L'indemnité de protection est uniquement due lorsqu'en outre, soit le motif grave invoqué par l'employeur n'est pas étranger à l'indépendance du conseiller en prévention, soit les raisons d'incompétence invoquées par l'employeur ne sont pas démontrées* » .(C.T. Gand,12/04/2013, J.T.T., 2013, p. 353 et C.T. Bruxelles, 9/1/2018, R.G. n°2015/AB/505).

L'indépendance dont doit bénéficier le conseiller en prévention est ainsi précisée dans les travaux préparatoires de la loi du 20/12/2002 : « *Les conseillers en prévention doivent également pouvoir exercer leurs fonctions en toute indépendance vis-à-vis des employeurs et des travailleurs et vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail. Leur indépendance pourrait, par exemple, être mise en cause si le service externe leur impose certaines obligations afin de rencontrer certaines exigences des employeurs qui font appel à leur service, mais dont on sait qu'elles sont illicites*». (Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 10).

La notion d'indépendance doit être interprétée sous l'angle de l'exercice de la fonction. Cela veut dire qu'elle a les caractéristiques suivantes.

- *la liberté pour le conseiller de choisir, sur base de sa formation, les moyens nécessaires afin de pouvoir donner des avis fondés en matière de prévention ;*
- *le droit de recevoir des informations;*
- *la liberté de donner des avis objectifs qui ne tiennent dès lors pas nécessairement compte des intérêts différents de l'employeur et des travailleurs, mais qui ont pour objectif de servir l'intérêt général, dans le cas présent, le bien-être au travail*».(Exposé des motifs, Doc. Parl. Ch. Repr., sess. Ord. 2001-2002, n° 2032/001 et 2033/001, p. 16).

La charge de la preuve de la réalité des motifs qui sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou qui démontrent que celui-ci est incompétent à exercer ses missions incombe à l'employeur.

L'article 5, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi dispose en effet que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention doit communiquer les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs.

Par ailleurs, les travaux préparatoires ajoutent que:

« (...) il est clair que les conseillers en prévention ne peuvent subir de préjudice en raison de leur fonction et doivent remplir leurs missions en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs ». (Projet de loi portant protection des conseillers en prévention, Exposé des motifs, doc. Parl. Ch., sess. ord. 2001-2002, n°50-2032/001 et 50-2033/1, p.8).

En l'espèce, la cour de céans constate que la Commune de Lasne démontre que le licenciement motif grave signifié le 3 avril 2015 à Madame C. V. était justifié, selon sa thèse, par l'insubordination caractérisée dont elle a fait preuve à l'occasion de son audition programmée le 3 avril 2015, en refusant, dans un premier temps de se présenter à l'entrevue à laquelle elle avait été conviée puis, dans un second temps, après avoir accepté d'y assister sur insistance de la bourgmestre et de la directrice générale, d'avoir refusé de répondre aux questions lui posées.

Même si le motif grave a été déclaré non fondé par la cour de céans, pareille situation ne confère pas à Madame C. V. un droit au bénéfice de l'indemnité protectionnelle dès lors que les motifs de rupture sont étrangers à l'indépendance du conseiller et ne sont pas relatifs à sa compétence à exercer les missions lui attribuées par la loi.

Pour le surplus, les affirmations unilatérales de Madame C. V. tendant à prétendre que les motifs de son licenciement ne sont pas étrangers à son indépendance ou sont liés à des motifs relatifs à l'incompétence dans son chef d'exercer ses missions ne sont étayées par aucun élément probant et ne sont, dès lors, pas susceptible d'énervier la thèse développée par la Commune de Lasne qui est soutenue par des éléments matériels produits aux débats à savoir la réalité des incidents entre parties qui ont émaillé l'audition litigieuse du 3 avril 2015.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. de ce chef de demande.

I.3. Quant au fondement du chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif

I.3.a) Position de parties

Madame C. V. soutient avoir été victime d'un licenciement abusif et sollicite l'application par analogie de la CCT numéro 109 en vue de se faire reconnaître le droit au bénéfice de dommages et intérêts.

Elle entend stigmatiser l'exercice anormal de son droit de rupture dans le chef de la Commune de Lasne qui n'a pas fait preuve de respect et d'égards à son encontre, comme l'exige pourtant l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978.

Madame C. V. estime que l'abus de droit commis par la Commune de Lasne a généré un dommage distinct de celui que répare l'indemnité compensatoire de préavis, dommage distinct qui réside dans le sentiment d'humiliation et d'injustice qu'a suscité dans son chef la décision de licenciement.

Elle sollicite, partant, l'octroi de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 5.000 € et, partant, la réformation du jugement dont appel qui l'a déboutée de ce chef de demande.

De son côté, la Commune de Lasne conteste formellement avoir commis la moindre faute à l'occasion de l'exercice de son droit de licenciement.

Elle entend rappeler que le licenciement de Madame C. V. est, de toute évidence, directement lié à sa conduite puisqu'elle a, dans un premier temps, refusé de se rendre à l'entretien avec son employeur avant de se réviser pour, malgré tout, dans un second temps, manifester son refus de répondre aux questions légitimement posées par son employeur dans un contexte de collaboration difficile.

La Commune de Lasne sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. de ce chef de demande.

I.3.b) Position de la cour de céans

A. Quant à l'application par analogie de la C.C.T. n° 109

Par arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. Dans cet arrêt la Cour constitutionnelle relève que : B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 - B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1., la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26

décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1^{er} avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi - B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Par arrêt du 5 juillet 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que, dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, après avoir rappelé, au point B.9., l'invitation à s'inspirer de la convention collective de travail n° 109.

L'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut les employeurs du secteur public de son champ d'application, de sorte que la convention collective de travail n° 109 ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Un régime analogue n'ayant toujours pas été prévu en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 (article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013), la Cour constitutionnelle a invité les juridictions du travail, en application du droit commun des obligations, à garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour tray. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669).

Dans le même sens, la Cour de cassation a précisé en ce sens que « *le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui violait les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de*

la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440) (voyez : C.T. Mons, 9/4/2019, R.G. 2018/AM/125, inédit).

Il est, partant, exclu de raisonner par analogie avec la C.C.T. n° 109 pour apprécier si le licenciement signifié par la Commune de Lasne à Madame C. V. présente un caractère abusif en s'inspirant des critères définis par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 qui ont trait au licenciement manifestement déraisonnable des travailleurs du secteur privé.

Il s'impose, dès lors, d'avoir égard au droit commun pour déterminer si le licenciement notifié à Madame C. V. présente un caractère abusif.

B. Quant à l'application du droit commun des obligations

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable:

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « *La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications* », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

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

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit:

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale voulue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit:

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant que « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusion, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « *constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats* » (J-L. FAGNART, « *L'exécution de bonne foi des conventions* », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage consécutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, il est manifeste que les circonstances ayant entouré le licenciement signifié à Madame C. V. confèrent à celui-ci un caractère abusif dans la mesure où il a été opéré dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation à l'adresse de Madame C. V.

En effet, tout en offrant la possibilité à Madame C. V. de se faire assister par un conseil à l'occasion d'une entrevue (préalable à un éventuel licenciement) destiné à débattre de difficultés liées à des problèmes de collaboration professionnelle, la Commune de Lasne a, dans les faits, volontairement empêché Madame C. V. de présenter ses moyens de défense en lui imposant une confrontation sans lui permettre de disposer de son dossier administratif et de l'assistance de son conseil alors même que pareille latitude lui avait été offerte aux termes de la convocation qui lui avait été transmise.

Partant de ce constat, la Commune de Lasne est restée en défaut de faire preuve de respect et d'égards à l'adresse de Madame C. V. mue qu'elle était par l'unique volonté de lui nuire en adoptant une attitude vexatoire et humiliante à son égard.

Madame C. V. a, ainsi, subi un dommage moral en relation directe avec le comportement fautif de la Commune de Lasne.

Le juge apprécie, en fait, et, dès lors, souverainement l'existence et l'étendue des dommages causés par l'intention de nuire à Madame C. V. ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/9/1997, Pas., I., p. 895) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/5/2003, J.L.M.B., 2003, p.1493) et est entièrement distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture unilatérale des relations de travail.

La cour de céans estime que le préjudice moral spécifique subi par Madame C. V. peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme nette de **5000 €** à majorer des intérêts de retard.

Ce chef de demande est fondé.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. de ce chef de demande et, partant, de déclarer l'appel principal fondé quant à ce.

I.4. Quant au chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.

I.4.a) Position de parties

Madame C. V. entend rappeler que l'autorité administrative doit entendre la personne intéressée avant de prendre une mesure grave en considération de sa personne ou de son comportement.

Elle précise que cette audition doit être effective, ce qui n'a manifestement pas été le cas puisqu'elle n'a pas eu connaissance de ce qui lui était reproché et n'a pu être assistée d'un conseil.

Or, fait valoir Madame C. V., le premier juge a reconnu que l'audition préalable n'avait pas été effective mais s'est, toutefois, abstenu de lui allouer des dommages et intérêts.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel et la condamnation de la Commune de Lasne à lui verser la somme de **2500 €** à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ayant entraîné une « *perte d'une chance de conserver son emploi* ».

De son côté, la Commune de Lasne fait observer qu'indépendamment de la question controversée de l'existence d'une « obligation » d'audition préalable, force est, néanmoins, de constater qu'en tout état de cause elle a donné l'occasion à Madame C. V. d'être entendue.

Or, poursuit -elle, Madame C. V. a refusé catégoriquement de s'expliquer de telle sorte qu'en condamnant son absence audition, elle se plaint de son propre comportement. La Commune de Lasne sollicite la confirmation du jugement dont appel qui a débouté Madame C. V. de son chef de demande.

I.4.b) Position de la cour de céans

Comme la cour de céans a eu l'occasion de le préciser supra (voir à ce sujet le chapitre I.2.), par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît, ainsi, que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel

(voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael : « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout ?* » (obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1700).

Il en résulte que le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement de l'auditionner préalablement.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave (C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018).

Par ailleurs, le principe « *audi alteram partem* » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations (C. const., 22 février 2018, déjà cité).

Dans ce cadre, il doit pouvoir disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation (C.E., 14 mai 2007, *Brynaert J.-M. c. Ville de la Louvière*, arrêt n°171.146, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017 : « *Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est, également, tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations* » (C.E., 21 mars 2017, *Harnisfeger D. c/ Etat belge*, arrêt n°327.734, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

Il est incontestable qu'en l'espèce, Madame C. V. n'a pas bénéficié d'une audition préalable effective c'est-à-dire qui doit être réalisée dans des conditions telles que, non seulement, elle soit informée des motifs pour lesquels son licenciement était envisagé mais, également, qu'elle se voit offrir la possibilité concrète de s'expliquer sur les faits lui reprochés en disposant d'un délai suffisant pour contredire utilement ceux-ci (C.E., arrêt n°233613 du 26/1/2016, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

L'absence d'audition préalable effective constitue un manquement dans le chef de la Commune de Lasne au sens de l'article 1382 du Code civil dans la mesure où Madame C. V. a été privée du droit de pouvoir s'expliquer sur les griefs lui reprochés et, partant, de pouvoir échapper à la mesure de licenciement envisagée par la Commune de Lasne.

Le lien causal n'est, toutefois, par établi de manière certaine entre la faute commise par la Commune de Lasne et le préjudice subi par Madame C. V.

Ce constat posé, il n'en demeure, toutefois, pas moins que Madame C. V. est autorisée, faute de démontrer l'existence d'un lien certain de causalité, à recourir à la théorie dite de la «*perte d'une chance*» (voyez B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, G. GATHEM, « La responsabilité Civile - Chronique de jurisprudence 1996-2007 », Les dossiers du J.T., Larcier, Bruxelles, p. 368. Ces auteurs précisent ce qui suit: « *Lorsque la victime ne parvient pas à démontrer l'existence d'une causalité certaine entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé in concreto, la jurisprudence lui laisse parfois la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. La perte de chance apparaît alors comme un préjudice spécifique qu'il convient de réparer et c'est alors la valeur économique de cette perte de chance qu'il convient de réparer, et non le décès ou la lésion en tant que tels* »).

Aux termes d'un arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010 (www.juridat.be), la Cour de Cassation a énoncé le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation s'il existait un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et la perte de cette chance.

La Cour de Cassation consacre, pour la première fois, la thèse selon laquelle la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse (la doctrine citée supra développait déjà cette thèse) (voyez aussi : N. ESTIENNE, « La perte d'une chance dans la jurisprudence récente de la Cour de Cassation: la procession d'Echternach (deux pas en arrière, trois pas en avant) » obs. sous Cass., 15/3/2010, R.C.J.B., 2013/4, p. 603 et ss et la référence faite à l'enseignement d'un éminent auteur français F. LEDUC, (note sous Cass., fr, 16/1/2013, Resp. civ. Ass., 2013, n°4, p. 9) pour définir ce qu'il faut entendre par perte d'une chance réelle : « *Le dogme de la réparation intégrale implique (...) qu'un dommage, fut-il des plus modestes, soit réparé dès lors qu'il est certain. Il s'ensuit qu'à partir du moment où le principe de réparation de la perte de chance est admis en droit positif, le préjudice de perte de chance a vocation à être réparé dès lors qu'une chance d'obtenir le gain escompté ou d'éviter la perte redoutée existait bel et bien, peu importe que sa probabilité de réalisation fut minime (ce dernier point ne devant affecter que le « quantum » et non le principe même de la réparation) »*).

L'arrêt de la Cour de Cassation du 15 mars 2010 se poursuit par l'énoncé du principe suivant: « *L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré. Ainsi, le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu* ».

Comme le relève M. ESTIENNE (art. cit., p. 623) « *il faut comprendre par- là que la perte d'une chance constitue un dommage certain - et donc réparable - dès lors que la chance*

perdue était suffisamment réelle. Elle ne peut être qualifiée de dommage incertain au seul motif qu'une incertitude existera toujours quant à la réalisation du résultat escompté».

Ainsi, si on applique cet enseignement au présent litige, il faut admettre que Madame C. V., en sa qualité de victime de la faute commise par la Commune de Lasne qui s'est abstenue de l'auditionner préalablement à son licenciement, peut être indemnisée, lorsque cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir conserver son poste de travail sans qu'il puisse lui être imposé de démontrer de manière certaine que sans la faute commise par la Commune de Lasne, elle aurait, à coup sûr, pu garder son emploi.

Il s'impose, donc, d'analyser la réparation du dommage patrimonial de Madame C. V. au regard du concept dit de la « *perte d'une chance* » puisque le lien causal n'est pas établi avec certitude (voy. supra).

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive (Cass., 17/12/2009, Pas. I, p. 3056).

Ainsi, le préjudice constitué par la perte d'une chance d'éviter un dommage ne peut être égal à l'intégralité de ce dommage : « *en d'autres termes, si la victime n'a pas à démontrer une relation causale certaine entre la faute de l'auteur et le préjudice final, le juge qui reconnaît que cette faute lui a fait perdre une chance (...) d'éviter un dommage, ne peut obliger l'auteur à réparer l'intégralité de ce dommage. Seule, la perte d'une chance est indemnisable et non le dommage en tant que tel* » (B. DUBUISSON, « Jurisprudence récente de la Cour de Cassation sur la relation causale », J.T., 2010, p. 751).

Très clairement, la réparation intégrale que la victime d'une faute civile est en droit d'obtenir sur base de la théorie de la « *perte d'une chance* » sera inférieure à la réparation intégrale à laquelle aurait donné lieu le dommage définitif si un lien causal avec la faute avait pu être établi de manière certaine.

La Cour de céans estime que Madame C. V. a subi un dommage matériel révélé par la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi et, partant, les revenus liés à sa situation professionnelle distinct bien évidemment de l'indemnité compensatoire de préavis couvrant le dommage matériel subi à la suite de son licenciement.

L'estimation de la probabilité pour Madame C. V. de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable qui lui aurait permis de faire valoir ses moyens de défense est impossible à évaluer.

De manière générale, les cours et tribunaux recourent à une évaluation « *ex aequo et bono* » laquelle présente l'avantage de porter sur des éléments dont l'existence est certaine (perte réelle d'une chance de pouvoir conserver son poste de travail à la suite des manquements commis par la Commune de Lasne) mais qui ne peuvent être évalués de manière exacte,

l'étendue exacte du préjudice subi étant impossible à prouver : seul le caractère certain du dommage est, en effet, établi.

Le dommage subi par Madame C. V. consiste, ainsi, exclusivement, en un préjudice patrimonial. En effet, la perte d'une chance de conserver son emploi entraîne un dommage qui ne peut être envisagé que sous le seul angle financier puisque c'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation.

La cour de céans estime que Madame C. V. est en droit de se voir allouer des dommages et intérêts fixés *ex æquo et bono* à **2.500 €** majorés des intérêts, distincts du dommage subi à la suite de son licenciement et réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ce chef de demande est fondé.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. de ce chef de demande et, partant, de déclarer l'appel principal fondé quant à ce.

I.5. Quant au chef de demande portant sur la délivrance des documents sociaux

Madame C. V. sollicite la condamnation de la Commune de Lasne à lui délivrer les documents sociaux afférents aux sommes auxquelles elle peut prétendre sous astreinte.

La Commune de Lasne fait valoir que si la cour de céans devait déclarer fondée l'une ou l'autre demande de Madame C. V., elle établira, à cette fin, tous les documents sociaux exigés sans qu'il y ait de raison d'assortir la condamnation principale d'une astreinte ni de maintenir une pression à son égard concernant la remise de ces documents.

La cour de céans estime qu'il y a lieu de condamner la Commune de Lasne à délivrer les documents sociaux afférents aux sommes auxquelles elle a été condamnée par le présent arrêt sans, toutefois, assortir cette condamnation d'une astreinte : en effet, la Commune de Lasne est une administration publique et il n'y a pas lieu de présumer qu'elle se dérobera à ses obligations.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

I.6. Les dépens

Dès lors que Madame C. V. triomphe très largement dans ses prétentions, elle est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base dans la tranche comprise entre 60.000,01 euros et 100.000 euros, soit la somme de **3.600 euros** par instance, somme à majorer des intérêts.

En effet, l'indemnité de procédure est calculée, comme pour la détermination de la compétence matérielle, conformément aux articles 557 à 562 et 618 du Code judiciaire.

On prend, donc, en considération la somme demandée dans l'acte introductif d'instance en principal et les intérêts déjà échus au jour de la citation (article 557 du Code judiciaire) et, le cas échéant, si elle a été modifiée en cours d'instance, celle réclamée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire) et non la somme finalement allouée par le juge.

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée en ce sens (Cass., 29/5/2015, Pas., I., p.1393).

Toutefois, la Cour de cassation a déjà admis que le juge pouvait fixer l'indemnité de procédure sur base du montant finalement alloué plutôt que du montant réclamé si ce montant avait été manifestement surévalué ou avait fait l'objet d'une majoration pratiquée de mauvaise foi dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande au sein d'une tranche supérieure (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p.35).

Qu'elle n'est, toutefois, pas ce que plaide la Commune de Lasne.

En appel, l'indemnité est calculée sur base du montant réclamé au sein de l'acte d'appel ou, le cas échéant, lors des dernières conclusions d'appel si le montant a été modifié en cours d'instance.

Madame C. V. est, donc, bien en droit de revendiquer le bénéfice de l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 60.000,01 euros et 100.000 euros compte tenu des montants réclamés par ses soins tant devant le premier juge que devant la cour de céans.

Il s'impose, dès lors, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens de première instance et, partant, de déclarer tant l'appel principal que l'appel incident fondés sur ce point.

* * *

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

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

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé sauf en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir compensé les dépens de première instance ;

Déclare l'appel principal recevable et en très grande partie fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a :

- débouté Madame C. V. de sa demande relative au licenciement abusif ;
- débouté Madame C. V. de sa demande relative à l'octroi de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ;
- compensé les dépens de première instance ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la Commune de Lasne au paiement de la somme de **37.575,90 euros bruts** à majorer des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 ainsi que des intérêts judiciaires et ce jusqu'à parfait paiement ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la Commune de Lasne à délivrer à Madame C. V. la feuille de rémunération relative à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame C. V. de sa demande portant sur l'octroi de l'indemnité de protection prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ;

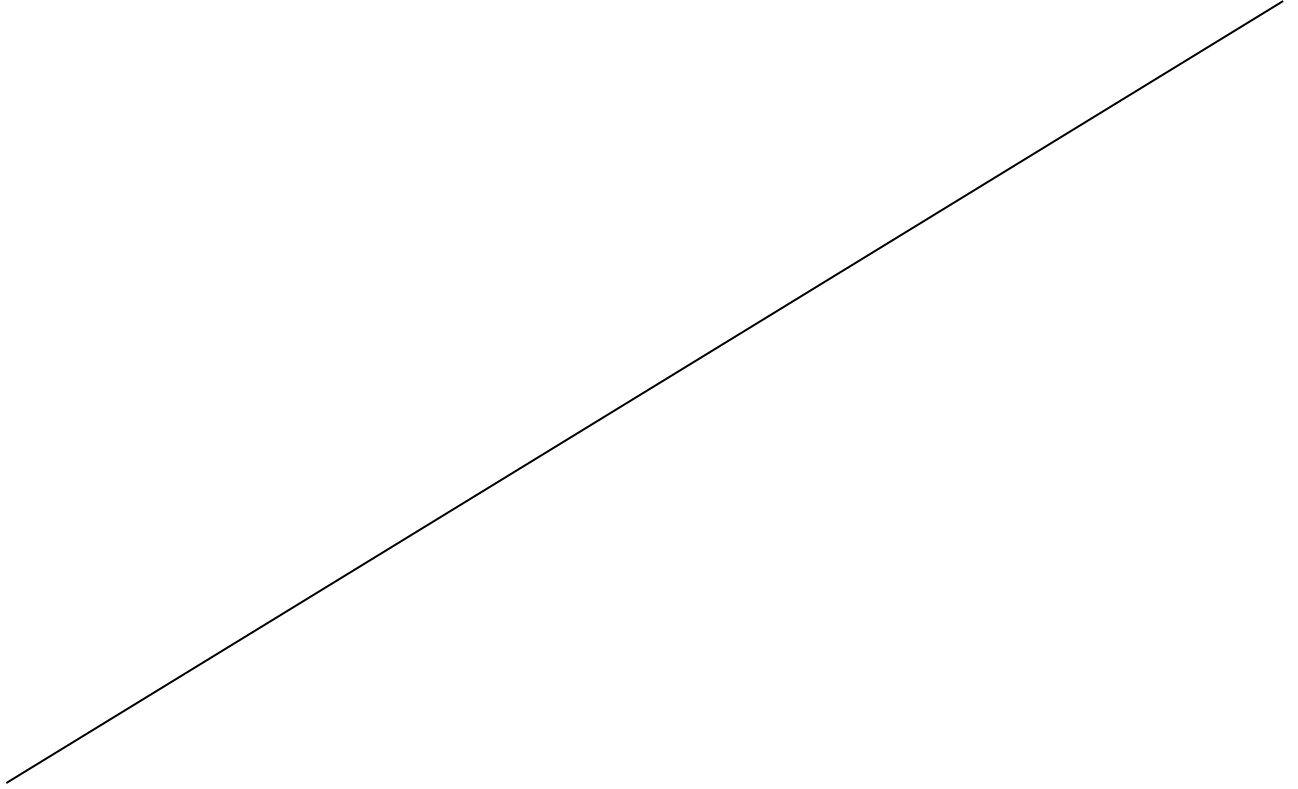
Emendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire, condamne la Commune de Lasne à verser à Madame C. V. :

- la somme nette de **5.000 €** évaluée *ex æquo et bono* à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice moral subi par Madame C. V. à la suite du licenciement abusif dont elle a été victime, distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture unilatérale du contrat de travail, cette somme devant être majorée des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;
- la somme nette de **2.500 €** à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice patrimonial né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut pour Madame C. V. d'avoir pu bénéficier d'une audition effective, préjudice distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, cette somme devant être majorée des intérêts moratoires à dater du 3 avril 2015 puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement;

Condamne la Commune de Lasne à délivrer à Madame C. V. les documents sociaux afférents aux sommes auxquelles elle a été condamnée par le présent arrêt ;

Condamne la Commune de Lasne aux frais et dépens des deux instances (à majorer des intérêts) liquidés par Madame C. V. à la somme de **7.220 €** se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : **3.600 €**
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : **3.600 €**
- contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne : **20 €**



Ainsi arrêté par :

, président de chambre e.m.,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur, et , conseiller social
au titre d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la
cause sont dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par , Président
de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de
la Cour du travail de Bruxelles, le 06 juillet 2021, où étaient présents :

, président de chambre e.m.,
, greffier