TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS – Rue de Nimy, 70

JUGEMENT

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 MAI 2019

Rôle n° : 17/805/A **Rép. A.J. n° 19/4035**

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

EN CAUSE DE : A

Partie demanderesse

Comparaissant assistée de son conseil, Maître Moury, avocat à 7300 Boussu, rue Neuve, 20 ;

CONTRE : **L'Etat belge, Service public Fédéral Justice, représenté par le Ministre de la Justice** (ci-après le SPF Justice), dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, boulevard de Waterloo, 115,

Partie défenderesse,

Comparaissant par son conseil, Maître Druart, avocat à 7060 Soignies, rue Emile Vandervelde, 34.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient notamment les pièces suivantes :

- la requête déposée au greffe le 31 mars 2017 ;
- l'ordonnance prise le 24 avril 2018 en application de l'article 747 § 1er du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 28 mai 2018 ;
- le dossier de pièces non inventorié de Madame A , reçu au greffe le 18 janvier 2018 ;
- les conclusions après mise en continuation prises au nom de Madame A reçues au greffe le 1er juin 2018 ;
- les conclusions de synthèse après mise en continuation et le dossier de pièces du SPF Justice, reçus au greffe le 4 mars 2019.

A l'audience publique du 28 mai 2018, il a été procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, et l'affaire a été mise en continuation à l'audience du 25 mars 2019. A cette audience du 25 mars 2019, les débats ont été repris ab initio, il a à nouveau été procédé, en vain, à la tentative de conciliation

prévue par l'article 734 du Code judiciaire, et les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries.

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

2. Faits

1. Madame A est entrée au service du SPF Justice le 30 mars 2007[1], en qualité de collaboratrice surveillance et gestion[2] (agent de sécurité).

2. Le 5 juin 2016, Monsieur C responsable de la gestion du planning, a adressé l'e-mail ci-après à la Greffière en chef du tribunal de première instance du Hainaut –cette dernière étant la supérieure hiérarchique de Madame A [3]-, ainsi qu'à la Greffière de division et à une troisième destinataire :

« *Madame la Greffière en Chef,*
M. A devait faire la journée du 05.06.16 (7h-19h) j'ai tenté en vain de lui sonner mais gsm coupé en lui laissant 2 messages vocaux donc j'ai dû me débrouiller à 7h30 pour trouver quelqu'un pour la remplacer car je suis déjà de réserve de M. S
Ce n'est pas la première fois que cela se produit d'autres peuvent en témoigner, pourtant j'envoie 2 fois par mois l'horaire sur la boîte mai du boulot et personnel, donc il faudrait apprendre à lire un horaire, cela ne peut plus durer.
Je reste à votre disposition pour plus d'explication.
(...) »[4].

Le 7 juin 2016, la Greffière de division du Tribunal de première instance du Hainaut, division de Mons a adressé le courrier recommandé ci-après à Madame A :

« *Madame,*
Il me revient que, bien qu'étant de service ce 05 juin 2016 de 07 à 19 heures, vous ne vous êtes pas présentée à votre travail et que vous avez dû être remplacée au pied levé étant donné que vous étiez injoignable.
Je vous rappelle les termes du contrat de travail que vous avez signé et plus particulièrement l'article 9 qui stipule : « Sauf les cas d'absence justifiée, tout éloignement du service sans autorisation préalable entraîne le non-paiement de la rémunération correspondant à la durée de l'absence ».
Il semblerait que ce ne soit pas la première fois que cela arrive ; cette fois, la situation m'est dénoncée officiellement.
Si une telle attitude de votre part devait se reproduire, je me verrais dans l'obligation de dénoncer cet état de fait au service du personnel, avec toutes les conséquences éventuelles que cela entraînerait.
Veuillez agréer, Madame (...) »[5].

3. A la même date, le Parquet a adressé à la Greffière de division du Tribunal de première instance du Hainaut, division de Mons, la copie d'un dossier répressif classé sans suite concernant Madame A , au motif que les pièces qu'il contenait pourraient lui servir à des fins administratives[6].

---

[1] Pièce 2 du dossier du SPF Justice.
[2] Pièce 1 du dossier du SPF Justice.
[3] Procès-verbal de l'audience du 28 mai 2018.
[4] Pièce 4 du dossier du SPF Justice.
[5] Pièce 5 du dossier du SPF Justice.
[6] Pièce 6 du dossier du SPF Justice.

4. Madame A a été licenciée le 7 juillet 2016[7] moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 12 semaines de rémunération[8]. La lettre de licenciement est rédigée comme suit :

« *Objet : Fin du contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 26 décembre 2013*
Madame,
Vu l'article 39 § 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, je suis au regret de vous faire savoir que je mets fin, à la date de cette lettre, au contrat de travail conclu le 30.03.2007 par lequel vous avez accepté un emploi de collaborateur Surveillance et Gestion sous contrat au tribunal de première instance du Hainaut division MONS.
Cette décision fait suite au fait que :
Un dossier répressif a été ouvert à votre nom dans lequel sont reprises plusieurs auditions et notamment le fait que vous reconnaissez être une consommatrice régulière de produits stupéfiants depuis plusieurs années (objectivé par des test d'urine positifs dont le dernier le 30 mai 2016).
Il ressort également de ce dossier que vous côtoyiez le milieu de la drogue et avez des connaissances parmi les trafiquants.
Par ailleurs, vous ne vous êtes pas présentée ce 05 juin 2016 pour prendre vos fonctions sans en avertir votre responsable et sans justificatif.
Ces faits sont en totale contradiction avec d'une part les exigences de la fonction de collaborateur de Contrôle et gestion au sein du tribunal de 1ère instance du Hainaut, qui nécessite concentration et vigilance en toute circonstance et d'autre part avec la déontologie qui s'applique à tout membre du tribunal de 1ère instance et à tout comportement de la vie privée.
Tenant compte de votre ancienneté de service, le délai de préavis s'élève à 6 mois et 12 semaines.
Vous ne devez pas prester ce délai de préavis et une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 6 mois et 12 semaines vous sera octroyée.
Je vous invite, étant donné que vous ne faites plus partie du personnel et si vous êtes en possession d'une carte FED+, à nous les renvoyer dans les plus brefs délais.
[la suite de la lettre n'est pas produite par les parties] »[9].

5. C'est dans ce contexte que Madame A a introduit la présente procédure, par requête du 31 mars 2017.

3. Objet

6. En termes de requête, Madame A postulait condamnation du SPF Justice au paiement de la somme de 4.629,92 € correspondant à 8 semaines de rémunération en application de l'article 8 de la CCT n° 109, sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance.

Elle sollicitait également condamnation du SPF Justice aux intérêts légaux et judiciaires sur cette somme, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, et l'exécution provisoire du jugement nonobstant tout recours et sans caution.

[7] Pièce 2 du dossier du SPF Justice.
[8] Pièce 1 du dossier du SPF Justice.
[9] Pièce 1 du dossier du SPF Justice.

7. Par ses conclusions après mise en continuation, Madame A sollicite que le tribunal lui alloue les fins de sa requête introductive d'instance, et :

- condamne le SPF Justice à lui verser la somme de 4.629,92 € correspondant à 8 semaines de rémunération sous réserve de minorer ou majorer en cours d'instance, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires ;
- condamne le SPF Justice aux frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 780 € ;
- ordonne l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours et sans caution.

4. Discussion

4.1. En droit

4.1.1. Licenciement abusif de l'employé

8. L'employeur qui procède au licenciement d'un employé ne commet pas, par ce seul fait, une faute.

Toutefois, le licenciement peut être constitutif d'abus de droit et être sanctionné conformément aux principes du droit commun, et notamment sur base de l'article 1134 du Code civil. Ainsi que le rappelle P. Joassart, « *D'après la Cour de cassation, « un abus de droit consiste en l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente »*[10] »[11].

9. L'employé s'estimant victime d'un licenciement abusif doit rapporter la preuve d'une faute commise par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son droit de licencier, du dommage qu'il a subi, et du lien causal entre la faute commise par l'employeur et le dommage subi.

La faute commise par l'employeur peut se manifester par les circonstances entourant le licenciement, par le détournement du droit de sa finalité, ou encore par l'intention de nuire dont l'employeur aurait été animé.

Ainsi que l'a rappelé la Cour de cassation, le dommage doit être distinct de celui résultant de la rupture du contrat, qui est réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis : « (...) *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 ;*
(...) *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* »[12].

10. A l'occasion d'un arrêt prononcé le 10 septembre 2014, la Cour du travail de Mons a rappelé les principes applicables à la demande de dommages et intérêts fondée sur le caractère abusif du licenciement d'un employé, comme suit :

---

[10] Cass., 1er février 1996, *Pas.*, 1996, 158. Voy. dans le même sens : Cass., 30 janvier 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 227; Cass., 11 septembre 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 1386.
[11] P. Joassart, « De ces cas dans lesquels il est préférable d'être employé face au licenciement abusif », *J.T.T.*, 2005, p. 459.
[12] Cass., 26 septembre 2005, RG S040176N, www.juridat.be.

« *La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.*
A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui concerne le licenciement abusif d'un ouvrier, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.
Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais ***doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit****, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal* ***et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis*** *(C.T. Mons, 25 septembre 1997, J.T.T., 1998, p.315 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).*
L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.
Le caractère abusif du licenciement peut néanmoins résulter de la manière dont le droit de licencier a été exercé »[13] (le tribunal souligne).

4.1.2. Convention collective de travail n° 109

11. La Convention collective de travail n° 109 (ci-après, la CCT n° 109) régit le licenciement manifestement déraisonnable.

Le licenciement manifestement déraisonnable est, suivant l'article 8 de cette Convention collective, le « *licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable si :
- d'une part :
  - il a un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou
  - il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise,
- et, d'autre part, il aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « ***Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge****, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

[13] C. Trav. Mons (8e ch.), 10 septembre 2014, RG 2012/AM/165, inédit.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Ce commentaire précise également ce qui suit : « *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable* ».

12. La CCT n° 109 ne s'applique pas au secteur public, le champ d'application des conventions collectives de travail étant limité au secteur privé.

13. Toutefois, la Cour constitutionnelle a été interrogée sur la compatibilité des articles 63 de la loi du 3 juillet 1978 et 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés avec les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce que l'article 63 accorde à l'ouvrier qui est occupé par un employeur public une présomption de licenciement abusif, et en ce que l'employé qui est occupé par un employeur public ne bénéficie pas de ce régime, alors que les délais de préavis accordés aux ouvriers et aux employés ont été uniformisés à partir du 1er janvier 2014 aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, aussi longtemps qu'il n'existe pas un nouveau régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail n° 109[14].

La Cour constitutionnelle a décidé, le 30 juin 2016, qu'« *il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013* », et qu'il « *appartient au législateur d'adopter sans délai 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, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi* ». Enfin, la Cour ajoute que « ***dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109*** »[15].

14. Le tribunal déduit de cet arrêt qu'il lui appartient d'apprécier le caractère abusif du licenciement par application du droit commun des obligations, en tenant compte le cas échéant des critères du licenciement manifestement déraisonnable définis par la CCT n° 109.

La Cour du travail de Liège a décidé à ce sujet 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 C.C.T. n° 109.*
L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente ; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage

[14] C. Const., 30 juin 2016, Arrêt n° 101/2016, www.const-court.be.
[15] C. Const., 30 juin 2016, Arrêt n° 101/2016, www.const-court.be.

poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit ; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause[16].
Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent[17].
Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109 »[18].

4.1.3. Fondement de la demande

15. La cause est le fondement de la demande. Ainsi que le rappelle D. Mougenot[19], l'interprétation donnée à la notion de cause de la demande a évolué. Depuis l'arrêt de principe rendu par la Cour de cassation le 14 avril 2005[20], c'est une conception factuelle qui a été adoptée ; la cause de la demande est dès lors constituée de l'ensemble des faits invoqués à l'appui de la demande, indépendamment de la qualification juridique qui leur est donnée.

Le juge peut ainsi librement qualifier ou requalifier les faits qui lui sont soumis par les parties, tout en respectant le caractère contradictoire de la procédure.

16. D. Mougenot rappelle également que l'objet de la demande est ce qui est réclamé par les parties, soit le résultat économique, social ou moral recherché. L'objet ne peut jamais être modifié par le juge, sous peine d'excès de pouvoir ; il expose que « *par un arrêt du 23 octobre 2006*[21]*, la Cour de cassation a décidé d'aligner la conception de l'objet sur celle de la cause et a consacré la conception factuelle de l'objet. Désormais, le juge ne doit plus tenir compte que de ce qui est demandé, indépendamment de toute qualification juridique. Ainsi, si le demandeur réclame une somme d'argent à titre d'arriérés de loyers, le juge peut librement qualifier cette somme d'indemnité pour occupation sans titre ni droit ou encore de dommages-intérêts pour dégâts locatifs ..., quelle que soit la qualification retenue par le demandeur. Il doit juste être attentif à ne pas dépasser le montant réclamé par le demandeur* »[22].

4.2. Application aux faits

17. Madame A postule condamnation du SPF Justice à lui verser une somme de 4.629,92 € correspondant à 8 semaines de rémunération. Dans le dispositif de ses conclusions, elle ne précise pas à quel titre elle postule condamnation du SPF Justice au paiement de cette somme, ni sur quelle disposition légale elle fonde sa demande.

Dans le corps de ses conclusions, elle demande au tribunal de s'inspirer des règles contenues dans l'article 8 de la CCT n° 109.

---

[16] Cass., 3 février 2017, www.juridat.be ; Cass. 9 mars 2009, www.juridat.be, Pas., 2009, n° 182 ; voy. aussi Cass., 30 janvier 2003, www.juridat.be, Pas., 2003, n° 69.
[17] Cass., 18 février 2008, www.juridat.be.
[18] C. Trav Liège, Div. Liège (3e ch.), 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, pp. 669-673.
[19] D. Mougenot, « Actualités en matière d'office du juge – Quelques réflexions d'un magistrat », *R.R.D.*, 2009/2-3, n° 130, pp. 26 et suiv.
[20] Cass., 14 avril 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p. 856, note G. De Leval.
[21] Cass., 23 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 226 ; voy. aussi Cass., 22 janvier 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 289 ; Cass., 7 avril 2008, S.07.0058.F ; Cass., 12 novembre 2008, P.07.1627.F.
[22] D. Mougenot, « Actualités en matière d'office du juge – Quelques réflexions d'un magistrat », *R.R.D.*, 2009/2-3, n° 130, pp. 26 et suiv.

18. Madame A fait valoir que son licenciement est manifestement déraisonnable compte tenu du non-respect par le SPF Justice du principe de l'audition préalable. Par ailleurs, elle estime que l'évocation de faits de sa vie privée à l'appui de son licenciement constitue une atteinte à sa vie privée, elle critique la communication du dossier répressif par le Ministère public à son employeur, l'estimant « *attaché d'une suspension assez surréaliste* » (page 5 de ses conclusions après mise en continuation), ainsi que le contenu de ce dossier. Elle fait valoir que compte tenu de ces éléments, le SPF Justice, en ne procédant pas à son audition préalablement à son licenciement, a gravement manqué à ses responsabilités d'employeur.

19. En ce qui concerne la communication d'un dossier répressif, l'article 21bis § 1er du Code d'instruction criminelle stipule que « *sans préjudice des dispositions des lois particulières, de l'application des articles 28quinquies, § 2, 57, § 2, 61ter et 127, § 2, et de la procédure visée aux paragraphes 2 à 9, la personne directement intéressée peut, à tout moment, en fonction de l'état de la procédure, demander au procureur du Roi ou au juge d'instruction qu'il lui donne accès au dossier ou d'en obtenir une copie.*

Est considérée comme personne directement intéressée : l'inculpé, la personne à l'égard de laquelle l'action publique est engagée dans le cadre de l'instruction, la personne soupçonnée, la partie civilement responsable, la partie civile, celui qui a fait une déclaration de personne lésée, ainsi que ceux qui sont subrogés dans leurs droits ou les personnes qui les représentent en qualité de mandataire ad hoc, de curateur, d'administrateur provisoire, de tuteur ou de tuteur ad hoc.

Dans tous les autres cas, la décision sur l'autorisation de consulter le dossier ou d'en obtenir copie est prise par le ministère public, même pendant l'instruction ».

En l'espèce, le SPF Justice a valablement pris connaissance de la copie du dossier répressif classé sans suite à charge de Madame A cette communication lui ayant été faite par un courrier adressé par le Procureur du Roi, qui estimait que cette communication pouvait lui servir à des fins administratives[23].

Ce dossier répressif contient notamment les pièces suivantes :

- les retranscriptions d'écoutes téléphoniques réalisées sur le numéro de téléphone de Monsieur G N du 18 au 21 août 2015, ce dernier étant suspecté de faits de trafic de stupéfiants. Ces écoutes ont révélé un échange de sms intervenu entre Madame A et Monsieur N (dont Madame A a précisé, lors de son audition du 19 octobre 2015, qu'il vendait du cannabis et de la cocaïne), comme suit[24] :
  - Madame A à 17 heures 30 : « *Rien non plus pfff fauchée et marre faut que je me ré motivé pour un second job* » ;
  - Monsieur N à 17 heures 31 : « *Lol moi aussi* » ;
  - Madame A à 17 heures 31 : « *Toi t'en as déjà deux mdrrr* » ;
  - Monsieur N à 17 heures 40 : « *Lol mais le 2eme j y gagne rien lol* » ;
  - Madame A à 19 heures 03 : « *On fait business ensemble ?* » ;
  - Monsieur N à 19 heures 03 : « *Si tu veux lol* » ;
  - Madame A à 19 heures 03 : « *On me surnomme et qd tu bosses moi je bouge ou il faut ;-)* » ;
  - Madame A à 19 heures 04 : « *Mais moi pas par sms... tu me fais connaître du nom de et si faut je met ma perruque noire partout lol comme ca on me reconnait pas...* » (sic) ;

[23] Pièce 3 du dossier du SPF Justice.

[24] Annexe au PV n° MO.L1.028599/2015 du 19 octobre 2015.

- Madame A à 19 heures 16 : « *J'ai aussi besoin de me refaire un peu ... alors autant jouer de mes charmes pour y arriver haha* » ;
- Madame A à 19 heures 32 : « *Tirai avec toi...* » ;
- Madame A à 19 heures 32 : « *On en parlera mais n'en parle pas aux gens qui me connaissent meme à h car ca va vite parler après et h va me demander qd elle veut... J inves* » ;
- Monsieur N à 19 heures 33 : « *T inquietes ok* ».

- la retranscription de l'audition de Madame A par les services de police le 19 octobre 2015, qui contient notamment les déclarations suivantes :
  - Madame A a déclaré qu'elle n'avait pas écrit les sms reproduits ci-avant, mais qu'il s'agissait d'une personne prénommée N , précisant : « *elle a un beau visage mais elle est un peu ronde, elle a des cheveux longs de couleur noire* »[25] ;
  - à la question « *Lors de la communication 154520698, vous dites n'être jamais allée chez le nommé G cependant lors de cette communication, G vous indique le chemin à partir du contrôle technique de Maisières. Qu'avez-vous à déclarer ?* », Madame A a répondu : « *Il est vrai que je me suis rendue dans une maison située à Maisières et il est possible que j'étais accompagnée de quelqu'un. Lorsque je suis arrivée, G m'a présenté un homme en me disant qu'il s'agissait du patron du restaurant*

    S.I : Je me suis rendue à la toilette dans cette maison et en sortant, j'ai dit à G que je n'étais pas chez lui du fait qu'il y avait plein de tampax. Sur mes dires, G m'a dit que cette maison appartenait à une amie.
    S.I : G m'a montré le jardin de la maison car il voulait que je lui prête une tondeuse.
    S.I : Je ne sais plus vous dire avec qui j'étais mais je pense que j'étais accompagnée d'A (...).
    S.I : A a acheté pour 50,00 euros de cocaïne ».
  - Madame A a également souhaité préciser ce qui suit : « *je reconnais que je consomme de temps en* (sic) *un joint le soir pour me calmer du fait que j'ai peut-être un cancer. Cela me calme. Je compte mettre un terme à cette consommation.*
    S.I : Je vous assure que je n'ai jamais apporté de produit stupéfiants (sic) *au Palais de Justice de Mons* » ;

- le procès-verbal subséquent dressé par les services de police suite aux nouveaux renseignements suivants, reçus le 1er février 2016 : « *Dans le cadre de nos missions de police judiciaire il nous revient de source non policière, que la nommée A* (...) *est une « grosse » (sic) consommatrice de produits stupéfiants (cocaïne, speed et extasy).*
  La source stipule que l'intéressée fait partie du corps de sécurité attaché au Palais de justice de Mons »[26].

- la retranscription de l'audition de Madame A par les services de police le 30 mai 2016, comme suit : « *Je me présente ce jour en vos locaux, conformément à votre convocation.*
  Vous m'informez du but de votre audition.
  Lorsque je suis arrivée en vos bureaux, je vous ai proposé de faire un test de dépistage des stupéfiants, pour prouver ma bonne foi. Vous me faites remarquer que le test est positif et j'en suis grandement étonnée. Je n'ai plus

---

[25] Annexe au PV n° MO.L1.028599/2015 du 19 octobre 2015.
[26] Pièce 6 du dossier du SPF Justice, page 1 du PV n° MO..L1.008135/2016 du 15 mars 2016.

rien consommé depuis la dernière fois ou je suis venue chez vous, pour le dossier G.
Pour le reste, je ne sais pas quoi dire. Je ne suis pas une délinquante, je ne sais pas quoi dire. Je prends des médicaments et finalement je deviens accroc aux médocs.
Ca arrive à tout le monde de faire des erreurs.
A nouveau, j'invoque mon droit au silence et ne souhaite plus répondre à vos questions »[27] ;

- l'annexe au procès-verbal subséquent du 26 avril 2016, dans laquelle les inspecteurs de police écrivent ce qui suit au sujet du déroulement de l'audition de Madame A , le 30 mai 2016 : « (...)
Le but de l'audition étant d'en savoir un peu plus sur la proposition d'un business (vente de stupéfiants) qu'elle a faite par téléphone à N G lorsque nous l'avons questionnée à ce sujet, Mlle A s'est complètement « fermée » au dialogue.
Nous rappelons que lors de son audition faite en nos bureaux le 19/10/15, Mlle A avait trouvé comme explication que les sms avaient été écrits par une prénommé N aux cheveux noirs.
Le sms évoquant le mode opératoire faisait allusion au port d'une perruque noire.
Nous avons alors demandé à Mlle A dans l'éventualité où c'est bien cette N qui aurait envoyé les sms, quel était l'intérêt pour quelqu'un qui a des cheveux noirs, de porter une perruque noire.
Nous avons ensuite demandé à Mlle A de nous donner, pour prouver sa bonne fois, des renseignements nous permettant d'identifier cette N.
Mlle A n'a pas su nous répondre et a dès ce moment, invoqué une nouvelle fois, son droit au silence »[28] ;
- la copie du résultat du test de dépistage de stupéfiants réalisé le 30 mai 2016, positif au THC ; contrairement à ce que fait valoir Madame A dans ses conclusions, le résultat de ce test est lisible[29].

20. Il résulte du dossier répressif dont certains extraits sont reproduits ci-avant que Madame A a eu des contacts –qui ne se limitaient pas à l'acquisition de cannabis- avec un trafiquant de stupéfiants. En effet, ce dernier lui a demandé sa tondeuse à prêter ; ce fait peut sembler anodin, mais révèle que leurs relations ne se limitaient pas à l'achat et à la vente de cannabis. Par ailleurs, l'échange de messages relatif à la possibilité d'une collaboration dans le cadre du trafic de stupéfiants révèle que Madame A a réellement envisagé cette collaboration : l'envoi des messages est réfléchi, dès lors que c'est environ 1 heure 30 après avoir envoyé les premiers messages relatifs au fait qu'elle était fauchée et avait besoin d'un second job, qu'elle a proposé de « faire un business » ensemble. Par ailleurs, l'échange se conclut par le message de Madame A demandant à Monsieur N de ne pas en parler aux personnes qui la connaissent, et lui écrivant qu'ils en reparleront.

Les explications de Madame A quant au fait qu'elle n'aurait pas envoyé ces messages ne peuvent être suivies ; en effet, d'une part, lorsque les services de police lui ont demandé si elle était la seule utilisatrice de ce numéro, Madame A a répondu « *Oui mais de temps en temps je le prête à des amis tout en restant à proximité de mon Gsm* », alors qu'elle ne paraît pas bien connaître la dénommée N , qui aurait envoyé ces messages ; d'autre part, elle n'a pas répondu aux inspecteurs de police lorsque ces

[27] Pièce 6 du dossier du SPF Justice, annexe au PV n° MO.L1.0149633/2016 du 30 mai 2016.
[28] Pièce 6 du dossier du SPF Justice, PV n° MO.L1.014963/2016 du 30 mai 2016.
[29] Pièce 6 du dossier du SPF Justice, annexe au PV n° MO.L1.0149633/2016 du 30 mai 2016.

derniers lui ont demandé quel était l'intérêt pour une personne aux cheveux noirs de porter une perruque noire.

21. Le fait que Madame A ait eu des échanges qui ont dépassé le seul achat de cannabis avec un trafiquant de produits stupéfiants et qu'elle ait envisagé de collaborer avec lui sont établis, et constituent des motifs de licenciement fondés sur la conduite de Madame A

Par ailleurs, le test de dépistage de stupéfiants réalisé le 30 mai 2016 était positif au THC ; contrairement à ce que fait valoir Madame A dans ses conclusions, la copie du résultat du test figurant dans le dossier répressif, en annexe à l'audition du 30 mai 2016, est lisible[30].

22. Le caractère manifestement déraisonnable du licenciement au sens de la CCT n° 109 s'apprécie au regard de la réalité des motifs du licenciement et du fait que le licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. Ce contrôle demeure marginal, et ne porte pas sur les circonstances du licenciement.

Des faits de la vie privée peuvent fonder le licenciement, s'ils ont un impact réel sur la relation de travail, compte tenu des circonstances propres à l'espèce[31].

Madame A exerçait la fonction d'agent de sécurité au Palais de Justice de Mons. Elle avait dans ce cadre accès aux différents locaux du Palais, et donc au local des pièces à conviction (dans lequel sont notamment stockés des stupéfiants) et aux bureaux du Parquet, ainsi qu'aux locaux dans lesquels les dossiers répressifs sont rangés. Compte tenu des fonctions qu'elle exerçait, du lieu tout à fait spécifique dans lequel elles étaient exercées, à savoir un Palais de justice, et du fait qu'elle avait accès aux locaux dans lesquels sont stockés des dossiers répressifs et des pièces à conviction, un employeur normal et raisonnable aurait pu décider de licencier Madame A pour les faits susvisés.

Pour rappel, Madame A n'a pas fait l'objet d'un licenciement pour motif grave, mais bien d'un licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, et le contrôle des motifs du licenciement par le tribunal est marginal.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement de Madame A n'est pas abusif au regard des critères de la CCT n° 109, dont le tribunal a fait application par analogie.

23. En ce qui concerne l'audition préalable au licenciement du travailleur contractuel occupé par une autorité publique, la Cour constitutionnelle a décidé que « *les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés 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, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution* »[32].

Ainsi que l'expose la doctrine, « *Le droit à l'audition préalable découle des principes de bonne administration et d'équitable procédure. Il implique que la personne à l'égard de laquelle l'autorité publique entend prendre une mesure préjudiciable soit mise en mesure de faire valoir utilement son point de vue sur les faits en question et la mesure envisagée.* (...)

[30] Pièce 6 du dossier du SPF Justice, annexe au PV n° MO.L1.0149633/2016 du 30 mai 2016.
[31] C. trav. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, 145 ; R. De Baerdemaeker et M. Kokot, « Protection de la vie privée et contrat de travail », *J.T.T.*, 2006, pp. 1 à 13.
[32] C. Const, Arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016, www.const-court.be.

La seule sanction qui demeure aujourd'hui clairement effective réside dans la mise en œuvre de la responsabilité de l'employeur public sur la base de la théorie de l'abus de droit et/ou de l'article 1382 du Code civil. Le non-respect du principe d'audition préalable constitue en effet une faute susceptible de conduire à l'octroi de dommages-intérêts. Il faut cependant que le travailleur puisse démontrer l'existence d'un dommage en lien causal nécessaire avec le manquement allégué – l'absence d'audition préalable – et qui ne soit pas déjà indemnisé par ailleurs. (...)
Il appartient au travailleur de faire la preuve d'éléments concrets démontrant l'existence et l'étendue de son dommage (...) »[33].

24. L'absence d'audition de Madame A préalablement à son licenciement est une circonstance entourant le licenciement, qui n'a pas d'incidence sur l'appréciation du caractère abusif du licenciement, dans le cadre d'une application par analogie de la CCT n° 109. En effet, la CCT n° 109 concerne les motifs du licenciement.

25. Il appartient à Madame A de démontrer l'existence et l'étendue d'un dommage en lien causal avec le manquement qu'elle allègue – à savoir l'absence d'audition préalable à son licenciement -, qui n'aurait pas déjà été indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée lors de son licenciement. Pour rappel, ainsi que l'a décidé la Cour de cassation, l'indemnité compensatoire de préavis « *répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit* »[34].

En l'espèce, Madame A ne démontre ni l'existence ni l'étendue d'un préjudice, distinct de celui indemnisé par le versement d'une indemnité compensatoire de préavis, résultant de l'absence d'audition préalable à son licenciement.

Elle doit dès lors être déboutée de sa demande.

5. <u>Dépens</u>

26. Madame A est condamnée aux dépens, par application de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire, qui dispose que « *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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement* ».

27. Les dépens sont liquidés à 780 € par le SPF Justice.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et non fondée.

En conséquence,

---

[33] J. De Wilde D'Estmael, « Le point sur le licenciement des agents contractuels dans le secteur public », *Ors.*, 2018/10, pp. 7-8.
[34] Cass., 7 mai 2001, RG S.00.0047.N, www.juridat.be.

En déboute Madame A

Condamne Madame A aux frais et dépens de l'instance, liquidés à 780 € par le SPF Justice.

Le tribunal ne déroge pas à l'article 1397 du Code judiciaire et le jugement est exécutoire par provision nonobstant appel.

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

C. GRENIER, juge, présidant la 4ème chambre ;

V. MAISTRIAUX, juge social au titre d'employeur, dans l'impossibilité de signer (Art. 785 CJ) ;

M. SCHOUTERDEN, juge social au titre d'employé ;

G. ARNOULD, greffier.

G. ARNOULD M. SCHOUTERDEN C. GRENIER