



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2018/AM/125</b>
<b>V. K. / VILLE DE C.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique du  
09 avril 2019**

Contrat de travail – Secteur public – Employé contractuel – Abus de droit – Licenciement  
manifestement déraisonnable – Demande nouvelle en degré d’appel.

Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

**V. K.**, domiciliée à .....

**Appelante**, comparaisant par son conseil Maître Orfila loco  
Maître Levert, avocat à Bruxelles ;

CONTRE :

**La VILLE DE C.**, .....

**Intimée**, comparaisant par son conseil Maître Scohy loco Maître  
Uyttendaele, avocat à Bruxelles ;

\*\*\*\*\*

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d’appel déposée au greffe de la cour le 9 avril 2018, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 5 mars 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l’ordonnance de mise en état consensuelle prise le 16 avril 2018 en application de l’article 747, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l’audience publique du 12 mars 2019 ;

**FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

Mme K.V. est entrée au service de la VILLE DE C. en qualité d'agent recenseur à la division « Ressources communales » au grade d'employé d'administration, dans le cadre d'un contrat de travail subventionné à durée déterminée du 30 septembre 2002 au 31 janvier 2003. Un second contrat de travail subventionné a été conclu pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> février 2003 au 31 décembre 2003, pour la même fonction. A dater du 1<sup>er</sup> janvier 2004, Mme K.V. a été engagée en qualité d'assistant administratif à la division « Contentieux-Trésorerie », au grade d'employé d'administration, dans le programme d'aide à la promotion de l'emploi, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A la suite d'un appel de mobilité interne volontaire, Mme K.V. a été transférée à sa demande, le 8 mars 2012, vers la Direction de la citoyenneté, division « Etat civil-Population ».

Le 10 mai 2012, Mme F.L., directrice adjointe chargée de l'état civil et de la population, a établi un rapport relatif au comportement de Mme K.V. :

*« ( . . . ) Le 15 mars 2012, Madame MCL responsable du SIP, a été obligée d'avoir une conversation avec Madame V.K. et d'aborder la problématique de son hygiène ( . . . )*

*Son arrivée dans le service a provoqué des tensions au sein du personnel ( . . . )*

*Il apparaît clairement que Madame V.K. a un comportement qui ne favorise pas l'harmonie au sein d'un service. En effet, elle a des réactions « hors normes » qui induisent des réactions négatives à son égard.*

*Mesdames MCL et T. (Madame T. est le supérieur hiérarchique le plus proche de Madame V.K.) ont décidé de la changer de bureau afin de voir si les comportements litigieux allaient se reproduire dans un autre environnement de travail et avec d'autres collègues.*

*De nouvelles tensions sont nées et des disputes se sont produites.*

*( . . . )*

*J'ai demandé à rencontrer Monsieur C.D. (SIPP) en présence de Mesdames MCL et T. et nous lui avons exposé la situation lors d'une réunion qui s'est déroulée le 04 mai 2012.*

*Sur les conseils de Monsieur C.D., j'ai contacté Monsieur J-M.C. qui m'a confirmé avoir été confronté aux mêmes soucis. Il n'a jamais officiellement rédigé de rapport ni contacté le SIPP.*

*(...)*

*Bien entendu nous souhaitons le départ de l'intéressée car elle n'apporte rien au service et bien au contraire elle alourdit l'ambiance de travail.*

*(...)* ».

Le 16 octobre 2013, Mme K.V. a été convoquée à un entretien d'évaluation pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2012. A l'issue de l'évaluation qui a eu lieu le 28 octobre 2013, la mention « insuffisante » lui a été attribuée (cotation 42/100) pour les critères qualité du travail accompli (6/12), compétences (7,2/12), efficacité (7,2/12), civilité (4,8/12), déontologie (4,8/12), initiative (3,5/10), investissement professionnel (4,5/10), communication (3/10) et collaboration (1/10).

Suite à cette évaluation insuffisante, Mme K.V. a été soumise à des entretiens intermédiaires en mai 2014, août 2014 et décembre 2014. Il a été constaté une amélioration dans son travail et dans son comportement. Toutefois il subsistait des points à améliorer : *L'ordre et la propreté. Les manquements à ceux-ci peuvent être une entrave à de bonnes relations avec ses collègues (12 mai 2014). Bien qu'il y ait une amélioration, Madame V.K. doit veiller au respect de l'ordre, du rangement et de la propreté. Des oublis de pointage subsistent, cela peut encore être amélioré (21 août 2014). Périodiquement, des problèmes réapparaissent quant aux anomalies de pointage et aux demandes de congé. Faire preuve de plus d'ordre et de propreté ce qui permettrait d'avoir un cadre de travail respectueux de l'environnement et de ses collègues (18 décembre 2014).*

Par courriel du 7 mars 2015, Mme A.M., directrice de la Citoyenneté, a attiré l'attention de Mme K.V. sur les problèmes récurrents, en particuliers relatifs à l'ordre et à l'hygiène, et lui a proposé une ultime mise au point lui permettant de faire valoir ses justifications.

Mme K.V. a fait l'objet d'une nouvelle évaluation le 15 avril 2015. La mention « à améliorer » lui a été attribuée (cotation 54,5/100) pour les critères qualité du travail accompli (7,5/12), compétences (7,8/12), efficacité (8/12), civilité (6/12), déontologie (4/12), initiative (6/10), investissement professionnel (6/10), communication (5/10) et collaboration (4/10)

Le 7 juillet 2015, Mme V.M., directrice de la Citoyenneté et de la Communication f.f, a établi un rapport de dysfonctionnement. Après avoir rappelé le parcours de Mme K.V., les difficultés rencontrées dans les différents services, les résultats des évaluations et les

mesures prises, notamment des visites régulières à la « cellule Phare », Mme V.M. suggère d'entamer les démarches nécessaires à la résiliation du contrat de travail de l'intéressée car « *il paraît évident que cette dernière n'a certainement pas le profil pour évoluer dans un environnement professionnel classique et requiert des adaptations personnalisées et un suivi psycho-social permanent impossible à prendre en charge par l'Administration* ».

Le 11 septembre 2015, Mme Mi..VA., directrice adjointe chargée de la gestion des Ressources humaines, a relayé ces doléances et cette requête dans un rapport adressé au directeur f.f.

Par lettre recommandée du 13 octobre 2015, Mme K.V. a été convoquée en vue de son audition préalable à la mesure de licenciement envisagée à son égard pour motifs liés à la qualité de son travail, son comportement et sa relation avec ses collègues et son inaptitude à travailler seule, en équipe ou au contact du public. Mme K.V. a été entendue le 29 octobre 2015 et a remis au directeur f.f un dossier de défense.

En séance du 29 décembre 2015, le Collège communal de La VILLE DE C. a décidé de licencier Mme K.V. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 11 semaines de rémunération. Cette décision a été notifiée par lettre recommandée du même jour, mentionnant comme motifs « *Comportement inapproprié, difficultés relationnelles, qualité du travail insuffisante, ne répond pas de manière générale aux compétences attendues dans le cadre de sa fonction d'assistante administrative au sein de la Division Etat civil/Population* » et reproduisant des extraits de la délibération du Collège.

Par citation du 14 décembre 2016, Mme K.V. a poursuivi devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, la condamnation de La VILLE DE C. au paiement de la somme de 5.852,46 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts judiciaires et des frais et dépens.

Par conclusions du 16 mai 2017, Mme K.V. a introduit une demande nouvelle subsidiaire, ayant pour objet la condamnation de La VILLE DE C. au paiement d'une indemnité équivalente à 8 semaines de rémunération (portée ensuite à 17 semaines) pour licenciement manifestement déraisonnable, en vertu de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109.

Par jugement prononcé le 5 mars 2018, le premier juge a débouté Mme K.V. de sa demande et l'a condamnée au paiement des frais et dépens de l'instance liquidés à 1.080 €.

#### **OBJET DE L'APPEL**

Mme K.V. a relevé appel de ce jugement par requête déposée le 9 avril 2018.

Par conclusions du 19 décembre 2018 elle a introduit une demande nouvelle fondée sur l'absence de prise de mesures appropriées pour faire cesser la situation de harcèlement dont La VILLE DE C. avait connaissance.

En conséquence elle demande à la cour :

- avant dire droit : de condamner La VILLE DE C., sur base des article 19, alinéa 3, et 877 du Code judiciaire, à produire l'intégralité de son dossier à la cellule Phare, de PROVIKMO, du SIPPT et d'ARISTA, ainsi que les procès-verbaux d'audition concernant certains comportements agressifs de Madame MA.. et de Monsieur RE., sous peine d'une astreinte de 1.000 € par jour à compter de la signification de l'arrêt à intervenir ;
- en ordre principal :
  - de condamner La VILLE DE C. au paiement d'une indemnité évaluée *ex aequo et bono* à la somme de 14.631,15 €, soit 5 mois de rémunération, au titre de dommage moral en suite du licenciement abusif, somme à augmenter des intérêts judiciaires ;
  - de condamner La VILLE DE C. au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 € en raison de l'absence de prise de mesures appropriées pour faire cesser la situation de harcèlement dont elle avait connaissance ;
  - de condamner La VILLE DE C. aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.640 € ;
- en ordre subsidiaire :
  - de condamner La VILLE DE C. au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit un montant provisionnel de 12.436,46 €, au titre de dommage résultant du licenciement abusif, par analogie aux critères du licenciement manifestement déraisonnable prohibé par la convention collective de travail n° 109, somme à augmenter des intérêts judiciaires ;
  - de condamner La VILLE DE C. au paiement de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 € en raison de l'absence de prise de mesures appropriées pour faire cesser la situation de harcèlement dont elle avait connaissance ;
  - de condamner La VILLE DE C. aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.640 €.

**DECISION****Recevabilité**

1. L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.
2. La VILLE DE C. soulève l'exception d'irrecevabilité de la demande nouvelle formée en degré d'appel.

L'article 807 du Code judiciaire dispose que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

Conformément à l'article 1042 du Code judiciaire, l'article 807 est applicable en degré d'appel.

En l'espèce Mme K.V. fait valoir que la nouvelle demande est fondée sur un fait invoqué dans la citation, à savoir le fait que son licenciement est notamment fondé sur ses difficultés relationnelles avec ses collègues.

Il y a lieu de ne pas confondre les difficultés relationnelles entre collègues et le harcèlement moral au travail. Il s'agit d'une part de tensions, frictions, oppositions, conflits entre personnes, faisant partie de la réalité professionnelle, et d'autre part de plusieurs conduites abusives (comportements, paroles, intimidations, actes, gestes et écrits unilatéraux), se produisant pendant un certain temps, qui ont pour objet ou comme effet (selon que l'auteur agit de façon intentionnelle ou non) de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, ou de mettre en péril l'emploi de cette personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le fait de harcèlement n'est à aucun moment évoqué dans la citation.

La demande nouvelle fondée sur la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, introduite par conclusions d'appel du 19 décembre 2018, n'est pas recevable.

**Fondement****Mesure préalable**

1. Mme K.V. demande de condamner La VILLE DE C., avant dire droit, sur base des article 19, alinéa 3, et 877 du Code judiciaire, à produire l'intégralité de son dossier à la

cellule Phare, de PROVIKMO, du SIPPT et d'ARISTA, ainsi que les procès-verbaux d'audition concernant certains comportements agressifs de Madame MA.. et de Monsieur RE., sous peine d'une astreinte de 1.000 € par jour à compter de la signification de l'arrêt à intervenir

2. En vertu des articles 870 et 871 du Code judiciaire, si chacune des parties a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

L'article 19, alinéa 3, du Code judiciaire autorise le juge à ordonner, avant dire droit, à tout stade de la procédure, une mesure préalable destinée soit à instruire la demande ou à régler un incident portant sur une telle mesure, soit à régler provisoirement la situation des parties.

Constitue une mesure préalable destinée à instruire la demande, au sens de cette disposition, toute mesure permettant de recueillir les éléments nécessaires à l'information du juge sur les faits dont dépend la solution du litige, et notamment les moyens d'instruction organisés par le Code judiciaire pour recueillir les éléments de preuve.

3. En l'espèce la mesure préalable sollicitée par Mme K.V. est une production forcée de documents, laquelle est réglée par les articles 877 et suivants du Code judiciaire.

L'article 877 du Code judiciaire confère au juge le pouvoir d'ordonner, dans certaines circonstances, la production en original ou en copie certifiée conforme de tout document détenu par une partie ou par un tiers. Les articles 878 à 882 règlent la procédure applicable à cette production forcée.

Il s'agit d'une opportunité laissée au juge. La production forcée de documents est soumise à plusieurs conditions, notamment que le document dont la production est demandée contienne la preuve « d'un fait pertinent », soit celui dont la preuve est utile, celui qui est en rapport avec le fait litigieux, et que le document dont la production est ordonnée soit « détenu », étant entendu qu'il appartient à celui qui sollicite la production du document de fournir les éléments permettant raisonnablement de croire que celui-ci est bien en possession de l'autre partie ou du tiers. C'est la raison pour laquelle l'article 877 rend toute production forcée tributaire de « présomptions graves, précises et concordantes de la détention ».

4. Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Mme K.V..

D'une part, cette demande de mesure préalable, qui a été introduite pour la première fois en degré d'appel, a essentiellement pour but de soutenir la demande nouvelle, laquelle est déclarée irrecevable.

D'autre part, il n'est pas établi par des présomptions graves, précises et concordantes que les documents dont la production est sollicitée seraient détenus par La VILLE DE C., ni que lesdits documents contiendraient la preuve d'un fait pertinent.

La VILLE DE C. conteste que Mme K.V. ait introduit une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention (auquel cas l'intéressée serait en possession d'une copie de l'entretien personnel obligatoire) ou même une demande d'intervention psychosociale informelle auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention (auquel cas elle serait en possession d'une copie du document actant le type d'intervention psychosociale informelle choisi par elle). Il résulte des pièces du dossier, en particulier de la lettre du 10 mai 2012 de Mme F.L. et du rapport du 7 juillet 2015 de Mme V.M., que c'est à l'initiative de La VILLE DE C. que Mme K.V. a été dirigée vers la cellule Phare, PROVIKMO, le SIPPT et ARISTA, non suite à une problématique de harcèlement, mais en raison de son comportement, considéré comme « hors normes ».

#### Dommages et intérêts pour abus de droit

1. A défaut de régime spécifique réglant le licenciement abusif des employés, il convient d'appliquer les principes du droit commun en matière d'abus de droit, en particulier au regard du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil. Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

S'il ne peut abuser de son droit de licencier, l'employeur reste seul juge de l'opportunité de licencier un membre de son personnel en tenant compte des nécessités de son entreprise ou établissement et des aptitudes du travailleur, qu'il apprécie.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, ou lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

L'employé doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

2. Il résulte des pièces du dossier que les problèmes causés par le comportement de Mme K.V., tant au niveau professionnel qu'interpersonnel, étaient récurrents.

Ces problèmes ont été constatés dès son arrivée à la Direction de la citoyenneté (rapport du 10 mai 2012 de Mme F.L., directrice adjointe chargée de l'état civil et de la population).

Mme K.V. a été soumise à cinq évaluations. A l'issue de la première, en octobre 2013, portant sur la période 2011-2012, elle a obtenu la mention « insuffisant ». Trois évaluations intermédiaires ont ensuite été organisées au cours de l'année 2014, se soldant par une mention « à améliorer ». Enfin la même mention « à améliorer » lui a été attribuée à l'issue de la nouvelle évaluation à laquelle il a été procédé en avril 2015 pour la période 2013-2014.

C'est en vain que Mme K.V. invoque n'avoir pas été informée de la procédure de recours prévue à l'article 129 du Règlement particulier pour les agents contractuels de La VILLE DE C., dans la mesure où elle a marqué son accord par sa signature apposée sur les rapports d'évaluation, à tout le moins pour les évaluations intermédiaires et l'évaluation du 15 avril 2015, et qu'elle ne les a jamais contestées de manière informelle *in tempore non suspecto*.

Si, comme elle le prétend, tout avait été mis en œuvre pour la licencier, La VILLE DE C. n'aurait pas fait le choix de patienter et de lui donner l'opportunité de s'améliorer pour correspondre aux exigences de sa fonction. Nonobstant les trois entretiens d'évaluation intermédiaires, la mention « satisfaisant » n'a pas pu lui être attribuée en avril 2015, ce que son employeur était pourtant en droit d'attendre. Certes, certaines améliorations ont été constatées, mais n'étaient pas suffisantes pour permettre l'intégration de Mme K.V. dans son milieu de travail, comme cela a été relevé dans le rapport établi le 7 juillet 2015 par Mme V.M., directrice de la Citoyenneté et de la Communication f.f. Celle-ci, tout en ne contestant pas la bonne volonté de l'intéressée, constate que les améliorations apportées ne durent jamais et doivent régulièrement être rappelées (hygiène, ordre, relations avec les collègues . . . ). Elle demande en conséquence d'envisager le licenciement après avoir résumé comme suit les problèmes causés par Mme K.V. :

- *Mademoiselle V.K. rencontre de très graves difficultés d'adaptation au monde du travail. Elle ne peut être mise en contact direct du public, intégrée dans un bureau ou travailler en équipe et toutes les tentatives d'améliorations ont à ce jour échoué.*
- *Sa présence exige une adaptation et une organisation particulière pas toujours compatibles avec les exigences et les besoins du service. Il est en effet indispensable d'organiser son travail et son environnement de travail en*

*fonction de ses spécificités comportementales. Elle doit recevoir pratiquement en permanence une assistance psychologique et sociale difficilement gérable au quotidien (lui rappeler de se laver, d'entretenir ses vêtements, de ranger, de jeter la nourriture périmée, . . . ).*

Après avoir entendu Mme K.V. en ses moyens de défense, le Collège communal a apprécié l'opportunité de son licenciement à la lumière de l'ensemble des éléments du dossier, comme cela résulte de la longue motivation de la délibération du 29 décembre 2015.

La VILLE DE C. n'a violé aucune norme et n'a commis aucune faute ou erreur de conduite dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat.

Ce constat doit être posé sans examiner plus avant les arguments de fait invoqués par Mme K.V., ce qui impliquerait une ingérence dans le pouvoir de gestion de l'employeur, lequel est en principe seul juge des nécessités de son entreprise et de la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe.

Enfin Mme K.V. n'établit pas l'existence d'un dommage qui ne serait pas couvert par l'indemnité de rupture.

Demande subsidiaire : indemnité sur base de l'application par analogie de la convention collective de travail n° 109

1. En ordre subsidiaire, Mme K.V. sollicite la condamnation de La VILLE DE C. au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit une somme provisionnelle de 12.436,46 €, au titre de licenciement abusif, par analogie aux critères du licenciement manifestement déraisonnable tels que prévus à l'article 8 de la convention collective de travail n° 109. Elle invoque à l'appui de cette demande l'enseignement tiré de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 (101/2016), rappelé dans l'arrêt du 5 juillet 2018 (84/2018).

2. 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, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique 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 1er 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.

3. L'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut les communes 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 invite les juridictions du travail, 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.

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 trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a statué en ce sens que « *Le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole 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).*

Il serait en conséquence exclu d'accorder au titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n° 109, comme le demande en ordre subsidiaire Mme K.V..

A supposer que, pour remédier à la discrimination mise en lumière par la Cour constitutionnelle, il soit fait application des critères inscrits à l'article 8 de ladite convention collective pour apprécier si l'exercice normal du droit de licencier a été dépassé, la conclusion serait identique. En effet, les motifs énoncés dans la délibération du Collège communal ont un lien avec le comportement de Mme K.V. et les nécessités du service.

L'appel n'est pas fondé.

\*\*\*\*

**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 ;

Reçoit l'appel ;

Dit irrecevable la demande nouvelle formée par conclusions du 19 décembre 2018 ;

Dit l'appel non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne Mme K.V. aux frais et dépens de l'instance d'appel, comprenant l'indemnité de procédure liquidée par La VILLE DE C. à la somme de 1.320 € et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 € ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,  
Damien ABELS, conseiller social au titre d'employeur,  
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Stéphane BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 09 avril 2019 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphane BARME, greffier.