



numéro de répertoire 2021/ 4886
date du jugement <u>01/04/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 18/ 1087/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur Samuel M

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Gérard HORNE, avocat à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE, rue Joseph Wettinck, 24/1

Contre :

LA COMMUNE D'ESNEUX, (BCE: 0207.340.963), dont les bureaux sont établis place Jean d'Ardenne, 1 à 4130 ESNEUX

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Pierre PICHAULT, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 28 mars 2018.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 23 mars 2021.

I. LA DEMANDE

Par requête du 4 avril 2018, telle que modifiée par ses conclusions additionnelles et de synthèse, reçues au greffe du Tribunal le 16 janvier 2019, Monsieur Samuel M demande la reconnaissance du caractère abusif de son licenciement notifié le 24 octobre 2017 par la commune d'ESNEUX au sens des articles 1134 et 1382 du Code civil, de l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et par analogie à la CCT 109.

Il sollicite l'octroi en conséquence d'une indemnité estimée à 12.823,32 € bruts à majorer des intérêts légaux et des dépens.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. LES FAITS

Monsieur Samuel M est entré au service de la Commune d'Esneux en qualité d'ouvrier depuis le 1^{er} août 2011, date de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein entre les parties.

Par décision du 23 octobre 2017, le Collège communal d'Esneux a décidé de mettre un terme au contrat de Monsieur M : moyennant le paiement d'une indemnité

compensatoire de préavis.

Le Collège communal appuie sa décision sur différents manquements qu'il reproche à Monsieur M et qui auraient remis en cause la confiance susceptible de lui être accordée dans le cadre de la relation professionnelle entre les parties.

IV. DISCUSSION

Le requérant estime avoir été licencié sans motif légitime contestant l'essentiel des faits mis à sa charge lesquels seraient soit non établis soit mal interprétés.

La Commune d'Esneux sollicite du Tribunal qu'il dise la demande recevable mais non fondée estimant les griefs mis à charge du requérant sérieux, établis et de nature diverse tels qu'un non-respect de l'autorité, un manque de soins à l'égard du matériel, des difficultés relationnelles avec les collègues et les supérieurs. La commune d'ESNEUX considère qu'il convient, au vu du constat d'inconstitutionnalité et de l'abrogation subséquente de l'article 63 en question, de faire application du droit commun et de l'article 1382 du Code civil en vertu desquels il appartient au demandeur d'apporter la preuve de l'existence d'une faute présentant un lien de causalité avec un dommage.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. En droit

5.1.1 La charge de la preuve

La charge et le mode de la preuve sont déterminés par les articles 870 CJ, 1315 Cciv, 1341 Civ et 12 LCT. Ces articles disposent que :

Article 870 CJ :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

Article 1315 CJ :

*« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.
Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

Article 1341 CJ :

« Il doit être passé acte devant notaire ou sous signature privée, de toutes choses excédant une somme ou valeur de 375 EUR, même pour dépôts volontaires; et il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu aux actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, encore qu'il s'agisse d'une somme ou valeur moindre de 375 EUR. »

Article 12 LCT :

« La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige. »

5.1.2. L'exécution de bonne foi des conventions, le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable du travailleur

L'article 1134 du Code civil prévoit, en son alinéa 3, que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

L'article 1382 du même Code dispose que :

« Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer ».

L'article 63 aujourd'hui abrogé de la loi du 3 juillet 1978 disposait que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. (...)».

L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 énonce que :

« L'article 63 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1° ».

Le chapitre IV de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014, dispose

que :

« Art. 8. 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.

Art. 9. § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Art. 10. En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

Toutefois, l'article 2, paragraphe 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires exclut l'application des conventions collectives de travail aux employeurs publics. La convention collective de travail n° 109 n'est donc pas applicable au cas d'espèce.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ayant été déclaré contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution par un arrêt n°187/2014 de la Cour constitutionnelle¹, il ne peut être appliqué aux licenciements d'ouvriers survenus postérieurement au 1^{er} avril 2014.

Le législateur demeurant à l'heure actuelle en défaut d'adopter un régime analogue à

¹ C. Const., 18/12/2014, n°187/2014, point B.7.3., publié sur www.juridat.be

celui de la CCT n° 109 pour le secteur public, la Cour constitutionnelle a décidé, dans un arrêt du 30 juin 2016 :

« qu'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 »².

Ainsi que le souligne la Cour du travail de Liège, il faut se garder de déduire de cet arrêt l'application de la CCT n° 109 au secteur public malgré le prescrit de l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968. En effet :

« 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 »³.

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif⁴.

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège⁵, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant :

« l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »⁶.

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement :

« d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »⁷.

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur prudent et diligent du secteur privé sur base

² C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, publié sur www.juridat.be

³ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

⁴ C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, point B.5.1., publié sur www.juridat.be

⁵ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

⁶ Cass. 10 juin 2004, *Pas.*, p. 996. Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

⁷ Cass., 18/02/2008, *J.T.T.*, 2008/8, n°1002, p. 117-118.

de l'article 8 de la convention collective de travail n°109⁸.

En ce qui concerne la charge de la preuve, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 ne s'applique pas identiquement mais il faut cependant relever qu'il « *ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue* »⁹. Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point.

5.2. Application

Monsieur Samuel M estime avoir droit à plus qu'une indemnité compensatoire de préavis en raison du caractère abusif de son licenciement.

Il convient de rappeler que le contrôle opéré par le présent Tribunal reste un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur, qui dispose d'une importante liberté d'action dans sa direction du service.

Le tribunal relève notamment que :

- le licenciement a été précédé de l'audition de Monsieur M par le Collège communal en date du 16 octobre 2017 ;
- Monsieur M est à l'origine de nombreuses casses de matériels ;
- il présente une attitude difficile à gérer, faite de refus d'autorité ou même de rébellion.

S'il est évident que Monsieur M ne casse pas le matériel par plaisir, de sorte qu'une faute volontaire ne peut raisonnablement lui être reprochée, il n'en demeure pas moins que la fréquence régulière des dégâts peut légitimement mener un employeur prudent et diligent à remettre en doute la conscience professionnelle et les aptitudes du travailleur.

Par ailleurs, le requérant utilise son propre matériel « *EPI* » et estime avoir le droit de refuser que la Commune procède à son contrôle démontrant une inaptitude à fonctionner dans une structure telle que la commune d'ESNEUX.

Enfin, durant le trimestre précédent la décision de licenciement, la Commune d'Esneux émet un certain nombre de griefs relatifs au comportement de Monsieur M , principalement :

- d'avoir quitté son poste de travail le 31 août 2017 ;
- d'avoir, le 14 septembre 2017, menacé de mettre le feu à des véhicules communaux ;
- d'avoir détruit des outils en date du 28 septembre 2017.

⁸ Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 49-53. Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

⁹ Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J.T.T., 2019/4, n° 1328, p. 52.

Il n'y a aucun élément permettant de prouver que les motifs invoqués par la Commune d'Esneux seraient faux ou fantaisistes.

Au contraire, les motifs avancés par la Commune d'ESNEUX pour justifier le congé reposent sur des éléments de preuve précis, cohérents et convaincants.

Le Tribunal n'exerçant qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, il estime que les motifs avancés et démontrés par la Commune d'ESNEUX apparaissent sérieux et objectifs et sont fondés sur l'aptitude, l'attitude ainsi que la conduite de Monsieur M/ et n'apparaissent évidemment pas manifestement déraisonnables.

Pour le surplus, le Tribunal n'a pas à s'immiscer dans les décisions prises par l'employeur selon sa propre conception d'une gestion saine du service.

La demande n'est pas fondée sur ce point.

5.3. Les dépens

Monsieur M/ sollicite du Tribunal de tenir compte du fait qu'il est sans emploi, qu'il a des revenus faibles et disproportionnés par rapport à ceux de la partie défenderesse pour le condamner au minimum de l'indemnité de procédure.

Si la capacité financière de la partie qui succombe est un élément d'appréciation, le caractère déraisonnable en est un autre.

Or, l'action doit être regardée comme assez légère, la solution s'impose d'elle-même, la chance de gain étant nulle.

Pour toutes ces raisons, le Tribunal estime ne pas devoir réduire l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

Condamne Monsieur Samuel M/ aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 1.320 euros et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
WEGIMONT JEAN-MARC,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/04/2021** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

