



Copie
Délivrée à: me.
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2022 / 2085.
Date du prononcé 26 septembre 2022
Numéro du rôle 2019/AB/473
Décision dont appel 16/2008/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002903169-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La COMMUNE D'INCOURT REP. PAR SON COLLEGE COMMUNAL, BCE 0207.409.457, dont le siège social est établi à 1315 Incourt, rue de Brombais, 2 ;

Appelante au principal, intimée sur incident,

représentée par Maître

loco Maître .

, avocat à

contre

Monsieur A

Intimé au principal, appelant sur incident,

représenté par Maître

et Maître

, avocats à

★

★ ★

Vu le jugement prononcé le 2 avril 2019 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre (RG n° 16/2008/A), et la signification du 16 mai 2019,

Vu la requête d'appel du 14 juin 2019,

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2019,

Vu les conclusions et les dossiers des parties,

Entendu les parties à l'audience du 14 juin 2022.



I. ANTECEDENTS

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils ressortent des conclusions et des dossiers des parties, peuvent être résumés comme suit.

1. Le 10 mars 2008, M. A a été engagé par la commune d'Incourt dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il y a exercé la fonction de conseiller en aménagement du territoire.

2. Le 10 août 2016, le collège le convoque à une audition fixée le 16 août 2016. La convocation se lit comme suit :

« **Concerne** : votre audition suite à votre comportement du 4 août 2016 sur le lieu de travail.

Le jeudi 4 août 2016, vers 10 heures, dans le bureau du Bourgmestre de l'administration communale d'Incourt, vous avez refusé de recevoir un citoyen dans le cadre d'un dossier d'urbanisme à la demande de Monsieur l'échevin de l'urbanisme, en invoquant que vous n'aviez pas reçu une demande écrite du collège.

Ensuite dans votre bureau, vous avez continué à refuser et interpellé ledit échevin sur la manière dont il vous parlait.

Enfin, vous êtes descendu dans le bureau de la directrice faisant fonction, vous avez perdu le contrôle de vous-même en pointant du doigt ledit échevin et en criant « mais il se fout de ma gueule ! » à plusieurs reprises.

De plus, vous avez tapé violemment des poings sur le mobilier. Ce qui a d'ailleurs fait venir les inspecteurs de police qui se trouvaient dans la pièce voisine.

Votre comportement violent et agressif a été constaté par vos collègues de travail présents, par la police et entendu par des citoyens au sein de l'administration.

Cette attitude plus que déplorable et inadaptée à votre fonction est en total dysfonctionnement avec l'esprit du service public. Ce qui nous amène à revoir notre collaboration professionnelle.

En vue de vous entendre sur ces faits, nous vous invitons à l'administration communale d'Incourt le mardi 16 août 2016 à 9 heures – bureau du directeur général. »

3. Par courrier électronique du 14 août 2016 adressé au bourgmestre et aux membres du collège, M. A accuse réception de la convocation et indique :

« (...) mon état de stress et les troubles associés dus au surmenage constaté par mon médecin traitant qui vient de me mettre en arrêt de travail jusqu'au 9 septembre inclus (un scan de mon certificat est joint au présent courriel et l'original est déposé dans la boîte aux lettres de la Commune), ne me permettent pas de me présenter sereinement devant vous à

┌ PAGE 01-00002903169-0003-0018-01-01-4 ┐



cette date, surtout s'y Je dois m'y présenter seul. Je ne vous cache d'ailleurs pas que le courrier qui m'a été adressé ce 10 août 2016, entièrement à ma charge, m'a profondément affecté.

Je tiens toutefois à vous faire part de ma vision des faits qui peuvent fortement pondérer la perception de mon emportement du jeudi 4 août.

J'espère pouvoir me reconstruire dans des délais raisonnables et pouvoir me présenter à vous pour exposer les faits tels que je les ai vécus ainsi que les mesures que j'aurais entreprises de mon côté pour que ce type d'événements ne se produise plus. »

Il joint un certificat de son médecin traitant du 12 août 2016 le reconnaissant incapable de travailler du 13 août au 9 septembre 2016 avec sortie autorisée ; ce certificat prolonge un premier certificat d'incapacité couvrant la période du 8 au 12 août 2016 inclus.

4. Le même jour, il adresse à la directrice générale (Mme L), à titre confidentiel, un email circonstancié dans lequel il expose sa version des faits.

5. Le 16 août 2016, le collège communal procède au licenciement avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. La lettre de licenciement mentionne, comme motif du licenciement : « *Incompatibilité d'humeur, propos et attitude violents et rupture de confiance* ». La délibération du collège annexée à cette lettre est motivée comme suit :

« Considérant les faits qui se sont produits le jeudi 4 août 2016 en matinée à l'administration communale, rue de Brombrais, 2 à 1315 Incourt, lieu de travail de l'intéressé, dans le bureau du Bourgmestre, dans le bureau de l'intéressé donnant sur le palier du 1er étage, sur ce même palier et dans le bureau au rez-de-chaussée de la directrice générale faisant fonction,

Considérant que l'échevin de l'urbanisme a rapporté au collège communal les propos suivants tenus par Monsieur A , de manière autoritaire, dans le bureau du Bourgmestre, en présence d'un citoyen : « pas au courant du rendez-vous », « je tiens compte des rendez-vous fixés par écrit par le collège et non d'un rendez-vous verbal », en poursuivant dans le bureau de l'intéressé, porte ouverte : « je ne suis pas en état de traiter le dossier en fonction de ce que l'échevin dit : « il faut se démerder pour recevoir la personne ». Dans le bureau de la directrice faisant fonction, il a hurlé qu'il était en burn-out, « il se fout de ma gueule » prononcé deux à trois fois » avec une agressivité gestuelle, et le doigt pointé sur l'échevin. Ensuite il s'est mis à taper sur le mobilier,

Considérant que le collège communal tient dès lors les griefs établis,

Considérant que Monsieur A a fait preuve d'un comportement violent et agressif en présence du personnel communal et d'un citoyen dans les locaux de l'administration communale,



Considérant que l'intéressé a refusé d'exercer ses fonctions de conseiller en aménagement du territoire en refusant de recevoir un citoyen dans le cadre d'un dossier d'urbanisme, en invoquant qu'il n'avait pas reçu une demande écrite du collège communal,

Considérant que l'attitude et les propos de Monsieur A sont regrettables et inadmissibles,

Considérant que la conduite de Monsieur A n'est pas tolérable,

Considérant que le collège communal a invité Monsieur A par courrier recommandé daté du 10 août 2016 et par mail le 11 août 2016 à se présenter le mardi 16 août 2016 à 9 heures dans le bureau du directeur générale afin d'y être entendu sur sa conduite survenue le 4 août dernier,

Considérant que cette audition ne rentre pas dans le cadre d'une sanction disciplinaire ;

Considérant son mail du 14 août 2016 avertissant l'administration communale qu'il ne serait pas présent à l'audition en raison de son état de stress et de troubles associés dus au surmenage ;

Considérant que le certificat médical reçu ce jour prolongeant le certificat précédent, autorise l'intéressé de sortir et donc ne constitue pas un motif pour ne pas répondre favorablement à l'invitation de l'administration communale ;

Considérant que la violence de son comportement rend impossible définitivement toute collaboration professionnelle ;

Considérant que son attitude justifie une rupture de confiance entre l'intéressé et son employeur ;

Considérant que la première mission d'une commune est d'assurer un service à la population ».

6. Par courriers de son conseil des 24 et 31 août 2016, M. A a contesté la régularité et les motifs de son licenciement et a formulé diverses réclamations, à savoir :

- 1.269,86 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 96,80 € à titre de quote-part qu'il aurait déjà payée pour l'assurance hospitalisation de sa famille pour l'année 2016,
- 12.500 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi,
- 20.446 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

7. L'indemnité de préavis, équivalente à 6 mois et 12 semaines de rémunération, lui a été payée le 26 août 2016.



8. M. A a introduit son action le 14 septembre 2016.

9. Entretemps, le 12 septembre 2016, il fut nommé directeur général f.f. à la commune de Braives.

II. LA PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE ET LE JUGEMENT ENTREPRIS

10. Par sa requête du 14 septembre 2016, M. A ; réclamait :

- 1.269,86 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 96,80 € à titre de quote-part qu'il aurait déjà payée pour l'assurance hospitalisation de sa famille pour l'année 2016,
- 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi,
- 20.446 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ou, subsidiairement, à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

En termes de conclusions, il a ensuite réclamé :

- 7.474,08 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, ramenés à 5.913,02 € brut dans ses dernières conclusions,
- 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi ou, subsidiairement, 20.597,79 € à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 12.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

A l'audience devant le tribunal, il a limité sa demande de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi à 25.000 €.

11. Par jugement du 2 avril 2019, le tribunal a condamné la commune d'Incourt à payer à M. A ;

- la somme brute de 5.913,02 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis dont à déduire toute somme qui aurait été payée de ce chef après le premier paiement intervenu le 26 août 2016, à majorer des intérêts légaux depuis le 16 août 2016 puis judiciaires jusqu'à parfait paiement,
- la somme de 12.500 € à titre d'indemnisation du dommage matériel et celle de 12.500 € à titre d'indemnisation du dommage moral résultant de la faute commise par le commune d'Incourt en n'ayant pas procédé à l'audition préalable effective du demandeur avant de prendre la mesure de licenciement fondée sur le comportement de ce dernier.

Le jugement déboute M. A du surplus de son action.



Il condamne la commune d'Incourt aux dépens, liquidés à la somme de 7.200 € d'indemnité de procédure.

III. LES DEMANDES EN APPEL

12. La commune d'Incourt demande à la Cour de réformer le jugement, de débouter M. A de ses demandes et de le condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme 3.600 € pour chacune des deux instances.

13. M. A demande que l'appel principal soit déclaré recevable mais non fondé. Il forme appel incident et demande que la commune d'Incourt soit condamnée au paiement des sommes suivantes :

- 30.000 € « à titre de *dommage matériel* résultant de la faute commise par la Commune en n'ayant pas procédé à son audition préalable effective avant de prendre la mesure de licenciement » (p. 12 des conclusions de synthèse) préjudice consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi,
- 15.000 € « à titre de *dommage moral* résultant de la faute commise par la Commune en n'ayant pas procédé à son audition préalable effective avant de prendre la mesure de licenciement **et** résultant de la faute commise par la Commune pour l'avoir licencié sur base de motifs inexistant ainsi que des circonstances entourant le licenciement » (p. 12 des conclusions de synthèse) ou « pour licenciement abusif » (dispositif des conclusions de synthèse).

Il demande que la commune soit condamnée aux dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000 par instance, soit 12.000 € au total. A titre subsidiaire, il sollicite la compensation des dépens et, à titre infiniment subsidiaire, la fixation de l'indemnité de procédure au minimum légal de 1.200 € par instance.

IV. RECEVABILITE

14. L'appel principal, introduit le 14 juin 2019, est régulier quant à la forme et au délai, le jugement ayant été signifié le 16 mai 2019.

L'appel incident est régulier au regard de l'article 1054 du Code judiciaire.



V. DISCUSSION

a. L'indemnité complémentaire de préavis

15. En première instance, M. A contestait l'évaluation de l'intervention patronale dans l'assurance hospitalisation. Il réclamait 5.913,02 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis. Indépendamment de cette contestation, la commune indiquait avoir, le 27 mars 2017, effectué un versement complémentaire de 8.159,04 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, ainsi que 112,15 € à titre d'intérêts de retard, ce qui excédait selon elle le montant réclamé par M. A , de telle sorte que la demande devait être déclarée non fondée.

16. Le jugement du 2 avril 2019 a condamné la commune d'Incourt à cette indemnité complémentaire de 5.913,02 € bruts à majorer des intérêts de retard, dont à déduire toute somme qui aurait été versée depuis le 26 août 2016 ; le jugement relève que « la défenderesse soutient avoir procédé à un paiement complémentaire mais ne fournit aucune pièce démontrant ce paiement ».

17. En appel, la commune a communiqué la fiche de paie et maintient que le total de ce qui a été versé à titre d'indemnité de préavis excède ce qui est demandé par M. A . Celui-ci reconnaît avoir reçu un montant de 4.259,11€ net le 27 mars 2017, ainsi qu'un montant de 112,15€ net le 4 avril 2017. Il indique que cette somme correspond effectivement aux 8.159,04€ bruts invoqués par la commune et qu'il ne réclame plus rien à ce titre.

18. La commune ayant procédé le 27 mars 2017 (soit plus de 2 ans avant le jugement entrepris) à un paiement excédant le montant réclamé par M. A : à titre d'indemnité complémentaire de préavis, ce poste de la demande est non fondé et le jugement entrepris doit être réformé en ce qu'il a fait droit à cette demande.

b. L'absence d'audition préalable et les dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi

19. M. A estime que la commune n'a pas respecté son obligation d'audition préalable déduite du principe général de droit *Audi alteram partem*. Il lui reproche de ne pas avoir attendu son retour pour procéder à son audition, alors qu'il avait communiqué un certificat médical et fait savoir qu'il était dans l'impossibilité de se présenter à l'audition du 16 août 2016. Il réclame des dommages et intérêts évalués à 30.000 € pour le préjudice matériel consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi.



- La faute de la commune

20. Comme l'a récemment rappelé la Cour¹, en vertu des règles générales gouvernant la responsabilité civile, il incombe au travailleur de démontrer non seulement que l'employeur a commis une faute en prenant sa décision sans l'avoir préalablement entendu, mais également que cette faute lui a causé un dommage. Ce dommage doit être distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. En effet, celle-ci est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice qui découle de la rupture du contrat de travail. Les dommages et intérêts réclamés sont donc destinés à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le licenciement lui-même.²

Il appartient donc en premier lieu à M. A de démontrer que la commune a commis une faute.

21. M. A fait valoir que lorsqu'il a été convoqué, il a indiqué être dans l'impossibilité de se présenter à l'audition en raison de son incapacité de travail, précisant qu'il voulait s'expliquer sur les faits dès sa reprise de travail. Il reproche à la commune de ne pas avoir attendu son retour et d'avoir pris la décision de le licencier sans l'avoir préalablement entendu alors qu'aucune urgence ne justifiait de ne pas attendre son retour au travail. Il estime que si la commune avait pris la peine de l'entendre, « *il n'est pas exclu que sa décision eut été différente* » ; en ne lui permettant pas d'exercer ses droits de défense, la commune lui aurait fait perdre une chance réelle d'infléchir la décision et donc de conserver son emploi.

M. A conteste l'argument de la commune selon lequel il aurait refusé de se présenter à l'audition. Il estime que c'est sans pertinence que la commune invoque le fait qu'il a été convoqué à une audition. Il souligne qu'il n'a pas été entendu et que l'audition doit être effective, ce qui requiert qu'il ait pu prendre connaissance de ce qui lui était reproché, qu'il ait eu la possibilité de s'expliquer sur les faits et de donner son avis sur la décision envisagée, et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix.

M. A expose par ailleurs qu'après avoir reçu la convocation, il a contacté son représentant syndical (M. R) qui a lui-même contacté Mme L (directrice générale) par téléphone le 12 août 2016, laquelle lui aurait dit qu'il ne pourrait pas être accompagné lors de l'audition.

22. La commune fait quant à elle valoir ce qui suit :

¹ C. trav. Bruxelles, 3 février 222, RG n° 2019/AB/53, www.terralaboris.be.

² Voir également : C. trav. Bruxelles, 8 juin 2011, *Chr. D.S.*, 2012, p. 364 ; C. trav. Bruxelles, 6 janvier 2021, *J.T.T.*, 2021, p. 364 ; C. trav. Bruxelles, 3 février 222, RG n° 2019/AB/71, www.terralaboris.be.



- M. A a été convoqué par courrier recommandé du 10 août 2016 pour une audition fixée le 16 août 2016, et la convocation l'informait précisément des griefs sur lesquels elle souhaitait l'entendre,
- M. A a compris sur quels éléments ses observations étaient attendues puisqu'il a adressé un courrier de justification à ce sujet à la directrice générale ; la commune invoque la jurisprudence du Conseil d'Etat selon laquelle le principe *Audi alteram partem* n'impose pas la tenue d'une audition et permet que l'agent fasse valoir ses observations par écrit,
- c'est M. A qui a refusé de comparaître et de se faire représenter,
- Il pouvait proposer de se faire représenter par son avocat mais n'a émis aucune demande en ce sens,
- ses allégations suivant lesquelles il lui aurait été interdit de se faire accompagner ou représenter sont dénuées de tout fondement,
- il a invoqué un certificat médical qui autorisait les sorties et qui ne le déclarait pas dans l'incapacité de comparaître ; la commune se réfère à la jurisprudence du Conseil d'Etat selon laquelle l'autorité disciplinaire peut légitimement considérer que l'état de santé de l'agent n'est pas de nature à justifier qu'il ne compareisse pas personnellement à l'audition dès lors que le certificat justifiant son absence autorise les sorties et ne le déclare pas dans l'incapacité physique ou morale de se présenter devant l'autorité disciplinaire ; elle estime qu' « *un agent qui se trouve dans la situation qui était celle de Monsieur A n'a pas d'excuse valable, est tenu de comparaître et partant ne peut pas se plaindre de ne pas avoir été entendu s'il a lui-même décidé de ne pas comparaître.* »

23. Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. Ce principe implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations.³

24. En l'espèce, la commune a effectivement convoqué l'intéressé en vue d'une audition, et la convocation mentionnait les griefs sur lesquels elle souhaitait l'entendre. Il est exact, ainsi que la relève la commune, que le certificat médical communiqué par M. A ne le déclarait pas dans l'incapacité physique ou morale de se présenter à l'audition.

25. La Cour estime toutefois que le principe général *audi alteram partem* n'a pas été correctement mis en œuvre par la commune, pour les raisons suivantes.

D'une part, même si le certificat médical autorisait les sorties, M. A avait indiqué les raisons, liées notamment à son état de stress, pour lesquelles il ne s'estimait pas en état de

³ Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7.

comparaître. Il n'apparaît d'aucun élément que M. A ait cherché à se soustraire à l'audition.

D'autre part, la situation ne présentait aucune urgence particulière.

Dans ces conditions, en procédant au licenciement le jour de l'audition sans même envisager un report de celle-ci à brève échéance pour permettre à M. A d'organiser sa défense et de comparaître en se faisant assister ou représenter par un défenseur, la commune a agi avec légèreté et précipitation et n'a pas permis à l'intéressé de se défendre.

27. Par ailleurs, la commune ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que M. A a pu faire valoir ses observations par écrit. L'email de M. A du 14 août 2016 était en effet adressé à titre confidentiel « et à l'attention exclusive » de la directrice générale et n'était pas destiné à figurer au dossier du collègue. De plus, la convocation ne prévoyait pas la possibilité pour l'intéressé de faire valoir ses observations par écrit ni les modalités d'une telle procédure.

- Le dommage

28. La perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, lequel est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture.⁴

Ce dommage doit être certain et ne peut être seulement hypothétique, conjectural ou éventuel.⁵ Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, il doit s'agir d'une chance réelle.⁶

29. Il appartient à M. A d'établir la réalité du dommage qu'il allègue, et ce dommage doit être certain dans son principe.

30. En l'espèce, indépendamment de la discussion qui précède et de la reconnaissance d'une faute dans le chef de la commune, la Cour note que M. A a été nommé directeur général f.f. dans une autre commune (Braives) le 12 septembre 2016, soit moins d'un mois après son licenciement et quelques jours après la fin de sa période d'incapacité. Cette nomination est l'aboutissement d'une procédure de recrutement initiée avant son licenciement.

M. A fait valoir qu'en l'absence de licenciement, il aurait peut-être refusé ce nouvel emploi à Braives pour rester dans ses fonctions à la Commune d'Incourt « *au regard de la*

⁴ C. trav. Bruxelles, 8 juin 2011, *Chr.D.S.*, 2012, p.364.

⁵ D. Philippe, « Quelques réflexions sur la perte d'une chance et le lien causal », *R.D.C.*, 2013/10, p. 1010 ; A. Vangansbeek, « La théorie de la perte de chance en droit du travail », *Orientations*, 2022, p. 3.

⁶ Cass., 21 avril 2016, *Pas.*, I, n° 274 ; Cass., 21 octobre 2013, *Pas.*, I, n° 537.



stabilité d'emploi que son ancienneté lui conférait et de ses éventuelles perspectives d'avenir. »

Certes, s'il n'avait pas été licencié, M. A. aurait peut-être décidé de rester à la commune d'Incourt. Il s'agit cependant d'une simple possibilité qui n'est pas du tout démontrée.

Or, la perte de chance, qui doit être appréciée en fonction des circonstances particulières propres à chaque cause, doit être certaine et pas seulement probable ou éventuelle⁷.

31. Aucun élément ne permet de tenir pour établi que M. A. entendait rester au service de la commune d'Incourt. Le préjudice allégué consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi n'est donc pas établi.

Dès lors que M. A. ne démontre pas de façon certaine que la faute de la commune lui a fait perdre une chance réelle de conserver son emploi, la demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.

c. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

32. M. A. réclame 15.000 € « à titre de **dommage moral** résultant de la faute commise par la Commune en n'ayant pas procédé à son audition préalable effective avant de prendre la mesure de licenciement **et** résultant de la faute commise par la Commune pour l'avoir licencié sur base de motifs inexistantes ainsi que des circonstances entourant le licenciement ».

33. Concernant les motifs du licenciement, il se réfère à la convention collective de travail n° 109 relative à la motivation du licenciement (ci-après C.C.T. n°109) et à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016⁸. Dans cet arrêt, la Cour a invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre le licenciement manifestement déraisonnable pour le secteur public. La Cour constitutionnelle précise que « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109* ».

M. A. estime que son licenciement repose sur des motifs « *qui ne sont pas valables et qui, en tout état de cause, sont contestés* », et que même si les faits reprochés devaient être considérés comme établis, un employeur normal et raisonnable placé dans la même

⁷ C. trav. Bruxelles, 4 novembre 2019, R.G. n° 2014/AB/798, arrêt cité par la Commune d'Incourt.

⁸ C. const., arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016.



situation aurait certainement pris une autre décision, comme une mise au point ou un avertissement.

34. Concernant les circonstances du licenciement, il estime que celles-ci lui confèrent un caractère abusif et fait à cet égard valoir :

- qu'il a été licencié dans des circonstances humiliantes, brutalement, avec effet immédiat, sans négociation ni recherche de solutions alternatives, alors que rien ne laissait présager une telle mesure,
- que son licenciement est inutilement et injustement vexatoire et porte atteinte à sa réputation,
- que son licenciement a été entouré d'une mauvaise publicité qui lui est gravement préjudiciable pour son reclassement professionnel,
- que l'attitude de la commune est empreinte de légèreté coupable et traduit un manque de respect et de considération envers un travailleur ayant toujours fait preuve de loyauté,
- que la commune a ainsi détourné le droit de rupture de sa finalité économique et sociale, ce qui constitue une faute donnant lieu au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

M. A estime que son préjudice moral sera adéquatement réparé par l'octroi de la somme de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts. Il estime ce montant proportionné et indique qu' « à titre d'illustration, 17 semaines de rémunération correspondent à 20.597,79 € ».

35. L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 invite les juridictions à s'inspirer, le cas échéant, de la C.C.T. n° 109 lorsqu'elles font application du droit commun des obligations, ce afin de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public.

Cet arrêt ne permet cependant pas aux juridictions du travail de transposer purement et simplement l'application de la C.C.T. n° 109 aux agents contractuels du secteur public.

Comme l'a mis en évidence la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 22 janvier 2018⁹, le juge est tenu de remédier à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution¹⁰ ; la Cour poursuit en indiquant qu'il n'apparaît pas « qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple

⁹ C. trav. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 669 ; dans le même sens : C. trav. Mons, 9 avril 2019, RG n° 2018/AM/125, www.terralaboris.be ; T. trav. Bruxelles, 19 juillet 2019, RG n° 18/1764/A.

¹⁰ L'arrêt se réfère ici à Cass., 5 février 2016, C.15.0011.F, luportal.be.



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 C.C.T. n° 109 ».

36. Ce que les juridictions du travail peuvent faire, c'est appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus du droit de licencier à l'aune du comportement de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, étant entendu que dans son appréciation, le juge peut avoir égard, pour jauger le comportement de cet employeur public, aux critères applicables à son homologue du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109.¹¹

37. Cette référence à la C.C.T. n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur.¹² Il doit donc apporter non seulement la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, mais également que cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement le préavis ou l'indemnité en tenant lieu, l'indemnité compensatoire de préavis étant destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, résultant du licenciement.¹³

38. Suivant la définition donnée par l'article 8 de la C.C.T. n° 109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

39. Le licenciement de M. A , en ce qu'il se fonde sur une incompatibilité d'humeur et sur son attitude agressive, est en lien avec la conduite du travailleur. Il n'est pas dénué de fondement, M. A ayant admis dans une certaine mesure le caractère inapproprié de sa conduite dans son email du 14 août 2016 adressé à la directrice générale. Il a également reconnu, le lendemain des faits, s'être « *un peu* » emporté avec l'Échevin Tordoir », ajoutant même : « *cela devient récurrent ces derniers mois... il est temps que je me casse !* ». Même si le licenciement a pu être ressenti comme sévère, il est difficile d'y voir un licenciement qui n'aurait *jamais* été décidé par un employeur normal et raisonnable.

¹¹ T. trav. Bruxelles, 19 juillet 2019, RG n° 18/1764/A.

¹² S. Gilson et F. Lambinet, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019, p. 58.

¹³ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 494 et Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.



40. Quant aux circonstances du licenciement, même s'il a été donné avec effet immédiat, il s'est accompagné du versement d'une indemnité complémentaire de préavis. La cour ne décèle aucune intention de nuire ni aucune mauvaise foi dans le chef de la commune.

41. En toute hypothèse, le dommage allégué par M. A n'est pas du tout étayé.

M. A se limite en effet à invoquer un préjudice moral, la brutalité et les circonstances humiliantes et vexatoires de son licenciement, ainsi qu'une mauvaise publicité préjudiciable pour son reclassement professionnel et une atteinte à sa réputation.

Aucune des composantes du préjudice allégué n'est cependant démontrée. Il n'apparaît pas que le licenciement ait fait l'objet d'une publicité particulière préjudiciable à l'intéressé et les motifs du licenciement n'ont pas de caractère infamant ou déshonorant. Les circonstances du licenciement paraissent assez banales et ne présentent pas de caractère humiliant ou vexatoire. L'atteinte à la réputation et les difficultés de reclassement professionnel invoquées par M. A ne sont pas documentées et apparaissent inexistantes compte tenu de sa nomination à la commune de Braives. Pour le reste, M. A ne décrit aucun préjudice précis qu'il aurait subi personnellement et qui ne serait pas couvert par son indemnité de rupture.

42. M. A sollicite une mesure d'instruction « *dans la mesure où la Cour devait ne pas s'estimer suffisamment éclairée sur les faits du 4 août, l'état de détresse de Monsieur A et les circonstances de son licenciement* ». Il demande à la Cour, conformément à l'article 916 du Code judiciaire, de convoquer les personnes suivantes en qualité de témoins : Monsieur D , Madame M , Madame D , Madame C et Madame L

Suivant l'article 915 du Code judiciaire, « *Si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible.* »

Les faits que M. A entend prouver par l'audition de témoins sont décrits de manière extrêmement vague (« les faits du 4 août », « les circonstances de son licenciement »). Ils ne sont en outre pas pertinents pour la solution du litige, la Cour ayant disposé de suffisamment d'éléments pour considérer que le dommage allégué n'était pas établi.

Il n'y a donc pas lieu d'ordonner la mesure d'instruction sollicitée.

d. Les dépens

43. M. A étant débouté de tous ses chefs de demande, il doit être condamné aux dépens.



Il sollicite que l'indemnité de procédure qui serait mise à sa charge soit réduite au montant de 1.200 € « *eu égard à la situation financière respective des parties. En effet, devoir payer 3.000 € (montant de base) par instance, soit 6.000 €, représente une somme disproportionnée : cela représente deux mois de salaire dans le chef de Monsieur A (Pièce 19), tandis que la Commune d'Incourt est une institution publique qui n'aurait aucune difficulté à déboursier une telle somme.* »

44. La commune d'Incourt s'oppose à une telle réduction et fait notamment valoir :

- que M. A a retrouvé un emploi,
- que les frais de défense en justice pèsent lourdement sur les finances communales,
- que l'argument de M. A « *révèle toute sa légèreté à l'égard des finances publiques, qui ne se trouvent dans le patrimoine d'une personne publique que pour être affectées à des missions de service public* »,
- que M. A sollicite une indemnité maximale (7.200 € en instance, 6.000 € en appel) calculée sur la base de demandes exorbitantes.

45. L'arrêté royal du 26 octobre 2007¹⁴ fixe les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure, en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige.

Le montant de l'indemnité de procédure en appel doit être fixé en fonction du montant de la demande, soit 45.000 €. Le montant de base de l'indemnité de procédure pour les affaires comprises entre 40.000 € et 60.000 € s'élève à 3.500 €, et le montant minimum à 1.400 € (montants en vigueur depuis l'indexation du 1er avril 2022).

46. L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire dispose :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »

47. En l'espèce, La Cour estime que l'indemnité de procédure doit être maintenue à son montant de base, pour les raisons suivantes.

¹⁴ Arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répitibilité des honoraires et des frais d'avocat.



M. A dépose sa fiche de paie du mois de février 2020. Outre le fait qu'il n'a pas été actualisé, ce seul élément ne justifie pas une réduction de l'indemnité de procédure. M. A a perçu une indemnité compensatoire de préavis et il a retrouvé un emploi moins d'un mois après son licenciement. Il exerçait une activité indépendante complémentaire autorisée par la commune. Sa capacité financière ne se mesure pas à sa seule rémunération mensuelle mais dépend plus largement de l'ensemble de ses ressources financières, quelle que soit leur origine, ainsi que de son niveau d'épargne. M. A ne produit pas d'éléments qui établiraient que sa capacité financière ne lui permettrait pas de payer les indemnités de procédure de base, ni que le montant de celles-ci porterait atteinte à son droit d'accès à la justice.

D'autre part, même si les moyens financiers d'une autorité publique et ceux d'un particulier ne sont forcément pas du même ordre de grandeur, cette circonstance ne crée pas à elle seule une situation manifestement déraisonnable justifiant que l'indemnité de procédure mise à charge du travailleur soit réduite au minimum.

L'indemnité de procédure d'instance doit être fixée à 3.000 €, montant en vigueur à la date du jugement (voir Cass., 1ère ch., 1er mars 2019, *Pas.*, I, pp. 469-471).

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24,

1.
Déclare l'appel principal recevable et fondé,
2.
Déclare l'appel incident recevable mais non fondé,
3.
Réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,
4.
Déclare l'ensemble des demandes de M. A non fondées et l'en déboute,



5.

Condamne M. A aux dépens des deux instances, liquidés comme suit :

- Première Instance :
 - o 3.000 € à titre d'indemnité de procédure,
- Appel :
 - o 3.500 € à titre d'indemnité de procédure,
 - o 20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur, , conseiller social suppléant, qui
étaient présent 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
conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de
la Cour du travail de Bruxelles, le 26 septembre 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier

