



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2018/AM/405</b>
<b>T.S. / LA VILLE DE BINCHE</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
08 octobre 2019**

Contrat de travail – Secteur public – Employé contractuel – Licenciement abusif.  
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

T. S., domicilié à .....

**Appelant**, comparissant par son conseil Maître Yavo loco Maître Menna, avocate à La Louvière ;

CONTRE :

**La VILLE DE B.....**, .....

**Intimée**, comparissant par son conseil Maître Herman, avocat à Montignies-sur-Sambre ;

\*\*\*

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 3 décembre 2018, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 24 septembre 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de B..... ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 8 janvier 2019 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 10 septembre 2019 ;

**FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

M. S.T. a été occupé au service de la VILLE DE B..... depuis le 14 novembre 2011 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée déterminée et à temps plein, et ensuite à durée indéterminée, en qualité d'agent constatateur environnemental. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, il a exercé la fonction d'éco-conseiller.

Le contrat de travail a été suspendu à partir du 6 février 2017 en raison de l'incapacité de travail de M. S.T..

Par courrier du 3 avril 2017, la VILLE DE B..... a notifié à M. S.T. la rupture du contrat de travail moyennant un délai de préavis de 3 mois et 13 semaines devant prendre cours le 10 avril 2017. A ce courrier était jointe la délibération du collège communal du 27 mars 2017 exposant les motifs du licenciement :

« (...)

*Attendu que Monsieur le Directeur général a constaté, à de nombreuses reprises, des manquements dans les dossiers gérés par monsieur T., comme en atteste le rapport et les mails joints au dossier présenté au Collège communal ;*

*Attendu que les manquements professionnels relevés dans l'exécution de ses tâches peuvent se résumer comme suit :*

- *Aucune capacité à respecter les échéances dans les dossiers "phares" de l'agent. Ainsi, les projets Bewapp, Quartiers propres et propreté publique, le dossier coût vérité, l'élagage des arbres, ont tous été rentrés tardivement.*
- *Inertie de travail pendant 4 mois dans le suivi du dossier "inondations 2016", ce qui met à mal la poursuite des activités du groupe de travail mis en place.*
- *Absence d'organisation, d'anticipation et de proactivité, ce qui ne permet pas une réalisation efficiente des projets alors qu'il s'agit de l'essentiel des tâches de l'agent. Des difficultés à respecter les échéances de travail et à opérationnaliser la stratégie définie et concertée afin d'atteindre ses objectifs.*
- *Absence de volonté de s'améliorer; malgré les mises au point et les rappels, l'on constate la reproduction de problèmes similaires d'échéance sur les mêmes dossiers sur des années successives ;*

*Attendu que les fonctions à assumer sont importantes et leurs spécificités ne permettent pas de remplacer l'agent au pied levé ;*

*Que ses manquements professionnels dénotent un manque de compétence et sérieux dans l'exécution des tâches ;*

*Attendu que cette attitude désinvolte et ce manque de professionnalisme ne sont pas acceptables ;*

*(...) ».*

Par courrier du 20 avril 2017, l'organisation syndicale de M. S.T. a sollicité la réintégration de son affilié. Il y était dénoncé la caractère déraisonnable du licenciement et le défaut d'audition préalable. A ce courrier était jointe une note établie le 18 avril 2017 par l'intéressé, lequel contestait l'ensemble des critiques contenues dans le rapport du directeur général du 31 mars 2017, visé dans l'extrait de la délibération du collège communal.

La VILLE DE B..... y a opposé une fin de non-recevoir par courrier du 5 mai 2017.

Après la mise en œuvre du trajet de réintégration, la rupture des relations de travail a été constatée pour force majeure en date du 19 décembre 2017.

M. S.T. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, par requête contradictoire introduite le 7 septembre 2017. Sa demande avait pour objet la condamnation de la VILLE DE B..... au paiement de la somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier et en ordre subsidiaire pour absence d'audition préalable au licenciement, ayant entraîné la perte d'une chance de conserver son emploi.

Par jugement prononcé le 24 septembre 2018, le premier juge a débouté M. S.T. de sa demande. Il a considéré qu'à supposer que le caractère fautif du comportement de la VILLE DE B..... soit retenu pour ne pas avoir entendu l'intéressé préalablement au licenciement, le dommage subi serait inexistant en raison de la cessation de la relation de travail pour force majeure.

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

M. S.T. demande à la cour de réformer le jugement entrepris et en conséquence de condamner la VILLE DE B..... au paiement de la somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ou pour absence d'audition préalable au licenciement, ayant entraîné la perte d'une chance de conserver son emploi.

**DECISION****Recevabilité**

Le jugement entrepris a été signifié le 22 novembre 2018. La requête d'appel a été déposée au greffe de la cour le 3 décembre 2018.

La VILLE DE B..... fait valoir que la requête d'appel n'est pas dirigée contre les dispositions du jugement déboutant M. S.T. de sa demande de dommages et intérêts fondée sur l'abus du droit de licencier, et que l'intéressé n'a formulé à nouveau une telle demande que par conclusions du 7 mai 2019. Elle en déduit qu'un appel principal a été formé par les dites conclusions, soit en dehors du délai légal, et soulève l'exception d'irrecevabilité de celui-ci.

M. S.T. a, en termes de requête d'appel, *in fine*, sollicité que le jugement entrepris soit réformé, qu'il soit fait droit à sa demande originaire et que la VILLE DE B..... soit condamnée aux frais et dépens de l'instance d'appel. Pour rappel la demande originaire avait pour objet la condamnation de la VILLE DE B..... au paiement de la somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ou pour absence d'audition préalable au licenciement, ayant entraîné la perte d'une chance de conserver son emploi.

Il ne peut être considéré, contrairement à ce que soutient la VILLE DE B....., qu'un appel limité a été formé par la requête du 3 décembre 2008. Il est utile de rappeler en outre que, conformément à la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le juge est tenu de trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables, il doit examiner la nature juridique des faits et actes invoqués par les parties et peut, indépendamment de la qualification juridique que les parties y ont attaché, suppléer d'office les motifs qu'ils ont invoqués, à la condition qu'il ne soulève pas de litige dont les parties ont exclu l'existence par conclusions, qu'il ne se fonde que sur des éléments qui lui ont été régulièrement soumis, qu'il ne modifie pas l'objet de la demande et qu'il ne viole pas, à cet égard, les droits de la défense des parties.

L'appel est recevable.

**Fondement**

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 ou lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit. L'appréciation de l'aptitude, de la productivité et de la qualité des prestations accomplies par le travailleur relève de l'appréciation souveraine de l'employeur.

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.

la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015 (J.T.T. 2016, p. 27) exclut l'existence d'une obligation d'audition préalable au licenciement du travailleur contractuel fondée sur les articles 32, 3<sup>o</sup>, et 37 de la loi du 3 juillet 1978 : la réglementation applicable à la rupture des contrats de travail conclus à durée indéterminée, à savoir les dispositions des articles 32, 3<sup>o</sup>, 37, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable à l'espèce, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant son licenciement. A cette réglementation qui, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978, s'applique aussi aux contrats des travailleurs occupés par les communes qui ne sont pas soumis à un régime statutaire, il ne peut être dérogé en recourant aux principes généraux de droit administratif.

Le Conseil d'Etat a suivi la position de la Cour de cassation, confirmant que ni la loi du 29 juillet 1991, ni les principes généraux de bonne administration et plus particulièrement celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public (C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871).

La question s'est posée de savoir si la thèse ainsi consacrée par la Cour de cassation ne créait pas une discrimination entre statutaires et contractuels de la fonction publique. Dans un arrêt du 6 juillet 2017 (86/2017), la Cour constitutionnelle a dit pour droit que les articles 32, 3<sup>o</sup>, et 37, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité

publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violaient les articles 10 et 11 de la Constitution.

3.

En l'espèce M. S.T. fait valoir, dans le cadre de l'abus de droit, que la VILLE DE B..... a exercé son droit de licencier avec légèreté en ne procédant pas, par une audition préalable au licenciement, à une vérification sérieuse des reproches qui étaient formulés.

En ce qui concerne plus particulièrement l'audition préalable, M. S.T. relève qu'il s'agit d'un principe général de bonne administration et qu'en tout état de cause, le contexte particulier du licenciement imposait de l'entendre, ce indépendamment de l'état de la jurisprudence quant à la portée de l'obligation d'audition préalable d'un contractuel de la fonction publique.

M. S.T. considère que son audition aurait pu infléchir la décision de licenciement et se réfère à la note de défense qu'il avait établie, contestant point par point les reproches formulés à son encontre.

4.

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé. La causalité doit être certaine.

Conformément à la construction jurisprudentielle développée par la Cour de cassation au sujet de la perte d'une chance, qui peut constituer un dommage réparable, les cours et tribunaux doivent mesurer l'importance de la chance perdue et évaluer l'étendue du dommage en tenant compte, d'une part, de l'avantage que le préjudicié aurait acquis en cas d'accomplissement de la chance, et d'autre part de la probabilité qu'avait la chance de se réaliser.

En l'espèce il résulte des pièces produites aux débats qu'un trajet de réintégration tel que prévu par le Code du bien-être au travail a été mis en œuvre à la demande de M. S.T. et que le conseiller en prévention-médecin du travail (Provikmo) a estimé qu'il était définitivement inapte à reprendre le travail convenu et qu'il n'était pas en état d'effectuer chez son employeur un travail adapté ou un autre travail. Le formulaire d'évaluation de réintégration a été remis le 29 novembre 2017 à M. S.T., lequel n'a pas introduit de recours. Le trajet de réintégration a dès lors pris fin après l'expiration du délai de recours.

Le collège communal de la VILLE DE B..... a en conséquence constaté en date du 19 décembre 2017 la fin du contrat de travail pour cause de force majeure.

C'est à juste titre que le premier juge a considéré qu'à supposer que le comportement fautif de la VILLE DE B..... soit retenu pour ne pas avoir entendu M. S.T. préalablement à son licenciement, le dommage n'est pas établi, ni le lien causal entre la faute invoquée et le dommage prétendu.

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 ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne M. S.T. aux frais et dépens de l'instance d'appel comprenant l'indemnité de procédure liquidée par la VILLE DE B..... à la somme de 780 € ainsi que la somme de 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

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 :

Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Thierry DELHOUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, et Monsieur Damien ABELS, conseiller social, assistés de Monsieur Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 08 octobre 2019 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.