TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS – rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 FEVRIER 2019

Rôle n° 16/2423/A **Rép. A.J. n° 19/1214**

La 4ème chambre du Tribunal du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : **E**

PARTIE DEMANDERESSE, représenté par Me DUSAUSOIT, avocat à MONS.

CONTRE : **LA COMMUNE D'ANDERLECHT**, [BCE n° 0206.582.284] représentée par son collège communal, dont les bureaux sont établis à 1070 ANDERLECHT, place du Conseil, 1 ;

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me MARY loco Me SOHIER, avocat à BRUXELLES.

I. PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

   - la copie certifiée conforme du jugement prononcé le 20 novembre 2017 et les pièces et antécédents que cette décision vise;
   - les dernières conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 28 juillet 2017;
   - les conclusions après réouverture des débats de la partie demanderesse remises au greffe le 29 juin 2018;
   - le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé au greffe le 28 novembre 2018;
   - le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à l'audience publique du 21 janvier 2019.

La cause a été fixée à l'audience du 21 janvier 2019 au cours de laquelle le Tribunal a entendu les conseils des 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 et de ses modifications.

II. OBJET DE LA DEMANDE

2. Monsieur E poursuit la condamnation de la partie défenderesse à lui payer 10.586,50 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ou à tout le moins abusif, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal à compter du 30 septembre 2016.

Il sollicite sa condamnation aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.320,00 € ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

III. ANTECEDENTS

3. Monsieur E est entré au service de la partie défenderesse le 1er septembre 2008 en qualité de « *secrétaire technique — niveau B (contrôleur des travaux) sous le régime 'Contractuel subventionné' à temps plein au service Aménagement du Territoire — Bâtisse (Rénovation Urbaine)* ».

Le 8 décembre 2015, un « *Rapport interne concernant Monsieur E* » a été communiqué au Secrétaire Communal par les responsables du service, Chef de Service et Responsable de département.

Ce rapport faisait état de plusieurs dysfonctionnements reprochés à Monsieur E

Par un courrier daté du 9 décembre 2015, la partie défenderesse a invité Monsieur E I afin d'être entendu, en séance du Collège des bourgmestre et échevins, sur les manquements professionnels ayant fait l'objet de ce rapport.

Le 11 décembre 2015, Monsieur E a adressé à la partie défenderesse des « *réponses au rapport interne* » répondant point par point aux reproches formulés dans ce rapport.

Monsieur E a été entendu par le Collège des Bourgmestre et Echevins d'Anderlecht en date du 5 janvier 2016.

Ensuite de cette audition, le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de licencier Monsieur E

Monsieur E a été licencié par courrier du 20 janvier 2016 avec effet au ''*du 19 janvier 2016 (au soir), moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 6 mois et 12 semaines prenant cours le 20 janvier 2016 jusqu'au 11 octobre 2016 inclus, calculé en vertu de la loi du 3 juillet 1978 et de la loi du 26 décembre 2013*''.

Le motif de licenciement indiqué dans ce courrier était ''*dysfonctionnement dans l'exécution de vos tâches malgré les divers avertissements ayant fait l'objet d'un rapport le 8 décembre 2015*''.

Etaient annexés à ce courrier ''*les extraits des délibérations du collège du 5 et 19 janvier 2016, ainsi que le P.V. d'audition du 5 janvier 2016*''.

4. Par jugement du 20 novembre 2017, le Tribunal de céans a ordonné la réouverture des débats afin que les parties déposent les annexes à la note de Monsieur E "*réponses au rapport interne à mon encontre du 08/12/15*" et que la partie défenderesse dépose le jugement du Tribunal de première instance de Bruxelles relatif à un dossier dans lequel Monsieur E avait fourni des renseignements urbanistiques inexacts dont elle fait état en page 9 de ses conclusions (à deux reprises).

IV. POSITION DES PARTIES

5. Monsieur E rappelle qu'il n'a jamais reçu le moindre avertissement et qu'il a, au contraire, toujours fait l'objet d'évaluations positives mettant ses qualités et compétences en exergue ; ce qui est très étonnant compte tenu des reproches qui lui sont formulés.

Il a répondu point par point aux griefs qui lui étaient imputés et ses contestations ont été confirmées par son collègue Monsieur A lors de son audition.

La partie défenderesse n'établit nullement les fautes qui lui sont reprochées et elle s'est contentée de retenir certaines informations sans réellement les vérifier pour tenter de justifier la rupture du contrat.

Il en résulte que c'est avec une grande légèreté que la partie défenderesse a pris la décision de le licencier et qu'en tout état de cause, la décision de le licencier est disproportionnée avec les manquements reprochés.

6. Se fondant sur l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 30 juin 2016, la partie défenderesse admet que si Monsieur E ne peut pas invoquer un droit subjectif à bénéficier de la CCT n°109 mais doit néanmoins être soumis à un régime analogue, conformément à cet arrêt.

En l'espèce, il ressort à suffisance du dossier que le licenciement de Monsieur E est lié à son aptitude ou sa conduite ou justifié par les nécessités de l'entreprise, en sorte qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

Elle démontre que le licenciement de Monsieur E résulte de dysfonctionnements récurrents dans l'exécution de ses tâches, ce qui implique nécessairement une inaptitude à exercer sa fonction ou, à tout le moins, une conduite critiquable.

Malgré les remarques et avertissements, Monsieur E ne s'est pas amendé, à l'inverse.

En outre, ces dysfonctionnements ont eu pour effet de ternir son image auprès du parquet de police ou des notaires et engendré diverses plaintes.

D'ailleurs, Monsieur E reconnait avoir commis certaines erreurs.

Les évaluations ne permettent pas une autre interprétation puisque les critères relatifs à la « *qualité du travail* » et « *l'aptitude à la communication* » n'ont donné lieu qu'à une note de 2 sur 4.

V. DISCUSSION

1. L'applicabilité de la CCT 109 dans le secteur public

7. La Convention collective de travail n° 109 (ci-après : CCT 109) du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne trouve pas à s'appliquer, en tant que telle, dans le cadre du secteur public.

Dans son arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a bien indiqué que *''Dans l'attente de l'intervention du législateur''* pour adopter un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, *''il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations[1], 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.''*

Cependant, comme l'a souligné la Cour du travail de Liège, un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune (législative) ne pourrait *''constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.''* (C.T. Liège, 22 janvier 2018, R.G. 2016/AL/765, Terralaboris.be).

Toutefois, la Cour décide qu'il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109.

Si le juge peut se référer aux critères de la CCT 109 – notamment pour définir le caractère déraisonnable ou manifestement déraisonnable du licenciement par rapport à un employeur normal et raisonnable – il reste qu'il ne peut qu'appliquer *''le droit commun de l'abus de droit''* – notamment en ce qui concerne la charge de la preuve et l'évaluation du dommage.

8. Dans un arrêt du 28 mars 2017 la Cour du travail de Mons a confirmé :

« La convention collective de travail n° 109 ne s'applique qu'au secteur privé, son champ d'application personnel étant délimité, à l'instar de celui de toutes les conventions collectives, par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
L'absence de règles comparables pour le secteur public constitue une « lacune extrinsèque » de la loi, de sorte que le juge ne pourrait appliquer, fût-ce par analogie, les dispositions de cette convention collective'' (C.T. Mons, 28 mars 2017, RG : 2016/AM/92, Terralaboris.be)

9. En conséquence, le Tribunal ne peut appliquer en tant que telle la Convention collective de travail n° 109 mais pourra décider qu'il y a abus de droit de licenciement en se référant aux critères de cette CCT en constatant que celui-ci est manifestement déraisonnable selon les critères de la CCT parce qu'il n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

---

[1] Souligné par le Tribunal.

Toutefois, le Tribunal ne pourra appliquer que "*le droit commun de l'abus de droit*" – notamment en ce qui concerne la charge de la preuve et l'évaluation du dommage.

2. L'abus de droit de licencier

A. Principes

10. L'abus de droit s'analyse, soit, en une faute extracontractuelle en vertu de l'article 1382 du Code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle à la lumière du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil (C. trav. Mons, 6 septembre 2010, rôle n° 2009.AM.21642, http://jure.juridat.just.fgov.be).

L'abus de droit se déduit dès lors notamment de l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. (1e ch.), 21 mars 2013, rôle n° C.12.0118.F, http://jure.juridat.fgov.be; Cass. (1e ch.), 30 octobre 2014, rôle n° F.13.0140.F, http://jure.juridat.fgov.be; Cass. (1e ch.), 19 mars 2015, rôle n° C.13.0218.F, http://jure.juridat.fgov.be).

Les critères permettant de considérer comme abusif le licenciement d'un employé sont identifiés comme suit : l'intention de nuire, l'absence de motif légitime (un licenciement pour un motif futile), un détournement de la finalité économique et sociale du droit (un licenciement à titre de représailles à l'égard d'une revendication légitime), les circonstances qui entourent le licenciement (un licenciement mettant en cause l'honnêteté ou la moralité du travailleur ; un licenciement assorti d'une publicité intempestive ; ...), l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et le non-respect d'une procédure de licenciement (C. trav. Liège (div. Namur) (13e ch.), 22 avril 2014, R.G. n° 2013/AN/87, http://jure.juridat.just.fgov.be).

Ainsi, un licenciement "*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*" pourrait également être considéré comme abusif.

11. Il incombe à chacune des parties de prouver les faits qu'elle allègue, selon l'article 870 du Code judiciaire.

Il appartient à l'employé qui réclame des dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement de rapporter la preuve : de la faute commise par l'employeur, du dommage qu'il en a subi et du lien de causalité entre la faute et le dommage.

12. En ce qui concerne le dommage et en raison du caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis –couvrant tout le dommage, tant matériel que moral – le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct en tous ses éléments du dommage découlant de la rupture elle-même qui est réparé par l'indemnité de congé. (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 ; Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 495 et Pas., 2005, p. 1746).

Dans son arrêt du 26 septembre 2005, la Cour de cassation décrit de manière explicite ce que couvre l'indemnité de préavis mais également ce que tend à réparer "*l'indemnité pour abus de droit*" :

« *l'indemnité de congé tend à réparer de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite d'une résiliation illicite du contrat de travail ;*
(...) il importe peu que cette indemnité forfaitaire soit calculée en fonction du délai de préavis non respecté, c'est-à-dire, en principe, en fonction du délai nécessaire à la partie licenciée pour retrouver une occupation similaire ; que le dommage résultant d'une résiliation illicite du contrat de travail prend fin en effet, en principe, dès que la partie licenciée trouve une occupation similaire ;
(...) l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci ».

Il découle de ces principes :

- que le préjudice moral découlant de la rupture du contrat (rupture immédiate et brutale, absence de motivation ou motivation inadéquate ou inexacte, l'amertume ou l'humiliation ou tout autre sentiment découlant de la rupture) est réparé forfaitairement par l'indemnité de préavis et que partant, le juge ne peut octroyer des dommages et intérêts en sus de l'indemnité de rupture pour réparer ce dommage ;
- que puisque la durée de l'indemnité compensatoire de préavis qui est forfaitaire est fixée "*eu égard à la possibilité existante pour le travailleur, au moment de la notification du préavis, de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de ses rémunérations, selon les éléments propres à la cause*", l'indemnité pour abus de droit de licenciement ne peut couvrir le dommage résultant de la difficulté réellement rencontrée par le travailleur pour retrouver un emploi équivalent ;
- que l'indemnité pour abus de droit de licenciement ne pourra couvrir qu'un dommage qui n'a pas été causé par la rupture elle-même mais par exemple par les circonstances qui l'ont entourée (publicité inutile, violence, menaces, ...)

B. <u>En l'espèce</u>

B.1. <u>La faute</u>

13. Monsieur E[redacted] est entré au service de la partie défenderesse le 1er septembre 2008 en qualité de « *secrétaire technique — niveau B (contrôleur des travaux) sous le régime 'Contractuel subventionné' à temps plein au service Aménagement du Territoire — Bâtisse (Rénovation Urbaine)* ».

De 2010 à 2014, ses évaluations ont toutes été favorables et la partie défenderesse ne démontre pas que des avertissements concernant la manière dont il effectuait son travail lui ont été adressé par écrit ou verbalement.

Jusqu'à la date du rapport interne du 8 décembre 2015, rien dans le dossier de la partie défenderesse ne permet de laisser penser qu'à un moment donné Monsieur E aurait mal accompli son travail ou aurait *''dysfonctionné''*.

14.Le Tribunal considère que si les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur E sont lié à *''sa conduite''* - comme il sera vu ci-dessous point 14 – ils ne sont pas légitimes en ce sens qu'ils sont futiles ou non établis ou qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié un travailleur ayant une ancienneté de 7 ans sans reproche sur cette base avant de l'avoir mis en demeure au préalable de s'amender.

Pour rappel, toutes les évaluations concernant Monsieur E qui sont déposées sont *''FAVORABLE''*.

Celle du 30 avril 2014 indique :

- *''Connaissance des matière traitées''* 3 *''très bien (très bonne maîtrise des matières traitées''* ;
- *''Capacité d'autonomie''* 3 *''très bien (organise très bien son travail, même inhabituel''* ;
- *''Qualité du travail''* 3 *''très bien (très peu d'erreurs et sait les rectifier = ne fait pas d'erreur de fond[2])''* ;
- *''Attitude à la communication''* 3 *''très bien (Manifeste une grande aisance dans tous les modes d'échange d'informations – Expression claire et structurée)''* ;
- *''Le travail en équipe''* 3 *''très bien (A le souci de maintenir un bon climat, très bonnes relations avec les autres membres du groupe)* ;
- *''Relation avec la population''* 3 *''très bien (essaye de satisfaire au mieux aux demandes et dans les plus brefs délais)*.

15.Les motifs invoqués.

Ne pas avoir encodé dans le système informatique toutes les informations qui sont nécessaires au bon fonctionnement du service

Ce reproche ne pourrait être invoqué par un employeur normal et raisonnable comme motif du licenciement d'un employé ayant 7 ans d'ancienneté sans reproche que si - au préalable – il démontre qu'il a imposé à son travailleur un modèle strict d'encodage ; ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Ne pas avoir utilisé les modèles de documents qui ont été transmis en 2014

Monsieur E I reconnait que le seul le modèle qu'il n'a pas utilisé est le modèle *''accusé de réception Parquet''* mais explique – sans être contredit à cet égard par la partie défenderesse et preuve à l'appui – que c'est en raison du fait que ce modèle n'a pas existé dans la banque de donnée *''Nova Infractions''* avant décembre 2015.

De son côté, la partie défenderesse ne démontre pas avoir transmis des modèles spécifiques à Monsieur E et il n'y a dans le dossier aucun écrit invitant celui-ci à utiliser des modèles spécifiques.

---

[2] Souligné par le Tribunal.

En l'état, ce reproche ne pourrait être invoqué par un employeur normal et raisonnable comme motif du licenciement d'un employé ayant 7 ans d'ancienneté sans reproche.

Avoir écrit sur les courriers des demandeurs, ce qui rendrait difficile toute copie du courrier pour un traitement ultérieur;

Ce reproche ne pourrait être invoqué par un employeur normal et raisonnable comme motif du licenciement d'un employé ayant 7 ans d'ancienneté sans reproche que si - au préalable – il démontre qu'il s'agit bien de documents originaux ; ce que Monsieur E dément preuve à l'appui (annexes 5, 6, 7 et 8 à son courrier en réponse au rapport du 8 décembre 2015.

Il en est d'autant plus ainsi, que pendant près de 7 ans une telle manière de faire n'a jamais été reprochée à Monsieur E

Monsieur E ne présenterait pas ses notes dans la langue de la demande

Monsieur E a démontré que ce reproche n'est pas fondé.

En tout état de cause, il n'y a aucun écrit ou avertissement invitant Monsieur E s'amender à cet égard.

Monsieur E écrirait de manière illisible

Ce reproche ne pourrait être invoqué par un employeur normal et raisonnable comme motif du licenciement d'un employé ayant 7 ans d'ancienneté sans reproche, sauf à établir que cette manière de faire lui était préjudiciable ou que le travailleur a été mis en demeure – notamment lors de ses évaluations – d'écrire de manière ''plus'' lisible.

Monsieur E erait des erreurs de lecture de plans ''*ou la consultation des documents d'archives*''

Trophée 1

Monsieur E a reconnu avoir fait une erreur en raison d'une mauvaise interprétation : il a considéré que l'appellation studio était relative à une habitation alors qu'il s'agissait d'un espace destiné à un usage professionnel (studio photo ou autre).

Avec Monsieur I , le Tribunal s'étonne qu'aucune remarque à ce sujet ne lui ait été faite directement comme cela avait toujours été le cas.

Auguste G 18

Monsieur E reconnait qu'il a commis une erreur dans l'attestation délivrée du fait des plans du permis urbanisme (portant la référence communale PU 42098 délivré le 29/05/1996 pour la transformation d'un garage en une

chambre à coucher) ne montrant pas l'ensemble du bâtiment mais uniquement le Rez-de-chaussée qui ne me permettait pas de déterminer l'affectation des autres étages.(annexe 12)

R :

Pour ce dossier, Monsieur E donne des explications plausibles et preuves à l'appui qui ne sont pas contredites par la partie défenderesse.

Guillaume S 123

Monsieur E conteste ce reproche, preuve à l'appui.

Il résulte bien de ce qui précède, que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur E sont futiles ou non établis et qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas licencié un travailleur ayant une ancienneté de 7 ans sans reproche sur cette base avant de l'avoir mis en demeure au préalable de s'amender.

En effet, s'il existe bien parmi ces motifs deux erreurs – que Monsieur E a reconnu – le Tribunal constate :

- qu'elles ne lui ont pas été reprochées in tempore non suspecto ;
- qu'il ignore d'ailleurs à quelles dates ces erreurs ont été commises mais qu'elles semblent assez anciennes pour pouvoir justifier un licenciement qui est intervenu en janvier 2016 ;
- que la partie défenderesse reconnait et accepte dans les évaluations qu'un travailleur puisse commettre quelques erreurs et que pour Monsieur E elle a accepté pendant plusieurs années qu'il pouvait commettre dans son travail '' *très peu d'erreurs et sait les rectifier = ne fait pas d'erreur de fond*'' tout en considérant celui-ci comme ''*très bien*'' ;
- qu'aucun document n'est déposé par la partie défenderesse visant à démontrer que ''*Ces diverses erreurs portent préjudice à la renommée de l'ensemble du service Urbanisme, quant à la véracité de ses écrits, qui sont contresignés par des représentants communaux désignés à cet effet*'', alors que chaque partie à la charge de prouver les éléments qu'elle allègue.

En outre, alors que la partie défenderesse indiquait dans ses conclusions de synthèse ''*que ces dysfonctionnements ont eu pour effet de ternir (son) image aux yeux du public et tout particulièrement les autorités du parquet, de police, ou les notaires, compte tenu des fonctions occupées par l'intéressé, ce qui lui a déjà valu diverses plaintes, ainsi, par ailleurs, qu'un jugement du Tribunal de première instance de Bruxelles relatif à un dossier dans lequel le demandeur avait fourni des renseignements urbanistiques inexacts*'', elle ne dépose aucune des plaintes invoquées et interpellée par le Tribunal au sujet de ce prétendu jugement, elle dépose un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles qui ne lui aurait été communiqué que partiellement et dont elle n'a pu se faire délivrer un exemplaire complet car elle n'était pas partie au litige !

Selon la partie défenderesse, la seule lecture des pages 9 et 11 combinées au Pro-justitia établi le 18 janvier 2010 par Monsieur E permettrait de

constater le manque de diligence dont il a fait preuve dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, le Tribunal constate que :

- la Cour d'appel de Bruxelles a procédé à une réouverture des débats en relevant que tous les intervenants dans ce dossier ont failli dans leur tâche mais que la partie défenderesse se garde bien d'exposer quels étaient les autres intervenants et de dire s'ils ont également été sanctionnés ;
- le seul reproche résultant de ''la moitié'' de l'arrêt à l'encontre du Pro-justitia établit par Monsieur F est qu'il est ''*succint*'' ;
- la partie défenderesse entend démontrer par les deux seuls Pro-justitia qu'elle dépose que Monsieur E était bien l'inspecteur en charge de ce dossier mais ce garde bien de déposer l'ensemble des pièces qui ont permis à la Cour de constater que ''*tous les intervenants*'' dans ce dossier ont failli ;
- ainsi, la Cour met notamment en cause les décisions prises par le Collège échevinal d'Anderlecht le 26 décembre 2012 et surtout sa décision du 24 décembre 2013 accordant un permis d'urbanisme au prévenu décisions rendues plus d'un an avant le licenciement de Monsieur F I et qui ne peuvent donc fonder celui-ci ;
- la Cour déplore également que le dossier soit à ce point lacunaire dans la mesure où l'on n'y trouve aucune explication, non seulement de ces preuves mais surtout de la décision, de l'avis, de l'enquête ou du rapport qui serait intervenu ''*en décembre 93*'', soit un moment où Monsieur E n'était pas encore au service de la partie défenderesse ;
- si la Cour a souligné que le constat d'infraction du 18 janvier 2010 établi par Monsieur E est ''*très succint*'', celui-ci datant de 2010 ne pourrait, encore une fois, justifier un licenciement intervenu près de 5 ans plus tard !

Surabondamment, le motif du licenciement indiqué dans le courrier du 20 janvier 2016 indique ''*dysfonctionnement dans l'exécution de vos tâches malgré les divers avertissements*'' mais la partie défenderesse n'a déposé aucun avertissement qui aurait été adressé à Monsieur E et comme relevé ci-dessus, ses évaluations ont toujours été favorables.

Ces considérations amènent le Tribunal à décider qu'en prenant une mesure aussi radicale que le licenciement d'un travailleur ayant une ancienneté de 7 ans sans reproches et en l'absence d'avertissements établis quant à ceux-ci, la partie défenderesse a commis une faute que n'aurait pas commise un employeur normal et raisonnable.

En effet, conformément au règlement de travail (Chapitre X.3 §2), les manquements du personnel contractuel peuvent être sanctionnés de la manière suivant :
« - *Un avertissement écrit contresigné pour prise de connaissance par l'intéressé.*
Après trois avertissements, le Collège des bourgmestre et échevins se prononcera sur l'opportunité de rompre le contrat de travail
· *La rupture du contrat de travail* ».

Or, la partie défenderesse n'a adressé aucun avertissement écrit à Monsieur E préférant rompre le contrat en donnant une importance démesurée

à des faits pour la plupart anciens qui n'ont jamais fait l'objet de tels avertissement écrits.

La faute commise par la partie défenderesse constitue bien un abus du droit de licenciement dans la mesure où un tel licenciement a bien été détourné de sa finalité économique et sociale.

B.2. Le dommage découlant de cette faute

16. En ce qui concerne le dommage, le Tribunal rappelle qu'il convient d'appliquer la jurisprudence de la Cour de cassation rappelée dans les principes, à savoir que le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct en tous ses éléments du dommage découlant de la rupture elle-même réparé par l'indemnité de congé.

Le Tribunal considère que le seul dommage moral distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis est celui lié à l'injustice ressentie d'avoir été licencié pour des motifs futiles invoqués pour la première fois – notamment dans le C4 délivré – après 7 années sans reproche et alors que ses évaluations avaient toujours été "*favorables*".

Ce préjudice sera équitablement et adéquatement réparé par l'octroi d'une somme égale à 1.500,00 €.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant de manière contradictoire,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la COMMUNE D'ANDERLECHT à payer à Monsieur E [1.500,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

Condamne la COMMUNE D'ANDERLECHT aux frais et dépens de l'instance liquidés dans le chef de Monsieur E [à la somme 1.320,00 € non contestée ;

Dit ne pas déroger à l'article 1397 du Code judiciaire ;

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

D. AGUILAR Y CRUZ, Vice-Présidente, présidant la 4ème chambre.
S. BLONDEAU, Juge social effectif au titre d'employeur.
L. PETRONE, Juge social effectif au titre de travailleur employé.
Ch. DANHIEZ, Greffier de division.

DANHIEZ PETRONE BLONDEAU AGUILAR Y CRUZ