



Numéro de répertoire : 2019/
Date du prononcé : 13/06/2019
Numéro de rôle : 14/13388/A
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de Jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame F.J.,

Inscrite au registre national des personnes physiques sous le numéro xxx,
domiciliée à xxx,
partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée de Me Hervé HERION,
avocat ;

CONTRE :

La Commune d'Evere,

inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0207.365.709,
représentée par son collègue des bourgmestre et échevins,
dont les bureaux sont établis à 1140 Evere, square Hoedemaeckers, 10,
partie défenderesse, comparaisant par Me Sven NAEIJE *loco*, Me Marc UYTENDAELE et
Me Sven NAEIJE, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée le 10.12.2014.

Par un jugement prononcé le 14.04.2016, le tribunal du travail a posé une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle. Celle-ci a répondu par son arrêt n°86/2017 prononcé le 06.07.2017.

Par une requête déposée le 07.09.2017, Madame F.J. a demandé au tribunal de fixer des dates pour le dépôt de conclusions et la tenue d'une audience conformément à l'article 747 §2 du Code judiciaire. Par une ordonnance du 07.11.2017, le tribunal a établi un calendrier et convoqué les parties pour l'audience du 11.10.2018. Toutefois, la cause devant être examinée par le siège ayant rendu le jugement du 14.04.2016, elle fait l'objet de remises à l'audience du 06.03.2019, puis du 13.05.2019.

Madame F.J. a déposé :

- des conclusions « additionnelles après arrêt de la Cour constitutionnelle » le 03.09.2018 ;
- un dossier de pièces le 02.05.2019.

La Commune d'Evere a déposé :

- des « secondes conclusions additionnelles après arrêt sur question préjudicielle » le 13.09.2018 ;
- un dossier de pièces le 03.10.2018.

Lors de l'audience du 13.05.2019, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame F.J. est engagée par la Commune d'Evere en qualité d'ouvrière auxiliaire contractuelle à partir du 17.02.1998. Sa fonction est celle de technicienne de surface.

Elle fait fonction de responsable d'équipe nettoyage du complexe sportif d'Evere à partir du 01.05.2011, puis est nommée à ce poste à partir du 01.02.2013.

De septembre 2013 à janvier 2014, elle se trouve en période d'incapacité de travail.

Le 10.10.2013, sa supérieure hiérarchique, Madame B., remet un rapport d'évaluation relatif à la période du 13.10.2011 au 01.10.2013¹. Si celui-ci relève des points positifs (bons contacts avec d'autres services, bonnes compétences et efficacité dans le travail de technicienne de surface), il comprend également des points défavorables à Madame F.J. (propagation de rumeurs, autoritarisme, absence de recul, jugements hâtifs). Madame B. en conclut que le « *travail en tant que responsable de l'équipe du complexe n'est pas satisfaisant, bien qu'elle exécute correctement certaines tâches liées à ce poste (...). Les difficultés se rencontrent essentiellement au niveau du comportement inadéquat pour un responsable* ». Dès lors, elle « *propose la poursuite de la collaboration (...) au sein de l'économat mais sans charge d'équipe* » et lui décerne une mention « *défavorable* ».

Le 22.11.2013, Madame B. adresse au collège des bourgmestre et échevins une demande de licenciement, estimant que Madame F.J. ne satisfait pas aux exigences du poste de responsable d'équipe et qu'aucun autre poste n'est disponible. Cette demande est fondée sur :

- les rapports d'évaluation de 2011 (positif) et 2013 (négatif) ;
- un courriel de la firme X. Cleaning relatant un incident avec l'intéressée le 04.09.2013 ;
- une lettre de l'équipe de nettoyage du complexe dénonçant leur responsable (comportement tatillon, travail avec sa fille, consommation de vin) ;
- une lettre de l'équipe transports de la régie communale se plaignant de Madame F.J. (remarques désobligeantes, refus d'accéder à une fontaine à eau) ;
- une lettre de l'équipe enseignante du complexe sportif se plaignant de Madame F.J. (blocage de locaux, cadenas à l'entrée d'un bac à sable, absence de nettoyage d'un frigo) ;
- une lettre de Madame C. se plaignant de propos désobligeants ;
- une lettre de Madame L. se plaignant d'un comportement méchant à son égard ;
- un incident en juin 2013 lors de l'évaluation de Madame C. (non documenté) ;
- un incident en juin 2013 lors du passage de l'intéressée à l'école « l'Aubier » (non documenté).

Madame B. estime que si « *vis-à-vis de sa hiérarchie, F.J. remplit une grande part de ses*

¹ Rapport envoyé à Madame F.J. par recommandé le 14.10.2013 car il n'y a « *pas de possibilité d'entretien pour cause de maladie jusqu'au 30.11.2013* » (demande du 22.11.2013).

obligations administratives (...) [et] semble comprendre et être disposée à mettre les consignes en pratique », « sur le terrain, c'est autre chose : désinformation par rapport à son équipe et propagation de rumeurs sur ses collègues (propos soi-disant tenus par l'économat et/ou l[e département] Edu[cation] & Loisirs), autoritarisme (refus d'ouvrir des locaux, impossibilité pour l'équipe d'accéder à du matériel), jugements hâtifs (évaluation de Madame C.), emploi d'un langage inadapté etc. F.J. ne semble pas sentir quand elle doit s'arrêter ou utiliser des nuances. Un manque de soin dans l'usage du matériel est fréquent (machines mal utilisées). F. J. se mêle également énormément du travail des autres (par exemple, celui des gardiens de parc, d'autres équipes de nettoyage, de l'équipe des transports de la régie). »

Elle conclut que « F. J. ne satisfait pas aux exigences d'un poste de responsable » et que « la proposition de fin d'évaluation [de 2013], c'est-à-dire un retour de F. J. à un poste au sein de l'économat sans charge d'équipe, semble ne pas pouvoir se faire actuellement. Il semble ne pas avoir de place disponible dans ce service. Le licenciement est donc demandé ».

Le 10.12.2013, le collège des bourgmestre et échevins d'Evere décide de licencier l'intéressée, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 84 jours. Cette décision est motivée par les points suivants :

- « Malgré le suivi de la formation d'encadrement d'équipe en 2012 et la réussite des épreuves de sélection contractuelle de poste de responsable de l'équipe de nettoyage du complexe, Madame F.J. adopte un comportement inadapté face à son équipe (propagation de rumeurs, autoritarisme, jugements hâtifs et langage inadéquat) » ;
- « Le manque de soins dans l'utilisation du matériel est fréquent » ;
- « Les objectifs de l'intéressée en rapport avec la gestion d'équipe n'ont pas été atteints dans l'évaluation biennale de 2013 (en matière de communication) et la rubrique concernant les relations tant en interne qu'en externe dans le cadre de sa fonction est évaluée comme faible » ;
- « ces manquements mettent en évidence l'incapacité de Mme F.J. à satisfaire aux exigences d'un poste de responsable d'équipe de nettoyage » ;
- « la relation de travail avec Mme F.J., en tant que responsable d'équipe est devenue définitivement et immédiatement impossible en raison du comportement adopté par l'intéressée » ;
- « aucun poste d'ouvrière auxiliaire sans responsabilité d'équipe n'est disponible au sein du cadre du personnel d'entretien et de cuisine ».

Ce licenciement est notifié à Madame F.J. par courrier du 11.12.2013. Un document C4 est délivré le 12.12.2013, et mentionne comme motif du chômage « Licenciement avec effet immédiat au 11.12.2013. Comportement inadapté. Incapacité à gérer une équipe ».

La présente procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 10.12.2014. Par son jugement du 14.04.2016, le tribunal du travail pose une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

III. Demandes des parties

Madame F.J. sollicite la condamnation de la Commune d'Evere au paiement des sommes suivantes, pour violation des droits de la défense (droit d'être entendue et principes de bonne administration) :

- 2.500,00 € à titre de dommage matériel (différence entre sa rémunération et les allocations de chômage perçues) ;
- 2.500,00 € à titre de dommage moral (atteinte à son honorabilité et à son intégrité psychique) ;

Ces sommes étant à majorer des intérêts depuis leur exigibilité, intérêts capitalisés au 08.05.2018 et soumis ensuite à des intérêts.

Elle sollicite également la condamnation de la commune aux dépens (liquidés à titre principal à la somme de 780,00 € et à titre subsidiaire à celle de 450,00 €), et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision et exclut le cantonnement.

La Commune d'Evere postule le rejet de la demande et la condamnation de Madame F.J. aux dépens (liquidés à la somme de 780,00 €).

A titre subsidiaire, elle sollicite la réduction du montant des dommages et intérêts à 750,00 €, le rejet de la capitalisation des intérêts, l'autorisation du cantonnement et la compensation des dépens.

IV. Arguments des parties

Madame F.J. invoque à titre de faute l'absence d'audition par la Commune d'Evere. Etant en incapacité de travail, elle estime ne pas avoir eu la possibilité de répondre par écrit à l'évaluation effectuée par Madame B. Elle rappelle que la jurisprudence avait précédemment reconnu aux contractuels de la fonction publique le droit d'être entendus préalablement à leur licenciement.

A titre de dommage matériel, elle invoque la perte d'une chance de conserver son emploi, à tout le moins comme simple technicienne de surface. A titre de dommage moral, elle invoque également les sentiments d'humiliation et d'injustice subis.

La Commune d'Evere rappelle, en ce qui concerne l'existence d'une faute, que la jurisprudence n'était pas établie quant à l'obligation d'une audition préalable avant l'arrêt de la Cour constitutionnelle. Elle estime par conséquent avoir eu le comportement d'un employeur normalement prudent et diligent. Par ailleurs, elle a offert à Madame F.J. la possibilité de faire des remarques par écrit suite à son évaluation.

En ce qui concerne le dommage, Madame F.J. n'établit ni la probabilité qu'elle aurait eu de conserver son emploi si elle avait été entendue (dommage matériel), ni une atteinte à son honorabilité (dommage moral). Par ailleurs, ces dommages sont déjà réparés par l'indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, la commune d'Evere propose de réduire l'indemnisation *ex aequo et bono* à la somme de 750,00 €. Enfin, les demandes d'anatocisme et l'exclusion du cantonnement ne sont pas justifiées selon elle.

V. Discussion

V.A. L'application du principe de l'audition préalable en cas de licenciement d'un contractuel de la fonction publique

« Le principe de l'audition préalable, d'équitable procédure, ou encore du droit d'être entendu, plus couramment appelé, dans le jargon des administrativistes, audi alteram partem ou hoorplicht, implique que, lorsqu'elle envisage de prendre une décision portant fortement atteinte aux intérêts (matériels ou moraux) d'une personne (physique ou morale), l'autorité administrative entende préalablement l'intéressé en ses explications quant aux faits en question et à la mesure envisagée »².

Ce principe « constitue une obligation découlant, le plus souvent, d'un principe général de droit non écrit. Celui-ci doit être considéré comme étant de niveau législatif. Cela peut être déduit tant de la jurisprudence du Conseil d'Etat, que de la doctrine administrative ou de la « production normative » qui impose elle-même expressément l'audition préalable dans des domaines déterminés, qui est de plus en plus fréquente et qui est, en règle générale, de niveau législatif. C'est toutefois de manière subsidiaire et supplétive que le principe est doté d'une valeur législative. En effet, il ne peut pas opérer contra legem, c'est-à-dire qu'il ne peut valoir face à une règle écrite de valeur législative portant sur la même question »³.

La question de l'application de ce principe en cas de rupture d'un contrat de travail dans la fonction publique a connu une évolution en trois temps.

Cette question a été dans un premier temps controversée. Tant la doctrine⁴ que la jurisprudence⁵ étaient divisées sur la réponse à apporter.

Un deuxième temps a débuté par un arrêt prononcé par la Cour de cassation le 12 octobre 2015⁶, qui a estimé que « les règles relatives à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée (...) n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement » et qu'« il ne peut être dérogé en vertu d'un principe général de bonne administration à ces règles (...) ».

² D. DE JONGHE et P-F. HENRARD, « L'actualité des principes généraux de droit administratif et de bonne administration : questions choisies » in *Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, Limal, Anthémis, 2015, p. 28, §33.

³ *Ibidem*, p. 30-31, §37.

⁴ Pour l'application : F. LAMBINET et S. GILSON, « De la nécessité de l'audition préalable au congé à l'égard des contractuels de la fonction publique », *Chron. D. S.*, 2013, p. 339-346.

Contre l'application : K. SALOMEZ, « Ontslag van contractanten in overheidsdienst, publiekrecht of privaatrecht? », *R.W.*, 2007-2008, p. 1480-1485 (traduit et publié par *Chron. D. S.*, 2013, p. 333-339).

⁵ Pour l'application : C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 228 ; C. trav. Bruxelles, 14 février 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 213 ; C. trav. Bruxelles, 13 décembre 2011, *Chron. D. S.*, 2013, p. 392 ; C. trav. Mons, 10 janvier 2011, *J.T.T.*, 2012, p. 10.

Contre l'application : C. trav. Gand, 13 février 2013, *Chron. D. S.*, 2013, p. 366 ; C. trav. Bruxelles, 3 septembre 2010, *Chron. D. S.*, 2013, p. 359 ; C. trav. Anvers, 20 avril 2009, *Chron. D. S.*, 2013, p. 355 ;

⁶ Cass., 12 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 27.

Une partie des auteurs a dès lors estimé que la controverse avait été tranchée en ce sens que le principe de l'audition préalable ne s'appliquait pas au licenciement d'un contractuel de la fonction publique⁷. D'autres ont toutefois fait preuve de plus de prudence⁸.

Quant à la jurisprudence, elle a globalement suivi les premiers : tant le Conseil d'Etat⁹ que les juridictions du travail¹⁰ ont refusé d'appliquer le principe. Seules quelques décisions minoritaires ont statué en sens contraire¹¹. Enfin, deux tribunaux ont posé des questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle¹².

Un troisième temps débute enfin avec les réponses apportées par la Cour constitutionnelle, qui tranchent définitivement la controverse.

Dans un premier arrêt n°86/2017¹³, la Cour dit pour droit que :

- Les articles 32, 3°, et 37, §1^{er}, 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.

Dans un second arrêt n°22/2018¹⁴, la Cour dit pour droit que :

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.
- la même disposition, interprétée 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 graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

⁷ G. LEMAIRE, « La motivation du licenciement des travailleurs « contractuels » occupés dans les services publics », Obs. sous Cass., 12 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 30.

⁸ P. JOASSART et N. BONBLED, « Les principes généraux du droit administratif et de bonne administration en droit social », in *Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal*, op. cit., p. 106.

⁹ C.E., 27 septembre 2016, *Chron. D. S.*, 2016, p. 378.

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 26 juin 2017, *Ors.*, 2018, p. 26 ; C. trav. Mons, 28 mars 2017, R.G. 2016/AM/92, www.terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 28 février 2017, R.G. 2014/AB/1128, www.terralaboris.be ; C. trav. Liège (div. Namur), 14 avril 2016, *J.L.M.B.*, 2016, p. 1761 ; C. trav. Mons, 8 décembre 2015, R.G. 2014/AM/422, www.juridat.be ; C. trav. Mons, 24 novembre 2015, R.G. 2014/AM/213, www.juridat.be.

¹¹ C. trav. Mons, 2 novembre 2015, R.G. 2014/AM/347, inédit ; Trib. trav. Liège (div. Dinant), 21 novembre 2016, R.G. 15/1020/A, www.terralaboris.be.

¹² Le tribunal du travail francophone de Bruxelles dans le présent dossier et le tribunal du travail du Hainaut (div. Mons), dans un dossier de licenciement abusif.

¹³ C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2017, *Chron. D. S.*, 2016, p. 370 et *J.L.M.B.*, 2017, p. 1696.

¹⁴ C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018, *J.T.T.*, 2018, p. 273.

Ces deux décisions se fondent sur un raisonnement identique, répété mot pour mot par la Cour constitutionnelle dans ses deux arrêts¹⁵, qui insiste donc sur son importance :

« 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. »

Par conséquent, « une autorité administrative ne perd pas sa nature particulière dès lors qu'elle agit dans la sphère contractuelle ; (...) en toute occasion, elle se doit d'agir avec soin et dans l'intérêt commun »¹⁶.

Le raisonnement de la Cour « interdit ni plus ni moins au juge a quo d'exclure l'application du principe général précité aux agents contractuels de la fonction publique, et ce sur quelque fondement que ce soit »¹⁷. L'administration « serait bien téméraire de croire qu'il lui est encore possible de s'abstenir d'auditionner ses agents contractuels avant de les licencier pour un motif lié à leur comportement ou à leur personne »¹⁸. « Il devient désormais clair que les autorités publiques doivent procéder à l'audition de tous leurs travailleurs, y compris leurs agents contractuels, avant de procéder à la rupture de la relation de travail, à tout le moins lorsque celle-ci est justifiée par un motif lié à la personne ou au comportement de ceux-ci »¹⁹.

La jurisprudence fait actuellement application des arrêts de la Cour constitutionnelle, en précisant que « pour [que l'audition] puisse être considérée comme valablement réalisée il faut que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée. Ceci requiert notamment que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix »²⁰. Par ailleurs, cette personne doit démontrer

¹⁵ Dans les considérants B7 de chaque arrêt.

¹⁶ J. DE WILDE D'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », Obs. sous C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2017, J.L.M.B., 2017, p. 1703, §5.

¹⁷ *Idem*, p. 1704, §7.

¹⁸ *Idem*, p. 1705, §8.

¹⁹ *Idem*, p. 1707, §11.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2017, J.T.T., 2018, p. 101.

l'existence d'un dommage, à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi²¹, qui ne peut être évalué qu'*ex aequo et bono*²².

V.B. L'existence d'une faute dans le chef de la Commune d'Evere

Le tribunal se conforme sur ce point à l'arrêt n°86/2017, en application de l'article 28 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle. Celle-ci a constaté une violation de la Constitution lorsqu'il est fait 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.

Par cet arrêt et par l'arrêt n°22/2018, la Cour a rappelé que le principe de l'audition préalable (*audi alteram partem*) s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière. Avant d'être un droit du travailleur, il s'agit d'une obligation fonctionnelle de l'autorité administrative.

Il importe peu que le licenciement soit intervenu pendant une période où régnait une controverse. La Cour constitutionnelle n'a fait que rappeler l'existence du principe et confirmer son application en droit social. Elle ne l'a pas créé *ex nihilo*. L'existence d'une controverse devait donc inciter la Commune d'Evere à faire preuve de prudence.

En l'espèce, le manque de prudence de cette commune est d'autant plus remarquable qu'elle avait été informée le 22.11.2013 par la supérieure hiérarchique de Madame F.J. de l'impossibilité d'entendre celle-ci jusqu'au... 30.11.2013. Or, la décision de licenciement prise par le collège des bourgmestre et échevins trois semaines plus tard ne mentionne nullement cette situation, ni une prolongation de l'impossibilité au-delà du 01.12.2013.

Elle ne justifie pas non plus une dérogation au principe de l'audition préalable, qui n'est certes pas absolu : *l'efficacité et parfois la célérité avec laquelle l'administration doit agir justifient, dans certains cas, des dérogations. Ainsi, l'administration peut passer outre à cette formalité lorsqu'elle est inutile – l'information pouvant être recueillie à cette occasion n'est pas susceptible d'influer sur le contenu de la mesure – et/ou lorsque l'urgence de la situation le requiert* »²³.

Ce n'est que dans ses conclusions que la Commune d'Evere expose avoir recueilli « un faisceau d'indices permettant, à suffisance, de ne pas douter de l'objectivité des difficultés dénoncées » et avoir permis à Madame F.J. de « prendre connaissance des carences lui reprochées en sa qualité de responsable d'équipe et de la proposition de la décharger de ses fonctions »²⁴, sans que l'intéressée ne formule de remarques. La commune estime donc qu'aucune information supplémentaire n'aurait pu être recueillie lors d'une audition et que cette dernière était dès lors inutile.

²¹ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/1149, www.terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, J.T.T., p. 351.

²² C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404, www.terralaboris.be.

²³ J. DE WILDE D'ESTMAEL, *op. cit.*, p. 1700, §1.

²⁴ Conclusions de la partie défenderesse, p. 14.

Or, la demande de licenciement du 22.11.2013 n'est pas fondée uniquement sur l'évaluation de 2013, mais sur des courriels, lettres et rapports d'incidents qui ne semblent pas avoir été portés à la connaissance de la travailleuse. Celle-ci n'a pu émettre des remarques à ce sujet que dans le cadre de la présente procédure²⁵.

S'il est exact que la décision de licenciement du 10.12.2013 ne mentionne pas ces documents, elle se fonde néanmoins sur la demande du 22.11.2013 qui a été rédigée sur base de ceux-ci. Et le document C4 délivré ensuite parle de « *comportement inadapté* ».

En conclusion, le tribunal estime que le principe de l'audition préalable s'imposait à la Commune d'Evere et que cette dernière ne justifie pas qu'il y soit dérogé. Une faute a été commise.

V.C. L'existence d'un dommage dans le chef de Madame F.J.

En matière de responsabilité contractuelle, l'article 1146 du Code civil dispose que :

« Les dommages et intérêts ne sont dus que lorsque le débiteur est en demeure de remplir son obligation, excepté néanmoins lorsque la chose que le débiteur s'était obligé de donner ou de faire ne pouvait être donnée ou faite que dans un certain temps qu'il a laissé passer. »

L'audition d'un travailleur ne pouvant avoir lieu que préalablement au licenciement, le dédommagement en cas de défaut de respect de cette obligation ne nécessite pas une mise en demeure.

Selon l'article 1149 du même Code,

« Les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé (...). »

L'absence d'audition d'un travailleur préalablement à son licenciement entraîne généralement la perte d'une chance de conserver son emploi.

En l'espèce, la Commune d'Evere estime que les manquements commis par Madame F.J. et relevés lors de son évaluation de 2013 aurait de toute façon conduit au licenciement de l'intéressée, même si celle-ci avait été entendue.

Or, cette évaluation recommande la poursuite du contrat de travail, en lui retirant toutefois son poste de responsable d'équipe. Ce n'est que dans la demande de licenciement du 22.11.2013 qu'il est précisé que cette recommandation « ne semble pas pouvoir se faire actuellement. Il semble ne pas y avoir de place disponible dans ce service. Le licenciement est donc demandé ».

A juste titre, Madame F.J. relève que le manque de satisfaction de la commune ne

²⁵ Conclusions de la partie demanderesse, p. 7 et 8.

concernait que sa fonction de responsable et non celle de technicienne de surface. Aucun manquement n'est relevé en ce qui concerne la seconde. Elle aurait donc pu conserver son emploi limité à cette fonction.

La commune expose que cela « aurait impliqué le recrutement supplémentaire d'une personne dans l'équipe et qui aurait été chargée de la responsabilité de celle-ci »²⁶. Elle n'établit toutefois pas la réalité de ce fait. Si une autre technicienne de surface était devenue responsable d'équipe, aucun recrutement supplémentaire n'aurait dû intervenir.

Madame F.J. a donc bien subi un dommage matériel distinct de la perte de son emploi, indemnisée par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée. Ce dommage distinct peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 2.500,00 € nets.

Par ailleurs, elle invoque un dommage moral causé par l'atteinte à son honorabilité.

Sur ce point, on relève que le document C4 délivré le 12.12.2013 mentionne « [un] comportement inadapté [et l']incapacité à gérer une équipe ». Cette motivation, qui aurait pu être modifiée suite à l'audition préalable de Madame F.J., porte effectivement atteinte à son honorabilité. Le tribunal évalue ce dommage *ex aequo et bono* à la somme de 1.000,00 € nets.

En conclusion, le dommage total de Madame F.J. est évalué à la somme de 3.500,00 € nets au lieu des 5.000,00 € demandés. Les demandes sont en majeure partie fondées.

V.D. Les intérêts

Selon l'article 1153, alinéas 1 à 3, du Code civil,

*« Dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, sauf les exceptions établies par la loi.
Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.
Ils sont dus à partir du jour de la sommation de payer, excepté dans le cas où la loi les fait courir de plein droit. »*

Madame F.J. demande que la Commune d'Evere soit condamnée à lui payer des sommes à majorer des intérêts à dater de son licenciement.

Les sommes en question étant des dommages et intérêts, elles ne portent pas intérêts de plein droit à dater de leur exigibilité. En effet, l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ne leur est pas applicable.

Conformément à l'article 1153, alinéa 3, du Code civil, les intérêts sont dus sur ces sommes à partir de la sommation de payer, soit la requête du 10.12.2014.

²⁶ Conclusions de la partie défenderesse, p. 19.

Par ailleurs, selon l'article 1154 du même Code,

« Les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière. »

Madame F.J. a demandé la capitalisation des intérêts par des conclusions déposées le 08.05.2018. Il s'agit donc d'intérêts dus pour plus de trois ans, et dont la capitalisation est demandée par une sommation judiciaire.

Conformément à l'article 1154 du Code civil, la capitalisation des intérêts est accordée au 08.05.2018. Ceux-ci portent eux-mêmes intérêts à partir de cette date.

VI. Exécution provisoire et cantonnement

Selon l'article 1397, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, dans sa version en vigueur depuis le 03.08.2017²⁷,

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

Le présent jugement est donc exécutoire par provision.

Par ailleurs, selon l'article 1406 du Code judiciaire,

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave. »

Selon la cour du travail de Bruxelles, « l'interdiction de cantonner étant une exception au principe consacré par les articles 1403 et 1404 du droit de cantonner octroyé au débiteur (...), [elle] est de stricte interprétation et doit être motivée dans chaque cas particulier, précisant en quoi le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave »²⁸.

En l'espèce, Madame F.J. attend le résultat de la procédure depuis décembre 2014. Les montants réclamés ne sont pas élevés. Elle déclare avoir retrouvé du travail et est donc en mesure de rembourser ces montants en cas de réformation.

Dans ces circonstances, elle subirait un préjudice grave si un retard supplémentaire était apporté à l'exécution – même provisoire – du présent jugement. Le tribunal fait donc

²⁷ Article 155 de la loi du 6 juillet 2017 portant simplification, harmonisation, informatisation et modernisation de dispositions de droit civil et de procédure civile ainsi que du notariat, et portant diverses mesures en matière de justice.

²⁸ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313.

interdiction à la Commune d'Evere de cantonner les sommes dues.

VII. Dépens

Selon l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète (...). »

En l'espèce, la Commune d'Evere succombe, au vu tant de l'arrêt n°86/2017 de la Cour constitutionnelle que du présent jugement.

En application des montants établis par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, Madame F.J. peut prétendre à la somme de 780,00 € à titre de dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,
Se conformant à l'arrêt n°86/2017 de la Cour constitutionnelle,**

Déclare les demandes de Madame F.J. en majeure partie fondées ;

Condamne la Commune d'Evere au paiement des sommes suivantes :

- 2.500,00 € à titre de dommage matériel ;
- 1.000,00 € à titre de dommage moral ;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts depuis le 10.12.2014 ;

Accorde la capitalisation des intérêts échus au 08.05.2018, et soumet ces intérêts capitalisés eux-mêmes à des intérêts à dater de cette date ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, conformément à l'article 1397, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire ;

Fait interdiction à la Commune d'Evere de procéder au cantonnement des sommes dues en vertu du présent jugement ;

Condamne la Commune d'Evere aux dépens, liquidés par Madame F.J. à la somme de 780,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Gauthier MARY,
Monsieur Eric MASCART,
Monsieur Jean-Paul SELLEKAERTS,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du

à laquelle était présente :

Monsieur Gauthier MARY, Juge,
assistée par Madame Ikram EDDAIF, Greffier.