

COPIE adressée à
Me Deaux
(exempt : art 280 2°
Code Enr.)
C.J. art. 792 - 1030

Numéro de répertoire 2019 / 1242
Date du prononcé 02/04/2019
Numéro de rôle 16 / 2008 / A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif (19) contradictoire

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail du Brabant wallon
Division Wavre
2ème chambre
Jugement

EN CAUSE :

Monsieur A .

Partie demanderesse, comparissant par Maître DEAR LAURENT, avocat, à 1340 OTTIGNIES, Allée de Clerlande, 3 ;

CONTRE :

LA COMMUNE D'INCOURT, inscrite à la B.C.E. sous le numéro : 0207.409.457, dont les bureaux sont situés rue de Brombais 2 à 1315 INCOURT,

Partie défenderesse, comparissant par Maître BELLEFLAMME FRANCOIS, avocat, à 1060 BRUXELLES 6, rue de Suisse 24 ;

* * *

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant:

Indications de procédure:

Le dossier de la procédure contient les pièces suivantes :

- la requête introductive d'instance rédigée et présentée conformément au prescrit de l'article 1034 du code judiciaire le 19/09/2016 ;
- l'ordonnance fondée sur l'article 747 § 1^{er} du code judiciaire du 04/10/2016 fixant la cause pour plaider ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 05/12/2016;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 02/02/2017 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 06/03/2017;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 03/04/2017 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 08/05/2017;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 28/11/2017;
- les quatrième conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 27/08/2018;
- le dossier de pièces des parties.

Les débats se sont déroulés contradictoirement à l'audience du 27 novembre 2018 et en langue française conformément à la loi du 15/06/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Les parties n'ont pu être conciliées.

1. La demande

M. A poursuit la condamnation de la commune d'Incourt à lui payer :

- la somme brute de 5.913,02 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- la somme de 50.000 € à titre de perte d'une chance de conserver son emploi et, subsidiairement celle de 20.597,79 € à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 ;
- la somme de 12.500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

2. Recevabilité

La demande répond aux conditions légales de recevabilité, laquelle n'est d'ailleurs pas contestée.

3. Les faits essentiels

1.

Le demandeur est entré au service de la défenderesse le 10 mars 2008 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il exerçait la fonction de conseiller en aménagement du territoire et sa rémunération mensuelle brute était fixée à la somme de 4.340,40 €.

2.

Le 4 août 2016 survient un incident entre le demandeur et l'échevin de l'urbanisme de la commune d'Incourt.

Dès le lendemain, le demandeur se rend chez son médecin traitant qui le place en incapacité de travail du lundi 8 au vendredi 12 août 2016 puis du 13 août au 9 septembre 2016.

3.

Par lettre du 10 août 2016, son employeur le convoqua une audition fixée au 16 août 2016 afin de l'entendre sur les événements du 4 août. (pièce 1 défenderesse)

Cette lettre est rédigée de la manière suivante :

«Le jeudi 4 août 2016 vers 10 heures, dans le bureau du Bourgmestre de l'administration communale d'Incourt, vous avez refusé de recevoir un citoyen dans le cadre d'un dossier d'urbanisme à la demande de Monsieur l'échevin de l'urbanisme, en invoquant que vous n'aviez pas reçu une demande écrite du Collège. Ensuite dans votre bureau, vous avez continué à refuser et à interpellé ledit échevin sur la manière dont il vous parlait.»

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

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

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

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

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

4.

Par un e-mail du 14 août 2016, le demandeur a écrit à la commune afin d'expliquer qu'il lui était impossible de se rendre à la convocation compte tenu de son état de stress et des troubles dus au surmenage constaté par son médecin traitant.

Le même jour, le demandeur écrit un mail à la directrice générale de la commune, auquel est joint un document Word qui reprend intégralement sa version des événements qui se sont produits le 4 août 2016. Ce document est rédigé de la manière suivante :

« j'ai bien reçu votre convocation à l'audition du mardi 16 août dans les bureaux de l'administration, mais mon état de stress et les troubles associés dus au surmenage constaté par mon médecin traitant qui vient de me mettre en arrêt de travail jusqu'au 9 septembre inclus, ne me permettent pas de me présenter sereinement devant vous à cette date, surtout si je dois m'y présenter seul. Je ne vous cache d'ailleurs pas que le courrier qui m'a été adressé ce 10 août, entièrement à charge, m'a profondément affecté.

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

Pour rappel, il y a quelque temps alors que j'étais dans l'exercice de mes fonctions et soumission directe du collège, j'ai subi une agression physique au clos du chesnes, pour laquelle j'ai dû porter plainte seule, le collège communal et l'administration ne s'étend pas portée partie tierce à cette plainte malgré mon arrêt de travail. La seule fois où j'ai croisé mon agresseur depuis l'agression, celui-ci a eu à mon égard un comportement agressif avec menaces de mort. Si nécessaire, je dispose toujours des PV qui détaillent ces faits. Depuis, la crainte de rencontrer seul mon agresseur est toujours dans un réel état de stress, ce fait a été signalé oralement à plusieurs reprises aux autorités.

Depuis plusieurs semaines, je suis également en état de fatigue nerveuse extrême, ce qui été constaté par Madame la directrice générale lors d'un de nos derniers entretiens mais vu la proximité de mes congés et dans l'intérêt du service, je n'ai pas

demandé d'interruption de travail, croyant à tort que cette situation n'était que passagère et que 10 jours de congés suffiraient à me remettre d'aplomb.

Le mardi 2 août, je suis revenu de congé et je m'attendais à la présence de Monsieur l'échevin T. puisque'il est prévu que cette matinée de la semaine est spécialement dédiée aux rencontres conjointes administration/collège et de faire le point posément avec celui-ci sur les retours du collège du 25 juillet.

Le mercredi 3 août Monsieur l'échevin T. passe « en coup de vent » dans mon bureau, il renvoie au collège les questions posées et évoque pêle-mêle une série d'éléments relatifs au collège du vendredi précédent. À aucun moment, je n'ai été clairement invité à bloquer un rendez-vous pour le lendemain matin avec Monsieur D. Il convient de noter que si Madame la directrice générale faisant fonction ou même un membre du collège m'avait communiqué correctement l'information quant à cette entrevue, j'aurais pris mes dispositions et l'incident du jeudi 4 août ne serait pas arrivé. Je signale que pour ma part j'informe par mail Monsieur l'échevin : des rendez-vous qui nécessitent sa présence et ce depuis un certain temps déjà afin d'éviter tout hiatus.

Le jeudi 4 août, suite aux conditions météo du mardi et du mercredi qui m'ont obligées à reporter mes missions extérieures, je peux aller procéder à un contrôle d'implantation (puisque Monsieur L. est absent) ainsi qu'à une visite au clos du chesnes, lié au dossier des nouvelles voiries.

Le PV d'implantation devant idéalement être signé pour le vendredi (afin de confirmer au demandeur qu'il pouvait bien commencer ses travaux) et Monsieur le Bourgmestre ne venant le plus souvent signer qu'à midi, je décide d'aller procéder au contrôle le jeudi matin, alors que Madame C. est présente pour assurer le service. La visite au clos du chesnes est toujours difficile pour moi la crainte d'une agression étant toujours présente mais dans l'intérêt d'un citoyen, je fais tout de même la démarche. En arrivant au clos du chesnes, la voiture du service présente un problème d'embrayage mais je procède d'abord à ma mission avant de m'inquiéter de cette situation. À 10h13, Madame C. m'informe sur mon GSM privé que j'ai un rendez-vous « pour le SSC avec Monsieur D. je lui confirme ne pas être informé de ce rendez-vous mais que j'arrive immédiatement.

Ayant terminé mes mesures in situ avant cet appel, je veux repartir pour l'administration communale mais le véhicule présente toujours des problèmes d'embrayage, mais plutôt que d'appeler le service des travaux pour me faire remorquer et donc prendre davantage de temps, je prends sur moi de retourner à l'atelier communal avec celui-ci où j'expose le problème à l'ouvrier présent qui m'accompagne à l'administration pour récupérer le véhicule.

Arrivé à l'administration, je commence par déposer mon matériel et me laver les mains salies par la manipulation de l'embrayage puis je me présente dans le bureau de Monsieur le Bourgmestre où sont présents Monsieur D. et Monsieur l'échevin T.

Alors que je salue et que je commence à m'excuser de cette mauvaise communication Monsieur l'échevin T. commence directement par me faire des remarques sur le fait que je n'étais pas présent à l'heure au rendez-vous. Calmement, je lui fais remarquer que je n'étais pas informé de celui-ci et je propose de laisser cette question de côté et de nous occuper de Monsieur D. Monsieur l'échevin T. insiste sur cette question de rendez-vous, prend un ton que je ressens comme autoritaire et menaçant et me dit entre autres « maintenant tu n'as qu'à te démerder ».

Je n'ai donc en aucune manière refusée de recevoir Monsieur D. au motif que je n'avais pas reçu de demande écrite du collègue et j'étais au moment de rentrer dans le bureau prêt à discuter avec celui-ci des suites de son dossier, Monsieur L. pourra si nécessaire en témoigner. Le lendemain, j'ai d'ailleurs envoyé un courriel à Monsieur D. l'invitant à prendre contact directement avec moi pour organiser cette entrevue et l'aider dans ses démarches. Ce courriel est accessible dans mes mails.

Je fais alors observer à Monsieur l'échevin T. qu'il n'a pas à me parler comme cela et je conteste les remarques ressenties comme désobligeantes liées au fait que je n'étais pas présent pour ce rendez-vous. Sentant l'énervement me gagner et afin que la situation ne dégénère pas, je me réfugie dans mon bureau où Monsieur l'échevin me suit. Je pense que pendant ces premiers événements être resté tout à fait correct dans mes paroles et avoir simplement répété à plusieurs reprises qu'il n'avait à me parler ainsi que je n'étais pas bien et que je souhaitais rentrer chez moi, Monsieur D. pourra si nécessaire en témoigner.

Monsieur l'échevin T. malgré le fait qu'il n'ait pas d'ordre direct à me donner, ni de remarques à me faire a continué à m'interpeller dans mon bureau. Je suis donc descendu pour tenter de trouver une aide face à ce que j'ai ressenti comme une agression, dans le bureau de la responsable du personnel et directrice générale faisant fonction, où Monsieur l'échevin T. m'a encore suivi. Je pense avoir jusqu'à ce stade tout fait pour éviter que l'incident ne dégénère en allant me présenter auprès de ma hiérarchie.

Je pense qu'il s'agit là d'un fait important puisqu'alors que je venais chercher aide et assistance auprès du service ad hoc, Madame M. responsable du personnel et directrice générale faisant fonction qui bien que constatant ma détresse n'a pas agi de manière à me préserver en me permettant de rester quelques instants isolé au calme pour reprendre mes esprits.

Madame M. et Madame L. qui était déjà présente dans le bureau lorsque je m'y suis présenté pour mon clairement attesté que j'y suis entré dans un état de « panique » et que j'ai plusieurs fois mention du fait que j'étais angoissé et que je me sentais mal.

Alors que je tentais d'expliquer combien je me sentais mal, Monsieur l'échevin T. s'est détourné de moi et a eu un sourire que je qualifierais de narquois alors que j'étais en pleine détresse. C'est ce sourire que j'ai ressenti comme un déni et une moquerie manifeste de ma personne et de mon mal-être qui a été l'élément déclencheur du fait

en sorte que je n'ai pu me contenir et que j'ai extériorisé ma frustration en me levant de manière énergique de la chaise où j'étais assis et en interpellant Monsieur l'échevin T sur son comportement. Je n'ai en aucune manière eu un mouvement violent ou agressif envers Monsieur l'échevin T. Je suis toujours resté derrière le bureau de Madame M. La seule phrase que l'on peut me reprocher est celle figurant dans votre invitation à l'audition à savoir : « mais il se fout de ma gueule », ce qui ne peut en aucune manière être considéré comme une menace, ni même comme une insulte mais exclusivement comme l'expression certes peu châtiée de mon ressenti du comportement de Monsieur l'échevin T.

Je tiens à souligner que ces événements se sont produits dans un espace clos où le personnel est censé pouvoir exposer ses litiges en toute quiétude et non pas en public. Par ailleurs, dans votre courrier, vous mentionnez certes l'arrivée inopinée de la police qui est dans le local sis à côté de celui de Madame M. intriguée par ce haussement de ton, mais ne mentionnez pas que l'agent (un seul) n'est resté que quelques instants le temps de s'apercevoir qu'il s'agissait d'un simple énervement interne sans aucun risque de dégénérer.

Suite à l'incident prenant conscience que ce comportement n'était en aucune manière mon état normal j'ai directement contacté mon médecin traitant qui ne pouvait pas me recevoir avant le vendredi à 16h20. Celui-ci a confirmé lors de ma visite mon épuisement nerveux et m'a immédiatement mis en arrêt maladie avec prise d'antidépresseur et suivi médical.

Je me permets enfin de souligner qu'à ce jour je n'ai reçu aucun blâme et que j'ai une évaluation très positive à mon dernier entretien d'évaluation. J'ai toujours assumé les missions qui m'ont été confiées avec professionnalisme et je pense avoir toujours eu un comportement exemplaire avec les citoyens qui se présentèrent même si ceux-ci avaient à mon égard ou vis-à-vis le commune une attitude agressive.

Je regrette sincèrement cet incident et je pense réellement avoir fait de mon mieux compte tenu de mon état de fatigue et des troubles y associés pour éviter celui-ci en tentant de recadrer directement la question sur l'objectif de la réunion, en tentant de m'isoler dans mon bureau, et enfin allant chercher assistance auprès de ma hiérarchie.

J'espère pouvoir me reconstruire dans des délais raisonnables et pouvoir me présenter à vous pour exposer les mesures que j'aurais entreprises de mon côté pour que ce type d'événement ne se produise plus. » (pièce 4 demandeur)

5.

Par lettre recommandée du 16 août 2016, la défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Les motifs justifiant le licenciement sont : « incompatibilité d'humeur, propos et attitudes violents et rupture de confiance » (pièce 5 demandeur).

La délibération du collège communal est jointe à cette lettre est rédigée de la manière suivante :

«(...) Considérant les faits qui se sont produits le jeudi 4 août 2016 en matinée à l'administration communale, (...), lieu de travail de l'intéressé, dans le bureau du bourgmestre, dans le bureau de l'intéressé donnant sur le palier du premier étage, sur ce même palier et dans le bureau au rez-de-chaussée de la directrice générale faisant fonction ;

Considérant que l'échevin de l'urbanisme a rapporté au collège communal les propos suivants tenus par Monsieur A de manière autoritaire, dans le bureau du bourgmestre, porte ouverte, en présence d'un citoyen : « pas au courant du rendez-vous », « Je tiens compte des rendez-vous fixés par écrit par le collège et non d'un rendez-vous verbal », en poursuivant dans le bureau de l'intéressé, porte ouverte, « je ne suis pas en état de traiter le dossier en fonction de ce que l'échevin a dit : « il faut se démerder pour recevoir la personne ». Dans le bureau de la directrice se faisant fonction, il a hurlé qu'il était en burnout, « il se fout de ma gueule » prononcée 2 à 3 fois avec une agressivité gestuelle, et le doigt pointé sur l'échevin. Ensuite, il s'est mis à taper sur le mobilier ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considérant que son attitude justifie une rupture de confiance entre l'intéressé son employeur(...) » (pièce 6 demandeur)

6.

Par lettre du 24 août 2016, le conseil du demandeur a contesté la régularité du licenciement. La défenderesse a payé au demandeur le 26 août 2016 la somme brute de 33.721,51 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

1. Examen

1.1. Les moyens du demandeur

1.

La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis a été mal établie par la défenderesse. Une indemnité complémentaire est due.

2. Le demandeur n'était pas avisé de la réunion qui devait se tenir le 4 août 2016. Contrairement à ce qu'affirme la défenderesse, cette réunion n'a jamais été évoquée lors de la réunion du collège communal du 29 juillet 2016. Le demandeur n'a jamais fait usage de violence en frappant sur du mobilier. Les motifs tels que présentés par la commune sont contestés et ne justifiaient pas une mesure de licenciement.

3. La défenderesse a violé les dispositions de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. En outre elle a méconnu le principe de droit administratif d'audition préalable du demandeur, l'absence de ce dernier lors de la réunion initialement fixée au 16 août 2016 étant parfaitement justifiée. Le demandeur a par conséquent perdu une chance de pouvoir présenter ses moyens de défense et, le cas échéant, d'obtenir que la décision eût été différente. Il a donc perdu une chance de conserver un emploi en raison de l'attitude fautive de la défenderesse. Enfin, le licenciement est manifestement déraisonnable, les motifs invoqués étant formellement contestés et, à supposer qu'il soient toutefois établis, la mesure de licenciement est disproportionnée. Le préjudice qui en résulte sera adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts calculés par identité de motif comme ceux prévus par les dispositions de la CCT numéro 109.

4. Le licenciement est également abusif dès lors qu'il a été détourné de sa finalité économique et sociale. Cet abus justifie également l'octroi de dommages et intérêts complémentaires.

1.2. Les moyens de la défenderesse

1. La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis a été correctement calculée et rien ne reste dû au demandeur, d'autant que la défenderesse a procédé à un versement complémentaire le 27 mars 2018 qui, cumulée avec ce qui fut payé le 26 août 2016 représente une somme supérieure à celle réclamée par le demandeur.

2. La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne s'applique pas au licenciement d'un travailleur contractuel occupé

par un pouvoir public. En outre, il n'existe pas d'obligation d'entendre préalablement à son licenciement un travailleur contractuel. Les dispositions de la CCT n° 109 ne s'applique pas aux employeurs publics et il n'existe aucune disposition légale permettant de les appliquer par analogie à ces derniers.

3. Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont avérés de sorte que le demandeur ne prouve pas le caractère abusif de celui-ci. En outre, il ne démontre pas l'existence d'un dommage distinct en tous ses éléments de celui couverts par l'indemnité compensatoire de préavis qui indemnise le préjudice matériel et le préjudice moral résultant de la rupture du contrat.

3.1. Analyse

3.1.1. *L'indemnité compensatoire de préavis*

Les parties s'accordent sur le délai et l'ensemble des avantages acquis en vertu du contrat à l'exception du montant de l'intervention patronale dans l'assurance hospitalisation.

Pour la défenderesse, il s'agit d'une somme de 176 € tandis que pour le demandeur, il s'agit d'une somme annuelle de 1.949,11 €.

Le calcul du demandeur se fonde sur une offre d'ETHIAS (pièce 13 demandeur) consécutive à la perte par lui de la couverture dont il bénéficiait et qui était prise en charge par son ancien employeur.

De son côté la défenderesse produit un extrait du registre des délibérations du conseil communal du 30 septembre 2015 portant sur la reconduction en 2016 de la police collective hospitalisation.

La délibération précise qu'il est décidé :

- « - De maintenir la formule étendue au bénéfice de tout le personnel communal.
- De prendre totalement la prime des travailleurs en charge.

Montant de la prime :

(...)

Assuré de 21 à 49 ans inclus : 176 €

(...) »

Or, cette délibération ne porte que sur la prise en charge, par la commune, de l'intervention personnelle dans le système de police collective mais n'est pas utile pour déterminer le montant de l'intervention patronale.

Or, les montants renseignés par ETHIAS démontrent qu'une couverture étendue pour 176 € par an pour deux adultes et deux enfants est impossible. Elle l'est d'ailleurs tout autant dans une couverture de base (voy. pièce 13 demandeur).

La défenderesse aurait pu éclairer le tribunal en fournissant les conditions particulières de la police qu'elle a souscrite, ce qu'elle est resté en défaut de faire.

Par voie de conséquence, le tribunal retiendra les chiffres avancés par le demandeur et étayés par l'assureur qui avait conclu la couverture avec la défenderesse.

La base de calcul de l'indemnité s'établit dès lors comme suit :

- Rémunération mensuelle x 12,92	56.077,96
- Allocation de fin d'année	1.952,89
- Chèques repas (231 x 2,76)	637,56
- Assurance hospitalisation	1.949,11

Total : 60.617,52 €.

Sur cette base, une indemnité de 6 mois et 12 semaine correspond à $(60.617,52 \times 6 : 12) + (60.617 \times 12 : 52) = 44.297,41$ €.

Il convient de déduire de cette somme 4 semaines de rémunération couvrant les frais d'outplacement, ce qui laisse subsister un solde de 39.634,53 €.

L'indemnité payée le 26 août 2016 s'élevait à 33.721,51 € brut, ce qui laisse subsister une somme de 5.913,02 € à titre d'indemnité complémentaire.

La défenderesse soutient avoir procédé à un paiement complémentaire mais ne fournit aucune pièce démontrant ce paiement. Le dispositif du présent jugement tiendra compte de ce paiement éventuel.

3.1.2. La motivation formelle

Il est inexact de soutenir que l'acte de licenciement ne serait pas formellement motivé puisqu'il s'appuie sur la délibération du Collège communal du 16 août 2016 dont l'extrait est annexé in extenso à la lettre de rupture.

En vertu de l'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs :

« La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate. »

En l'espèce, l'acte indique les considérations de droit (les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, plus particulièrement les articles visant la rupture moyennant indemnité) et de fait (les événements du 4 août 2016 et les faits reprochés à M. A). Formellement, la motivation doit être considérée comme adéquate dès lors que les faits précis servent de base aux dispositions juridiques relatives au congé moyennant indemnité.

La question de savoir si ces faits sont prouvés et s'ils sont suffisamment fautif pour légitimer un congé est étrangère à l'exigence de motivation formelle.

Au demeurant, par son arrêt n° 84/2018 du 5 juillet 2018, la Cour Constitutionnelle considère que :

« dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'appliquerait 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. »
(http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/cconst_2018_07_05_84_2018.pdf)

La demande en tant qu'elle repose sur ce moyen manque de fondement.

3.1.3. L'audition préalable et/ou le licenciement déraisonnable

1.

Dans son arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle dispose que :

« Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, 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, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas 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, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution. »
(http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/ccont_2017_07_06_86_2017.pdf)

La Cour justifie son raisonnement de la manière suivante :

« B.5. En autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail, sans obliger cette autorité à entendre préalablement ce travailleur, les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 créent une différence de traitement entre ces travailleurs et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration audi alteram partem.

B.6.1. Les agents statutaires ne sont, en principe, pas comparables aux agents contractuels puisqu'ils se trouvent dans une situation juridique fondamentalement différente. Toutefois, les règles juridiques différentes qui régissent la relation de travail de l'une et de l'autre catégorie d'agents n'empêchent pas qu'ils se trouvent, par rapport à une question de droit posée par leur action devant un juge, dans une situation comparable.

B.6.2. Les spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail peuvent s'analyser, selon le cas, comme des avantages (c'est notamment le cas de la plus grande stabilité d'emploi ou du régime de pension plus avantageux) ou comme des désavantages (tels la loi du changement, le devoir de discrétion et de neutralité ou le régime en matière de cumul ou d'incompatibilités).

Ces spécificités ne doivent toutefois être prises en considération que par rapport à l'objet et à la finalité des dispositions en cause. A cet égard, il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statutaire ou comme agent contractuel, quant à l'application du principe général de bonne administration audi alteram partem.

B.7. Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. » (ib.)

2.

Confronté à une différence de traitement, il incombe au juge du fond de mettre fin à la discrimination constatée en se fondant plus particulièrement sur la catégorie de personnes comparables qui ne sont pas affectées par cette différence de traitement.

Ainsi, pour le personnel statutaire, l'audition préalable a pour but de présenter des moyens de défense permettant de limiter la sanction disciplinaire dont ils peuvent faire l'objet et d'éviter la plus grave d'entre elles (démission d'office ou révocation selon le statut) qui met fin à leur statut.

Dès lors, la commune d'Incourt, en ne procédant pas à l'audition du demandeur afin que celui-ci s'explique sur le déroulement des événements du 4 août 2016, a privé celui-ci de la possibilité de démontrer que l'incident replacé dans son contexte ne justifiait pas la mesure grave que constitue le licenciement.

En n'ayant pas eu la possibilité de présenter ses moyens de défense, la commune d'Incourt l'a privé d'une chance de conserver son emploi, alors pourtant que dans un premier temps elle lui avait manifesté sa volonté de l'entendre.

Le refus de postposer l'audition du demandeur jusqu'à ce que celui-ci soit en mesure d'y faire psychologiquement face est incompréhensible. Il ne peut en toute hypothèse être légitimé par la circonstance que malgré l'incapacité de travail du demandeur, les sorties étaient autorisées, alors même que la cause de cette incapacité est l'état de stress de Monsieur A qui l'empêchait d'affronter sereinement cette audition.

La précipitation de la commune d'Incourt à prendre la mesure de licenciement sans avoir entendu Monsieur A est suspecte puisque la décision ne présentait aucun degré d'urgence, le contrat de travail étant légalement suspendu. Certes, la défenderesse était tenue de payer le salaire garanti maladie mais ce désagrément temporaire (puisque'il est limité à un mois) est sans commune mesure avec le préjudice encouru par le demandeur en ayant perdu la chance de présenter des moyens qui auraient pu entraîner une autre décision.

La perte d'une chance de conserver son emploi résulte donc clairement de l'attitude fautive de la commune d'Incourt.

Le préjudice – résultant de l'absence d'audition préalable effective - est distinct en tous ses éléments de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qui indemnise le préjudice matériel et moral confondu qui résulte de la rupture illicite du contrat de travail. (voy. Cass., 7 mai 2001, JTT, 2001, p. 411)

L'évaluation du dommage a été volontairement réduite par le demandeur à l'audience à concurrence d'une indemnisation forfaitaire de 12.500 € pour le dommage matériel et 12.500 € pour le dommage moral.

Cette évaluation forfaitaire est adéquate, sachant qu'elle correspond à moins de 3 mois de rémunération brute pour son volet matériel. L'indemnisation du dommage moral résultant de n'avoir pu présenter ses moyens de défense est adéquatement réalisée par un montant équivalent.

L'indemnisation pour licenciement déraisonnable n'est sollicitée qu'à titre subsidiaire et alternatif par rapport à l'indemnisation résultant de l'absence d'audition préalable ce qui suppose que, dans l'esprit même du demandeur, ces indemnisations couvrent le même préjudice. L'octroi de l'une fait donc obstacle à l'octroi de l'autre et la demande subsidiaire est donc non fondée.

3.1.4. Le licenciement abusif

L'indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire l'intégralité du préjudice matériel et moral résultant de la rupture illicite du contrat de travail. L'indemnité résultant d'un abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui ne résulte pas du congé lui-même.

De la sorte, il incombe à celui qui se prétend victime d'un abus de droit de licencier de prouver l'existence d'une faute distincte du congé ayant entraîné un dommage distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire et forfaitaire de préavis couvre.

Or, en l'espèce, et sous réserve des conséquences de l'absence d'audition préalable pour laquelle le tribunal reconnaît l'existence d'un préjudice extraordinaire, il n'existe aucun élément concret démontrant l'existence d'un préjudice supplémentaire.

Même si l'on doit considérer que l'exercice du droit de rupture constitue un droit fonction, son exercice irrégulier lorsqu'il n'entraîne pas de préjudice spécifique ne peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.

Ce chef de demande est non fondé.

4. Décision

La demande de Monsieur A est recevable et fondée dans la mesure ci-après.

La Commune d'Incourt est condamnée à payer à Monsieur A :

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

Déboute Monsieur A du surplus de son action.

Condamne la commune d'Incourt aux dépens liquidés à la somme de 7.200 € d'indemnité de procédure en faveur de Monsieur A

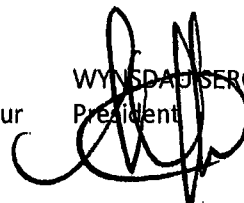
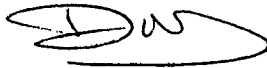
Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre à laquelle étaient présents et siégeaient :

HENNE VINCENTIA
Greffier

DI VERDE GUISEPPE
Juge social employé

ROMAIN BRUNO
Juge social employeur

WYNDAU SERGE
Président



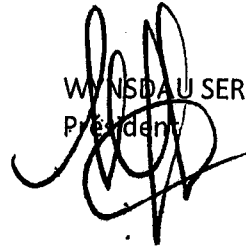
Monsieur ROMAIN a pris part au délibéré mais se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement (art. 785 C.J.)

et prononcé le 2 avril 2019 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Nivelles, Division Wavre, composée de :

HENNE VINCENTIA
Greffier

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Henne'.

WYNSDAU SERGE
Président

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wynsdaou'.