

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 Mons – Rue de Ninny, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 DECEMBRE 2018

Rôle n° 17/1734/A

Rép. A.J. n° 18/ 3 2 1 3

La 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur S

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Mme LOVECCHIO, déléguée syndicale de la CSC à MONS.

CONTRE : Ville de MONS, représentée par son collègue communal, dont les bureaux sont établis à 7000 MONS, Hôtel de ville, Grand Place, 22,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me DELBROUWIRE loco Mes STRONGYLOS et CAPART, Avocats à 4000 LIEGE 2.

1. Procédure.

Le dossier du Tribunal contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête contradictoire déposée par Mr S le 22 septembre 2017,
- l'ordonnance de mise en état et de fixation prononcée par le tribunal le 9 octobre 2017,
- les conclusions principales de la Ville de MONS, faxées au greffe le 8 décembre 2017,
- les conclusions principales de Mr S, déposées au greffe le 8 février 2018,
- les conclusions additionnelles de la Ville de MONS, reçues au greffe le 4 avril 2018,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mr S, faxées au greffe le 8 juin 2018,
- les conclusions de synthèse de la Ville de MONS, reçues le 6 septembre 2018.
- le dossier de pièces de la Ville de MONS, reçu au greffe le 7 septembre 2018.
-

Lors de l'audience du 12 novembre 2018, le Tribunal a entendu les parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Objet de la demande.

Monsieur S. poursuit la condamnation de la Ville de Mons au paiement de la somme de 1.500,00 euros nets, à titre de dommages et intérêts évalués ex aequo et bono, du fait de l'absence d'audition préalable à son licenciement, somme à majorer des intérêts moratoires et judiciaires et de l'indemnité de procédure.

3. Contexte du litige et position des parties.

- a – Contexte du litige

Monsieur SI _____ a été engagé par la Ville de Mons dans le cadre d'un contrat de travail ACTIVA APS conclu à durée indéterminée, à partir du 1^{er} mai 2012, aux fins d'exercer la fonction de gardien de la paix.

Par courrier recommandé du 23 septembre 2016, la Ville de Mons a notifié à Monsieur SI _____ sa décision de le licencier, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois et douze semaines de rémunération, suite à plusieurs manquements professionnels et l'impossibilité de poursuivre une relation de travail, vu la rupture du lien de confiance.

Par courrier recommandé daté du 14 octobre 2016, l'organisation syndicale de Monsieur S. _____ a fait grief à la Ville de Mons de ne pas voir auditionné ce dernier préalablement à son licenciement, comme le prévoit le règlement de travail de la Ville de Mons, en conséquence de quoi, elle sollicitait l'annulation dudit licenciement.

La Ville de Mons a refusé de procéder à l'annulation de la décision de son Collège, datée du 22 septembre 2016, et par conséquent, la réintégration de Monsieur S. _____

- b – Position de Mr S. _____

Il considère que l'employeur n'a pas respecté le règlement de travail, lequel prévoit qu'une sanction ne peut être infligée à un agent contractuel qu'à la condition que celui-ci soit entendu au préalable.

Partant, il invoque un vice dans sa procédure de licenciement, lequel doit être considéré comme une sanction.

La Ville de Mons a commis une faute, qui entraîne un préjudice dans son chef, à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi s'il avait été entendu. A tout le moins, Monsieur SI _____ vante un préjudice moral lié au sentiment de frustration de ne pas avoir été entendu et de ne pas avoir pu faire valoir ses arguments.

Enfin, il considère que les griefs formulés à son encontre avant son licenciement et dans le cadre de celui-ci ne sont nullement objectivés, ne se fondant que sur les dires de Madame L. _____ sa coordinatrice.

- c – Position de la Ville de MONS

Elle énumère l'ensemble des rappels à l'ordre adressés à Monsieur S ainsi que les procédures disciplinaires le concernant, durant toute la durée contractuelle.

Elle précise en préambule que si Monsieur S^I souhaitait prétendre à l'annulation de sa décision de licenciement, il aurait dû adresser sa plainte au Gouvernement wallon, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Elle rappelle que même si la résiliation du contrat était irrégulière, celle-ci met définitivement et irrévocablement fin à la relation de travail, la réintégration d'un travailleur ne pouvant être prononcée par un juge.

Sur le fond, elle estime que Monsieur S^I ne prouve pas qu'en l'absence d'audition préalable à son licenciement, il aurait perdu une chance de conserver son emploi.

Elle rappelle que depuis le début de son occupation, Monsieur S^I a fait l'objet de nombreuses remarques concernant le non-respect de son contrat de travail ainsi que son manque de professionnalisme.

Les derniers faits commis ont fini par convaincre la Ville de Mons de la nécessité de procéder au licenciement de Monsieur S^I la situation étant devenue intenable.

En conséquence, même si Monsieur S^I avait été entendu préalablement à son licenciement, cela n'aurait pas infléchi sa décision de le licencier : Monsieur S^I ne rapporte d'ailleurs pas la preuve du contraire.

En conséquence, il ne démontre pas avoir perdu une chance de conserver son emploi.

4. Position du Tribunal.

-i- Cadre juridique et position du problème

Dans un arrêt prononcé le 26 janvier 2018 (RG n° 2016/AM/404), la Cour du Travail de Mons rappelle de manière extrêmement détaillée les principes en matière d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du service public.

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « audi alteram partem ».

Par arrêt numéro 86/17 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la Fonction publique.

Ainsi, il est acquis que la Ville de Mons avait l'obligation d'entendre Monsieur S. , préalablement à son licenciement.

Dès lors, la Ville de Mons a commis une faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

Néanmoins, le lien causal entre la faute commise par la Ville de Mons et le préjudice invoqué par Monsieur S. n'est pas établi de manière certaine.

Monsieur S. recourt alors à la théorie dite « de la perte d'une chance » selon laquelle (B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, G. GATHEM, « La responsabilité civile - Chronique de Jurisprudence 1996-2007 », Les dossiers du JT, Larcier, Bruxelles, p.368) :

« ...Lorsque la victime ne parvient pas à démontrer l'existence d'une causalité certaine entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé in concreto, la jurisprudence lui laisse parfois la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. La perte d'une chance apparaît alors comme un préjudice spécifique qu'il convient de réparer et c'est alors la valeur économique de cette perte de chance qu'il convient de réparer... ».

Dans son arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010, la Cour de Cassation a consacré le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation, s'il existait un lien de « conditio sine qua non » entre la faute et la perte de cette chance.

En conséquence, la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse.

Dès lors, la perte d'une chance constitue un dommage certain, donc réparable, si la chance perdue était suffisamment réelle.

-ii- Application au cas d'espèce

Au vu du volumineux dossier disciplinaire constitué à charge de Monsieur S. dès son entrée en fonction et jusqu'à la date de son licenciement, le tribunal considère que l'audition préalable à son licenciement par les autorités de la Ville de Mons ne lui aurait pas permis de conserver son emploi.

En effet, quelques semaines après son engagement, plusieurs griefs ont été formulés à l'encontre de Mr S.

- achat de boissons alcoolisées pendant ses heures de service ;
- arrivées tardives sans prévenir sa hiérarchie ;
- refus de travailler avec son binôme ;
- absences injustifiées.

Contrairement à ce qu'il soutient, Monsieur S. a reconnu bon nombre de ces manquements.

Il a par la suite persisté dans le non-respect des consignes de travail, via la falsification du cahier de contrôle des présences, des absence et départ de son lieu de travail sans aviser préalablement sa hiérarchie, ce qui a mené à une procédure disciplinaire en septembre 2014.

Au terme de celle-ci, Monsieur S. s'engage à revoir son comportement (« dorénavant, il n'y aura plus de problèmes de comportement avec lui »).

Néanmoins, quelques semaines seulement après la clôture de cette procédure disciplinaire, Monsieur S. à nouveau commis des faits de même nature :

- falsifications du cahier de contrôle des présences ;
- absences de son lieu de travail ;
- départs du lieu de travail sans en avertir sa hiérarchie ;
- manque de professionnalisme.

Il a été réentendu par le Directeur général faisant fonction et la représentante du service GRH de la Ville de Mons et a été, à cette occasion, averti du fait que si de nouveaux manquements venaient à se reproduire, un rapport serait présenté au Collège communal en vue d'une proposition de licenciement.

Malgré cela, de nouveaux manquements ont été dénoncés dans le courant de l'année 2015 et de l'année 2016, ce qui cette fois a entraîné la communication du dossier au Collège communal dans le cadre d'une action disciplinaire.

Le tribunal constate que face aux griefs formulés à son encontre, Monsieur S. se limite à les recontextualiser ou à les minimiser, mais il ne les conteste pas fermement et s'excuse d'ailleurs d'avoir quitté son poste prématurément.

La procédure disciplinaire en question mènera, après un report sollicité par Monsieur S., à l'audition de ce dernier le 7 juillet 2016, audition dans le cadre de laquelle il a été assisté par un délégué syndical.

Au terme de celle-ci, le Collège communal de la Ville de Mons a, le 1^{er} septembre 2016, décidé de lui infliger une amende de 10% (retenue sur rémunération) pendant trois mois.

Avant même que cette décision ait pu être notifiée à Monsieur S. Madame R. Responsable du département « Prévention » de la Ville de Mons, a été à nouveau contrainte de s'adresser à sa cheffe de division, afin de dénoncer des faits de même nature.

Confrontée aux manquements récurrents de Monsieur S., malgré les remarques et procédures disciplinaires auxquels ils ont donné lieu, et nonobstant ses engagements de rectifier son comportement, engagements non suivis d'effets, la Ville de Mons a pris la décision de le licencier moyennant paiement d'une indemnité de préavis.

Compte tenu du parcours professionnel – et du dossier disciplinaire – de Monsieur S. au sein de la Ville de Mons, il apparaît que, même s'il avait fait l'objet d'une audition préalable, il aurait en tout état de cause fait l'objet de ce licenciement.

Partant, Monsieur S. ne peut être considéré comme ayant « perdu une chance » de conserver son emploi s'il avait été entendu.

Le sentiment d'injustice et la frustration invoqués par Monsieur S. ne peuvent donc être retenus.

Partant, la demande de Monsieur S. doit être déclarée non fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit la demande de Monsieur S. recevable mais non fondée.

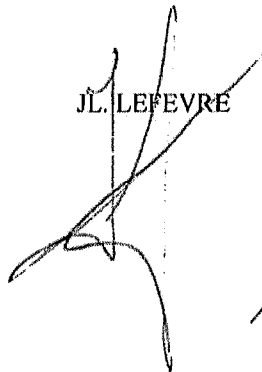
Condamne Monsieur S. aux dépens, liquidés en faveur de la Ville de Mons à l'indemnité de procédure de base de 480 ;00 €.

Dit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution,

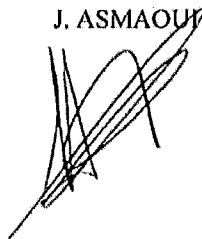
Ainsi jugé par la 4ème chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

N. LUYX,	Juge, président la 4ème chambre ;
D. AUQUIER,	Juge social au titre d'employeur ;
J. ASMAOUI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier ;
JL LEFEVRE,	Greffier.

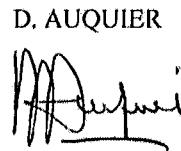
JL LEFEVRE



J. ASMAOUI



D. AUQUIER



N. LUYX

