



N°
8^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 MAI 2010

R.G. 2009/AM/21557

Contrat de travail – Secteur public – Employé contractuel – Dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et/ou non-respect des principes généraux de droit administratif.

Préjudice consistant notamment dans la perte d'une chance de conserver son emploi – conception extensive de la perte d'une chance.

Article 578 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, en grande partie définitif, réservant à statuer quant aux arriérés de rémunération et aux frais et dépens des deux instances et renvoyant la cause au rôle particulier quant à ce.

EN CAUSE DE :

LA VILLE DE LA LOUVIERE,
représentée par son Collège communal dont
les bureaux sont sis à 7100 La Louvière, rue
Albert 1er, 19,

Appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par son conseil, Maître
LECOMTE, avocate à Charleroi ;

CONTRE

Madame T.G., domiciliée à

Intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant en personne, assistée de son
conseil, Maître VLASSEMBROUCK, avocat
à La Louvière.

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

R.G. 2009/AM/21557

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 30 janvier 2009 par le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour le 16 avril 2009.

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

Vu l'ordonnance prise en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire rendue le 13 mai 2009.

Vu les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 28 juillet 2009.

Vu les conclusions de la partie appelante déposées au greffe le 30 octobre 2009.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 15 décembre 2009.

Vu le dossier des parties.

Oùï les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique de la 8^{ème} chambre du 27 janvier 2010.

Vu, au terme des plaidoiries, la prise en communication de la cause par le Ministère public pour rédaction d'un avis écrit.

Vu l'avis écrit déposé au greffe le 24 février 2010.

Vu les répliques de la partie appelante reçues au greffe par télécopie le 23 mars 2010.

RECEVABILITE

Les appels, réguliers en la forme et introduits dans le délai légal, sont recevables.

FONDEMENT

I. Les faits

1. Par contrat de travail conclu le 18 juillet 1994, Madame T. a été engagée en qualité d'agent contractuel au service de la Ville de La Louvière pour l'exécution d'un travail nettement défini.

Ce travail consistait à « *exercer les fonctions de fonctionnaire de sécurité et de prévention dans le cadre du contrat de sécurité conclu, reconnu et subventionné par le Ministère de l'Intérieur et le Ministère régional des Affaires intérieures et tributaire de la convention que l'Administration communale de La Louvière a contractée en ce sens avec lesdits Ministères* ».

R.G. 2009/AM/21557

Comme le relève le Ministère Public, dans son avis écrit et sans contestation de la partie appelante dans ses répliques, les relations entre parties se sont déroulées sans embûches jusqu'à tout le moins le début de l'année 2007.

2. Par *courriel* adressé à Monsieur le Bourgmestre GOBERT le 12 mars 2007, Madame T. lui relate les faits tels qu'ils se sont déroulés depuis début janvier 2007 ; les termes de ce *courriel* n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque contestation *in tempore non suspecto*.

Il ressort de ce *courriel* que le 15 janvier 2007, le Collège des Bourgmestre et Echevins a demandé à l'intéressée de rédiger un rapport d'évaluation concernant deux agents travaillant dans son service et qu'ultérieurement, il lui a été précisé que ces rapports devaient avoir un caractère disciplinaire ; ce que Madame T. a fait.

Il résulte également de ce *courriel* que Madame T. a été informée par le Secrétaire communal de ce que les agents en question ont entamé des démarches à son encontre via leur syndicat et qu'elle s'étonne du crédit accordé aux allégations des intéressés.

3. Dans un contexte que la Cour tentera d'élucider dans le cadre de l'examen du fond du litige, Madame F., référent bien-être au travail au sein de l'A.S.B.L. ARISTA (service externe de prévention et de protection), procède à des entretiens individuels avec les employés travaillant au service du *contrat de sécurité* dirigé par Madame T..

Madame T. a été entendue par ce référent, le 22 mars 2007.

Par courrier du 2 avril 2007, Madame F. convoque Madame T. afin de procéder à une médiation qui se tiendra le 12 avril 2007.

A dater du 11 avril 2007, Madame T. est en incapacité de travail et en avise immédiatement le référent bien-être au travail par téléphone et par courrier, tout en lui demandant de proposer une nouvelle date de rencontre postérieurement au 27 avril (date de la fin de son incapacité).

Le 24 avril 2007, le référent bien-être au travail établit un « *rapport* » à l'intention du Bourgmestre et du secrétaire communal.

4. Par courrier recommandé du 3 mai 2007, le conseil de Madame T. relate les difficultés professionnelles vécues par sa cliente et conclut en ces termes :

« Si ma cliente me demande de vous adresser la présente, c'est surtout pour dénoncer la tournure inacceptable que prend le dossier. »

Il ressort en effet à suffisance de ce qui précède que Madame T. est victime d'une situation que vous lui avez imposée et vous demande maintenant d'y remédier en prenant vos responsabilités.

Le 22 mars dernier en effet, Madame T. s'est rendue chez Madame F. qui lui a appris qu'une partie de son équipe lui reprocherait divers faits, tous plus invraisemblables les uns que les autres.

Cette dame s'est même permise de lancer des accusations à son encontre du style qu'elle aurait utilisé un véhicule professionnel pour transporter un meuble ou pour aller chercher de l'eau, qu'il fallait se méfier d'elle car elle est une grande manipulatrice, j'en passe et des meilleures !

On est loin des deux procédures disciplinaires dont question ci-avant puisque, manifestement, ma cliente se trouve maintenant sur le banc des accusés.

.../...

Je me vois dans ces conditions obligé de vous rappeler qu'il vous incombe en vertu de l'article 32 septies de cette même loi de « prendre les mesures appropriées » pour que cet harcèlement cesse.

Il vous appartient également de mener une « investigation rapide et en toute impartialité des faits » (article 32 quater, 3), d'apporter à ma cliente « l'accueil, l'aide et l'appui requis » (article 32 quater, 4) et de prendre « les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes » (article 32 quater, 5).

Je vous remercie de bien vouloir me faire part des mesures que vous comptez prendre pour remédier à la situation et pour que le service puisse à nouveau fonctionner.

A défaut, je n'aurai d'autre solution que de conseiller à ma cliente de déposer une plainte formelle pour harcèlement, le cas échéant, entre les mains de l'Auditorat du Travail.

Ma cliente se réserve également le droit de déposer plainte pour diffamation et calomnie contre toute personne qui continuerait à lancer des accusations gratuites à son encontre.

.../...

Nonobstant ce qui précède, il faudrait également que soit une bonne fois solutionné pour toutes le problème de cumul de fonctions dont s'est souvent plainte Madame T. ainsi que la question de l'exact salaire qui ne lui a pas été alloué en fonction des responsabilités qu'elle assume depuis le début de relations contractuelles.

.../...

P.S. : Madame T. vient de m'aviser qu'elle a été contactée par Monsieur Marc M. qui lui a signalé que Monsieur le Secrétaire Communal souhaitait la rencontrer (mandaté par le Collège) en date du mardi 15 mai dès 9h45.

Ma cliente n'est pas opposée à cette rencontre à la condition que son état de santé le permette, qu'elle connaisse à l'avance le ou les objets de l'entretien et, surtout, que je l'assiste.

La date du 15 mai ne me convient malheureusement.

Merci de me proposer d'autres dates afin que je puisse accorder mon agenda avec celui de Monsieur le Secrétaire Communal ».

5. Par courrier recommandé daté du 7 mai mais posté le 8 mai 2007, la Ville de La Louvière notifie à Madame T. son licenciement en ces termes :

« Nous portons à votre connaissance que le Collège communal de ce 7 mai 2007 a décidé de mettre fin à votre contrat de travail de fonctionnaire de prévention à titre contractuel à la date du 11 mai 2007. Dès lors, vous cesserez de faire partie du personnel communal le 12 mai 2007.

Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération couvrant une période de 14 mois sera versée sur votre compte bancaire.

Vos quotas d'heures de récupération ainsi que les jours de congés non épuisés, vous seront également liquidés.

Un formulaire C4 vous sera adressé ultérieurement. Celui-ci vous permettra d'introduire une demande d'allocations auprès de votre organisme de chômage ».

Par courrier du 16 mai 2007, la Ville de La Louvière informe le conseil de Madame T. qu'en sa séance du 7 mai 2007, le Collège a décidé de mettre fin au contrat de travail de sa cliente avec effet au 11 mai 2007 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, précisant notamment que « *le motif de ce licenciement est une gestion managériale inadaptée aux exigences de la fonction* ».

Par courrier du 21 mai 2007, la Ville de La Louvière adresse à Madame T. la délibération du Collège communal du 7 mai 2007, par laquelle il a été décidé de mettre fin à son contrat de travail.

Par courrier du 12 juin 2007, le conseil de Madame T. conteste la validité formelle du congé qu'il considère en outre comme étant clairement abusif.

6. Par courrier du 2 août 2007, la ville de La Louvière dénonce à Madame T. l'existence d'un déficit de 114,51 € dans la caisse de débours placée sous sa responsabilité durant l'exercice de ses fonctions et sollicite des explications concernant cette situation.

Par courrier du 7 septembre 2007, le conseil de Madame T. conteste le fait qu'elle soit redevable de quoi que ce soit.

II. Rétroactes de la procédure

1. Par citation signifiée le 6 novembre 2007, Madame T. saisit le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, et sollicite la condamnation de la Ville de La Louvière à lui payer les sommes suivantes :

- 25.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et/ou non-respect des principes généraux de droit administratif applicables en cas de licenciement, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 07/05/2007,
- 304,45 € à titre de frais de déplacements, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 07/05/2007,
- 1 € provisionnel, à majorer en prosécution de cause, à titre de rémunération due pour les 13 et 14 février 2007, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 07/05/2007,
- 1 € provisionnel, à majorer en prosécution de cause, à titre d'arriérés de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 11/05/2007,
- 1 € provisionnel, à majorer en prosécution de cause, à titre d'indemnité destinée à couvrir les frais et honoraires d'avocat.

Elle sollicite en outre la condamnation de la Ville de La Louvière au paiement des frais et dépens de l'instance.

2. Par conclusions additionnelles reçues le 30 juin 2008, la Ville de La Louvière forme une demande reconventionnelle aux fins d'entendre condamner Madame T. au paiement de la somme de 114,51 € au titre de déficit de la caisse de débours et d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

3. Par le jugement entrepris du 30 janvier 2009, le Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière :

- déclare la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après :
 - *condamne la Ville de La Louvière à payer à Madame T. un montant brut de 7.500 € à majorer des intérêts moratoires à partir de la date de la citation,
 - *condamne la Ville de La Louvière à payer à Madame T. un montant brut de 304,45 € à majorer des intérêts moratoires à dater du 11 mai 2007 et des intérêts judiciaires à dater de la citation,
 - *réserve à statuer sur les arriérés de rémunération et ordonne à cette fin une réouverture des débats,
- déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée et en déboute la Ville de La Louvière,
- réserve à statuer quant aux dépens de l'instance.

La Ville de La Louvière relève appel de ce jugement.

III. Saisine de la Cour - Position des parties

1. La Ville de La Louvière demande à la Cour :

« A titre principal :

Déclarer l'appel recevable et fondé.

En conséquence, mettre à néant le jugement dont appel et faisant ce que le premier juge eut du faire :

Statuant sur la demande principale

La déclarer recevable mais non fondée.

En conséquence, en débouter l'intimée.

Statuant sur la demande reconventionnelle

La déclarer recevable et fondée.

En conséquence, condamner Madame T.G. au paiement d'une somme de 114,51 € au titre de déficit dans la caisse de débours, à majorer des intérêts judiciaires aux taux légal à dater des conclusions additionnelles déposées en première instance le 30 avril 2008 et jusqu'à parfait paiement.

Condamner l'intimée au paiement de l'indemnité de procédure fixée à 2.000 €.

A titre subsidiaire :

Avant dire droit, autoriser l'appelante à rapporter la preuve par toutes voies de droit, en ce compris l'enquête, la preuve du fait suivant :

« Durant la période du 12 mars au 30 avril 2007, Madame C.F. a été mandatée par les services de la Ville de La Louvière afin de faire un état des lieux de la situation régnant au sein de la cellule contrat de sécurité et prévention ».

Ses griefs à l'encontre du jugement entrepris et ses arguments peuvent se résumer comme suit :

- L'obligation de motivation formelle du licenciement a été respectée, notamment au regard de la délibération du Collège du 7 mai 2007 lequel se réfère au rapport de Madame F..
- L'obligation d'audition préalable doit s'apprécier en fonction des circonstances de la cause : en l'espèce, l'absence d'audition préalable à la délibération du Collège n'a causé aucun grief à

l'intéressée et en tout état de cause, elle avait été valablement entendue par le secrétaire communal et le référent en bien-être au travail ; en aucun cas, il n'y a lieu de remettre en cause la validité du rapport de ce référent.

- En tout état de cause, l'intéressée n'établit pas le lien causal entre la faute éventuelle, soit l'absence d'audition préalable, et le dommage tel qu'il s'est réalisé, soit son licenciement.
- Le congé non motivé ou non précédé d'une audition du travailleur n'est pas en soi abusif.
- L'intéressée ne prouve pas que le licenciement serait intervenu dans un contexte de représailles ou de « cabale ».
- Subsidiairement, le montant réclamé de 25.000 € n'est pas justifié et est manifestement déraisonnable.
- S'agissant des autres chefs de demandes, elle s'en réfère à justice concernant les frais de déplacements et demande qu'il soit réservé à statuer concernant les arriérés de rémunération et que l'indemnité de procédure soit fixée à 2.000 €.
- S'agissant de sa demande reconventionnelle originale, elle estime qu'elle est établie sur base des documents produits.

2. Madame T. demande à la Cour de :

- Dire les appels principal et incident recevables.
- Déclarer l'appel principal non fondé.
Avant dire droit le cas échéant, condamner l'appelante à produire aux débats son relevé DIMONA depuis les dernières élections communales.
- Déclarer l'appel incident fondé.
- Déclarer la demande avant dire droit de l'appelante irrecevable ou non fondée.
- Condamner en conséquence l'appelante au paiement d'une somme nette de 25.000 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts judiciaires.
- Confirmer pour le surplus le jugement dont appel et réserver à statuer quant au chef de demande relatif aux arriérés de rémunération et quant aux dépens.

Ses griefs à l'encontre du jugement entrepris et ses arguments peuvent se résumer comme suit :

- Le défaut de motivation formelle et d'audition préalable constitue une circonstance aggravante pour l'appréciation du caractère abusif du licenciement.
- En l'espèce, l'audition préalable se justifiait d'autant plus qu'elle avait été sollicitée à deux reprises et que le rapport du référent qui avait été réalisé dans l'urgence ne contenait pas des conclusions précises quant à une responsabilité certaine de Madame T. dans le climat existant.
- L'entretien avec le secrétaire communal et celui avec le référent bien-être au travail sont sans relation avec le licenciement et n'ont pas valeur d'audition préalable.

- A tort, le premier juge a considéré que la décision de licenciement répond à l'obligation de motivation formelle,
- L'abus de droit est établi par les circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu : l'employeur a « *retourné sa veste* », elle n'a pas su faire valoir ses moyens de défense, le licenciement intervient alors que son conseil dénonce une situation de harcèlement moral, le licenciement est précipité, la décision est disproportionnée au regard de ce qui s'est passé à l'encontre des deux agents originellement incriminés.
- Elle établit la réalité de son dommage et plus particulièrement la perte d'une chance de conserver son emploi.
- L'importance du dommage est justifiée par la multiplicité des fautes commises.
- Les demandes connexes sont justifiées, sauf qu'il y a lieu le cas échéant à réserver à statuer quant aux arriérés de rémunération.
- La demande reconventionnelle originaire n'est pas justifiée.

IV. DECISION

4.1. DEMANDE RELATIVE AUX DOMMAGES ET INTERETS

La partie intimée postulait la condamnation de la partie appelante au paiement de dommages et intérêts à deux titres :

- pour non-respect des principes de droit administratif,
- pour abus du droit de licencier.

Elle invoque l'irrégularité du licenciement en raison du non-respect des droits de la défense et de l'obligation de motivation formelle telle que prévue par la loi du 29 juillet 1991. Elle en déduit qu'en ne respectant pas ces deux principes de droit administratif, la partie appelante a commis des fautes ayant entraîné un préjudice dont elle entend obtenir réparation (article 1382 du Code civil) et qu'en outre, le non-respect de ces obligations confère, avec d'autres éléments de la cause, un caractère abusif à son licenciement lui ayant causé un préjudice qui doit être réparé.

4.1.1 Non-respect des principes de droit administratif

4.1.1.1. La loi du 3 juillet 1978 s'applique aux employeurs du secteur public dans les rapports qu'ils entretiennent avec les agents contractuels à leur service. Elle n'impose aucune obligation d'audition préalable au licenciement et de motivation de celui-ci.

Toutefois, lorsque l'employeur est une autorité publique, il est tenu au respect d'obligations particulières, à savoir l'audition préalable du travailleur et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « *audi alteram partem* ». L'autorité administrative doit entendre la

personne intéressée avant de prendre une mesure grave à son égard, en considération de sa personne ou de son comportement.

En outre, le congé qui est notifié par une autorité administrative à son personnel contractuel constitue un acte administratif qui doit faire l'objet d'une motivation formelle, conformément au prescrit de cette loi du 29 juillet 1991.

La sanction du non-respect de ces deux principes de droit administratif est différente :

- la sanction du licenciement opéré sans audition préalable de l'agent contractuel consiste en l'octroi de dommages et intérêts devant réparer la perte d'une chance de conserver l'emploi,
- l'absence de motivation de la lettre de congé ne peut se résoudre par l'octroi de dommages et intérêts liés à la perte d'une chance de conserver son emploi puisque la lettre de congé n'est envoyée qu'une fois la décision de rupture adoptée par l'employeur et la chance de conserver son emploi a disparu ; elle n'entraîne que peu d'incidences sur le plan légal.

(O. DEPRINCE, « *Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions* », dans *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, 2008, pp.150 et suivantes).

Par ailleurs, les circonstances propres à chaque cas d'espèce peuvent justifier qu'un congé donné sans audition préalable et sans motivation formelle ou avec une motivation totalement inadéquate soit considéré comme étant abusif.

4.1.1.2. En l'espèce, la lettre de congé datée du 7 mai et postée le 8 mai 2007 ne contient aucune motivation quelconque.

Ce n'est que le 21 mai 2007 que la délibération du Collège contenant les motifs du licenciement est adressée à la partie intimée.

La Cour considère qu'un employeur de droit public ne peut apporter la preuve a posteriori de motifs autres que ceux qu'il a invoqués ou que, s'étant abstenu de motiver son acte, il ne peut remédier à cette carence a posteriori (voir en ce sens dans une espèce relative au licenciement abusif d'un ouvrier : C.T. Mons, 8^{ème} ch., 17 juillet 2008, R.G. 20.139, Commune de Jurbise c/ J.D).

Il s'ensuit que la lettre de congé du 7 mai 2007 ne répond pas au prescrit de la loi du 29 juillet 1991 et que le jugement entrepris doit être réformé dans cette mesure.

Comme précisé ci-avant, cette absence de motivation ne permet pas à elle seule l'octroi de dommages et intérêts, sauf à constater, au vu des circonstances de la cause, que cette absence de motivation est un élément constitutif d'un abus de droit.

Ce qui est le cas en l'espèce dès lors que cette absence totale de motivation recèle une intention malicieuse : la partie appelante savait que la partie intimée était en attente d'explications (lettre de son conseil du 3 mai 2007) et il lui suffisait de joindre à la lettre de congé, la délibération du Collège du 7 mai 2007 contenant les motifs du licenciement.

4.1.1.3. Il n'est pas contesté que la partie intimée n'a pas été entendue par le Collège préalablement à la décision de licenciement.

Se basant sur quelques décisions de jurisprudence, la partie appelante précise que l'obligation d'audition préalable doit s'apprécier en fonction des circonstances de la cause et qu'en tout état de cause, la partie intimée a pu faire valoir ses moyens de défense quant aux griefs qui ont justifié son licenciement.

La Cour relève que les décisions vantées par la partie appelante concernent des cas de licenciement pour motif grave pour lesquels d'une part, l'obligation d'audition préalable devait « céder le pas » aux dispositions d'ordre public contenues à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 (respect du délai de trois jours) et d'autre part, le motif du licenciement était manifestement avéré et établi au moment de la prise de décision.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

En effet, au moment où la partie appelante prend la décision de licenciement, elle se base uniquement sur le rapport du référent bien-être au travail, lequel conclut :

« Souhaitant avoir une attitude la plus objective possible face à cette situation et souhaitant ne pas être moi-même engluée dans cette situation difficile et très peu objectivable, je me suis permis de prendre contact avec Monsieur B.L. (Cifip), qui avait été mandaté à l'époque des premiers conflits au sein de cette équipe, par le Secrétaire communal afin d'y apporter son aide et son coaching. Il s'avère qu'après un échange qui se voulait être le plus objectif que possible, nous tombions sur la même conclusion, à savoir que la situation de crise actuelle était probablement due à un management trop affectif proposé initialement par Madame T. en inter-influence avec Madame D..

*Cette situation me paraît définitivement irrémédiable. Trop de souffrances et de ressentiments se sont engrangés au cours de ces derniers mois. Un malaise profond, avec en plus une **division importante** au sein de l'équipe, organise le quotidien pour chacun des membres du service Contrat de Sécurité et de Prévention. Il est donc capital et urgent que le collège prenne une décision importante pour arrêter cette souffrance psychologique vécue par toutes les personnes qui composent ce service et ce y compris Madame T. et Madame D.. Cette décision doit aller dans le respect des exigences de la loi sur le bien-être au travail ».*

Contrairement à ce que prétend la partie appelante, tant les termes du rapport que les conclusions ne permettent pas de considérer que la partie

intimée a adopté un comportement tel que son licenciement était inexorable : il y est question de probabilité.

Il en est d'autant plus ainsi que, du propre aveu de son rédacteur, ce rapport a été rédigé « *au plus juste et ce dans l'urgence dans un laps de temps qui m'était imparti un peu trop court pour y apporter toutes les nuances et les subtilités s'y afférant* » ; le référent bien-être au travail précisant même : « *Je ne suis donc pas à l'abri d'un oubli, d'une erreur de retranscription des propos recueillis, ni d'une erreur de rédaction* ».

Par ailleurs, ce rapport contient une contradiction: alors qu'en liminaire de son rapport, le référent vante les mérites d'une conciliation (qui n'a pu se tenir le 12 avril 2007 vu l'incapacité de travail de la partie intimée), elle conclut que la situation est définitivement irrémédiable sans préciser les éléments qui justifieraient ce changement d'optique.

Les mentions contenues dans ce rapport étaient manifestement trop ambiguës et incertaines que pour prendre une décision de licenciement sans entendre la partie intimée.

Cette audition était d'autant plus indispensable qu'elle avait été sollicitée par le conseil de la partie intimée au terme de son courrier du 3 mai 2007.

Enfin, c'est en vain que la partie appelante prétend que la partie intimée a pu, préalablement à la décision de licenciement, faire valoir ses moyens de défense auprès du secrétaire communal et auprès du référent bien-être au travail.

En effet, si la partie intimée reconnaît avoir été informée de problèmes au sein de son service par le biais d'un entretien qu'elle a eu avec le secrétaire communal le 9 mars 2007, les termes non contestés du courrier de son conseil du 3 mai 2007 permettent d'établir qu'elle n'a nullement été entendue sur les griefs reprochés : « *... ma cliente s'est permise de lui demander ... comment cela se faisait-il qu'on la tienne ainsi en haleine en ne lui transmettant aucune information sur ce qui lui était exactement reproché...* ».

En outre, que le référent bien-être au travail soit intervenu dans le cadre de sa mission de prévention (à la demande de la partie appelante) ou dans le cadre de sa mission de protection (sur base de plaintes de trois membres du personnel), sa mission se définit en termes d'avis, de recommandations, de médiation ou de conciliation. Il n'agit pas en lieu et place de l'employeur et n'a en outre pas la compétence pour procéder à une audition sur les manquements qui justifieraient un licenciement en lieu et place de l'autorité communale.

La demande d'enquêtes formulée à cet égard par la partie appelante est sans incidence sur le litige et il n'y a pas lieu d'y faire droit.

En tout état de cause, il apparaît que l'audition de la partie intimée par le référent au bien-être s'est limitée aux griefs que celle-ci formulait à l'égard de certains collaborateurs et non à des explications sur les faits qui lui

étaient reprochés. Ainsi, l'audition de la partie intimée est résumée comme suit :

« Défense de Madame T.

Madame T. quant à elle, a le sentiment d'une part de s'être fait manipuler par le pouvoir politique au sujet de la demande de rapport disciplinaire. Que suite à cela, tous les problèmes ont explosé. Et d'autre part, elle a le sentiment qu'« on » la poursuit avec des vieux fantômes comme les tensions qu'elle avait vécues avec Madame S.D. et Madame C.M..

Madame T. reproche à Monsieur R. d'être un électron libre sur lequel elle ne peut pas faire valoir son statut de chef de service, et donc ne peut vérifier l'exactitude de ses déplacements, de ses sorties en dehors du service et de la réalisation effective de son travail. Elle lui reprocherait son caractère trop affirmé et un peu excessif.

Rien de transcendant ne paraît comme grief à l'égard de Madame P. si ce ne sont ses retards matinaux et le fait que sa vie sentimentale porterait quelques préjudices au fonctionnement du service surtout lorsque Madame reçoit des plaintes du magasin Gamma.

Quant aux critiques concernant Madame B., cela ne concernerait que le fait que celle-ci quitte actuellement régulièrement son bureau pour aller parler avec Madame P. et Monsieur R. ».

Il ressort des considérations qui précèdent que la partie appelante a manifestement commis une faute en n'entendant pas la partie intimée en ses moyens de défense, préalablement à la décision de licenciement.

Cette faute doit donner lieu à réparation (voir infra : point 4.1.3.).

4.1.2. Abus du droit de licencier

4.1.2.1. L'abus du droit de licencier est, en ce qui concerne les ouvriers, régi par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

A défaut de règle particulière prévue en faveur des employés, il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute extra-contractuelle en vertu de l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, ou en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci. La charge de la preuve incombe dans ce cas au travailleur qui invoque l'abus de droit.

La possibilité pour chacune des parties contractantes de mettre fin unilatéralement au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, à condition de respecter les dispositions légales en matière de préavis, est un

des principes fondamentaux du droit du travail. Le licenciement n'est pas abusif par lui-même, seul l'exercice du droit de licencier peut se révéler fautif.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

Il revient donc à la partie qui exige des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice ;
- que ce préjudice est distinct de celui, matériel et moral, couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis.

Le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

4.1.2.2. En l'espèce, outre les fautes issues du non-respect des principes de droit administratif, la partie appelante a commis d'autres fautes constitutives d'un abus du droit de licencier.

L'examen de la chronologie des faits permet ainsi d'établir que la partie appelante a agi avec une précipitation telle qu'elle dénote une intention malicieuse :

- pression exercée sur le référent bien-être au travail pour établir un rapport dans l'urgence, au mépris de toute tentative de conciliation ;
- décision de licenciement prise 3 jours après la réception du courrier du conseil de la partie intimée dénonçant une situation de harcèlement moral et sollicitant la prise de mesure appropriée ainsi qu'un entretien.

La légèreté et la précipitation avec lesquelles la partie appelante a procédé au licenciement de la partie intimée démontrent en réalité que ce licenciement s'apparente à une mesure de représailles, suite à la dénonciation de faits de harcèlement moral et à l'annonce d'une plainte à défaut de mesures appropriées (lettre du 3 mai 2007).

du 30 avril
ait déjà du
st basé le
adame F. :
résence au

e du 3 mai
tie intimée

lement être
esure où la
eurs, alors
digé à leur
mars 2007

précise que
disciplinaire,
es à l'avis

e licencier

du principe
d'une part
art, dans la

dommage
étant qu'il
elle aurait
ion sur les
de la Cour
la théorie

erte d'une
dommage.
tandis que
titude que
mmise, de
ns ont été
04, décide
et attaqué
ué par les

défendeurs eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé ; (...) il ne justifie dès lors pas légalement sa décision de condamner les demandeurs in solidum à réparer ce dommage ».

La position, soutenue par la Cour de cassation dans cet arrêt, a vivement été critiquée par différents auteurs et, notamment, par le Professeur DUBUISSON qui relève qu' « *il n'existe pas entre la perte d'un avantage probable et la perte d'une chance d'éviter un dommage une différence à ce point fondamentale qu'elle justifie une différence de traitement sous l'angle de la réparation. L'incertitude causale est présente dans les deux cas, qu'il s'agisse de la probabilité d'obtenir un avantage définitivement perdu ou d'éviter un risque qui s'est finalement réalisé* ».

L'auteur conclut que l'interprétation retenue par la Cour suprême pourrait conduire sur la « *voie de l'intégrisme causal* » selon laquelle la causalité doit être certaine, de manière telle que le moindre doute ferait perdre à la victime tout espoir d'indemnisation (B. DUBUISSON, « *La théorie de la perte d'une chance en question : le droit contre l'aléa ?* », J.T., 2007, pp.489 et sv).

De leur côté, les Cours et Tribunaux optaient également pour une conception extensive de la perte d'une chance.

Par son arrêt du 5 juin 2008, la Cour de cassation semble avoir mis fin à cette insécurité juridique en précisant que le juge peut accorder une indemnisation pour la perte d'une chance d'obtenir un avantage ou la perte d'une chance d'éviter un désavantage si cette perte a été causée par une faute. Ce faisant, la Cour suprême considère que la conception extensive de la perte d'une chance demeure dans notre arsenal juridique (A. PÜTZ, « *La perte d'une chance d'éviter la réalisation d'un risque : un préjudice indemnisable* », observations sous Cass., 5 juin 2008, J.T., 2009, pp.29 et sv.).

En l'espèce, la partie appelante a commis une faute en ne procédant pas à l'audition de la partie intimée préalablement à son licenciement. Cette audition aurait pu éviter le licenciement, dès lors que la partie intimée aurait été en mesure de contredire les mentions et conclusions du rapport qui a justifié le licenciement.

Le lien causal est établi et le préjudice subi à ce titre par la partie intimée doit être réparé.

Le lien causal entre les manquements de la partie appelante et la dégradation de l'état de santé de la partie intimée est établi par les certificats médicaux produits.

4.1.4. Détermination du dommage

Le premier juge a fixé le dommage de la partie intimée à la somme brute de 7.500 €.

Par son appel incident, la partie intimée postule une somme nette de 25.000 €.

La Cour considère que le préjudice moral global de la partie intimée peut être fixé ex æquo et bono à la somme de 10.000 €, tenant compte notamment des éléments suivants :

- le nombre et la gravité des manquements constatés,
- la « violence » avec laquelle le licenciement a été décidé.

Ces éléments ont manifesté porté atteinte à l'intégrité, la probité et la dignité de la partie intimée, comme en attestent les certificats médicaux produits.

L'appel incident est en conséquence partiellement fondé.

Le préjudice subi par la partie intimée est un préjudice moral, c'est-à-dire un préjudice autre que patrimonial.

Une indemnité pour préjudice moral n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale et est exonérée d'impôt.

Il s'ensuit que l'indemnité est un montant net.

Dans cette mesure, l'appel incident est fondé.

4.2. LES AUTRES DEMANDES

4.2.1. Les frais de déplacement

Le premier juge a fait droit à la demande originaire de la partie intimée.

La partie intimée s'en réfère à justice.

La demande originaire est justifiée (pièce 21 du dossier de la partie intimée) et le jugement entrepris est confirmé sur ce point.

4.2.2. Les arriérés de rémunération

Aux termes de leurs conclusions d'appel, les parties sollicitent qu'il soit réservé à statuer sur ce chef de demande.

4.2.3. La demande reconventionnelle originaire

La partie appelante avait formé une demande reconventionnelle aux fins d'entendre condamner l'actuelle partie intimée au paiement d'une somme de 114, 51 € correspondant à un déficit constaté dans la caisse des débours.

R.G. 2009/AM/21557

Le premier juge a déclaré cette demande non fondée.

L'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

" En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol ou de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ".

La mise en cause de la responsabilité du travailleur est donc limitée et nécessite la réunion des conditions suivantes :

- il faut un acte commis dans l'exécution du contrat de travail,
- cet acte doit consister en une faute spécifique : un dol, une faute lourde ou une faute légère habituelle,
- la faute doit occasionner un dommage (Cassation, 25 juin 1986, J.T., 1987, p.197).

La charge de la preuve de l'existence de ces conditions repose sur l'employeur ou le tiers préjudicié désireux d'engager la responsabilité du travailleur.

En l'espèce, la partie appelante n'établit pas l'existence d'une faute imputable à la partie intimée ni, a fortiori, l'existence d'une faute spécifique.

Sa demande reconventionnelle était non fondée et le jugement entrepris est confirmé 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 les appels principal et incident recevables.

Dit l'appel principal non fondé.

Dit l'appel incident partiellement fondé.

Par conséquent, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement de la partie intimée répondait à l'obligation formelle de

R.G. 2009/AM/21557

motivation et en ce qu'il a condamné la défenderesse originaire à payer à la demanderesse originaire un montant brut de 7.500 € à majorer des intérêts moratoires à partir de la date de la citation.

Emendant,

- dit pour droit que la lettre de licenciement du 7 mai 2007 contrevient à l'obligation formelle de motivation contenue dans la loi du 29 juillet 1991,
- condamne la partie appelante à payer à la partie intimée la somme nette de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du principe de droit administratif « *audi alteram partem* » et pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts judiciaires à dater de la citation.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Saisie des points de droit non tranchés par le premier juge, réserve à statuer sur les arriérés de rémunération.

Réserve à statuer quant aux dépens des deux instances.

Renvoie la cause au rôle particulier de la présente Chambre.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 12 mai 2010 par le Président de la 8^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Madame P. CRETEUR, Conseiller présidant la Chambre,
Monsieur F. WAGNON, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur R. AUBRY, Conseiller social au titre d'employé
Madame V. HENRY, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.