

Rép. n° :2018/ 5296

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
VINGT ET UN DECEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT

En cause de :

Monsieur :

partie demanderesse, représentée par Maître de BONHOME AMELIE loco Maître GOSSELAIN VALERY, avocat dont le cabinet est sis à ATH ;

Contre :

La VILLE DE TOURNAI, représentée par son collège des Bourgmestre et Echevins, 7500 TOURNAI, Enclos Saint-Martin, 52,

partie défenderesse, représentée par Maître DETOURNAY PASCAL; avocat dont le cabinet est sis à MOUSCRON ;

====oOo====

Le Tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 16 novembre 2018.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 21 septembre 2017 ;
- les convocations envoyées le 27 septembre 2017 aux parties par plis judiciaires et à leurs conseils par plis simples, sur base de l'article 1034 du Code judiciaire pour l'audience du 20 octobre 2017 ;
- l'ordonnance prononcée le 14 décembre 2017 en application de l'article 747, § 2, al. 3 du Code judiciaire, fixant les délais pour le dépôt des conclusions et l'audience de plaidoiries au 16 novembre 2018 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe en télécopie le 18 décembre 2017 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 3 avril 2018 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe en télécopie le 24 mai 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe en télécopie le 30 juillet 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 31 juillet 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé au greffe le 25 septembre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 25 septembre 2018 ;
- la pièce supplémentaire de la partie demanderesse déposée à l'audience publique du 16 novembre 2018 ;
- les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Objet de la demande et moyens des parties :

Aux termes de sa requête introductive d'instance déposée au greffe le 21 septembre 2017, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants provisionnels de :

- 15.000,00 € à titre de dommage et intérêts pour licenciement irrégulier, abus de droit de licenciement et pour perte d'une chance de sauver son emploi, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 10.000,00 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 1,00 € à titre d'arriérés de rémunération ou de tout autre montant du par la défenderesse en raison des contrats de travail et/ou de la rupture de ceux-ci, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Elle sollicite également que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par

provision nonobstant tout recours et sans caution et nonobstant toute offre de cantonnement.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues en télécopie au greffe le 30 juillet 2018 (pièce 16 du dossier de procédure), la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer:

- 15 000 € (ou 8.382 EUR à titre subsidiaire) à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier, abus de droit de licenciement et licenciement manifestement déraisonnable ;
- 47.218,65 € (ou 14.528,82 EUR à titre subsidiaire) à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- les intérêts légaux puis judiciaires ;
- les entiers frais et dépens de l'instance en ce comprise l'indemnité de procédure

La partie demanderesse invoque notamment que :

- la procédure disciplinaire est truffée d'erreurs de droit et d'appréciation puisque :
 - o le dossier a été monté exclusivement à charge ;
 - o Monsieur D. et Madame D. ont participé aux délibérations du conseil les 5 mai, 12 mai et 9 juin 2017 ;
 - o le principe d'audition préalable n'a pas été respecté, s'agissant d'un simulacre ;
 - o la décision de licenciement renseigne un recours erroné et occulte la possibilité d'un recours gracieux auprès de l'autorité de tutelle ;
 - o il a été licencié pour des motifs d'ordre privé, le SMS du 17 mars 2017 à Monsieur DE. ; ayant été adressé vu leurs relations amicales passées et ensuite de la mise en ligne, sur you tube, d'une vidéo dans laquelle Monsieur D. s'adresse à lui.
- L'indemnité compensatoire de préavis payée est insuffisante dès lors que :
 - o il faut prendre en compte son ancienneté depuis 1989 au regard de la notion de 'même employeur' ; alors qu'il avait droit à une indemnité de 25 mois et 13 semaines, seuls 12 mois et 13 semaines lui furent payés ;
 - o la partie défenderesse admet qu'elle est entrée en service le 4 mai 1998 de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 16 mois et 13 semaines.

*

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 25 septembre 2018 (pièce 20 du dossier de procédure), la partie défenderesse sollicite que le tribunal déclare les demandes irrecevables et à tout le moins non fondées notamment aux motifs que :

- la partie défenderesse a renoncé à se prévaloir d'éventuelles irrégularités de procédure vu le courrier du secrétaire régional de la CGSP du 10 juillet 2017 ;

- la décision du collège communal du 30 juin 2017 est régulière quant à la forme et au fond ; les droits de la défense n'ont pas été violés par la seule présence de Monsieur D. et Madame D. le collège étant un organe collégial ; encore faudrait-il prouver que leur éventuelle partialité ait pu influencer l'ensemble du collège ;
- vu la qualité d'agent contractuel de la partie demanderesse, elle n'est soumise à aucun délai pour procéder au licenciement ;
- le directeur général a rédigé des rapports ne contenant aucune appréciation personnelle ; ils sont neutres et objectifs ; les témoignages recueillis ont été pris en considération par le collège dans le cadre de sa délibération du 20 juillet 2017 ; la délibération a en outre eu lieu selon un vote à bulletins secrets ;
- la seule sanction liée à la mention d'une voie de recours erronée serait le délai de prescription ; la partie demanderesse n'a en outre subi aucun dommage puisqu'elle a introduit la présente action endéans le délai de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- l'audition préalable a bien eu lieu le 9 juin 2017 ; il avait été informé de son objet ;
- la CCT 109 ne s'applique pas au secteur public ; en toute hypothèse, la partie demanderesse ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait été licenciée de manière manifestement déraisonnable ; la liberté d'expression n'est pas un droit absolu ;
- La date du 4 mai 1988 peut être prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ; les employeurs précédents ne répondent pas à la notion de 'même employeur'.

III. Décision :

1. Faits de la cause :

Monsieur fut engagé par la VILLE DE TOURNAI, le 4 mai 1998, par contrat de travail d'employé temporaire à durée indéterminée avec une clause d'essai d'un mois signé le même jour, en qualité d'éducateur (pièce 1 de la partie défenderesse). Le 5 février 2008, il fut réaffecté au service des travaux, suite à l'avis formulé par le médecin du travail (pièce 2 de la partie défenderesse). Il fut ensuite affecté au musée du folklore à dater du 6 avril 2009 en qualité de préparateur (pièce 3 de la partie défenderesse).

Par délibération du 3 juillet 2015, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI décida de rappeler à Monsieur les droits et devoirs applicables au personnel communal, suite à un courriel qu'il a adressé au collège communal en date du 15 juin 2015 (pièce 4 de la partie défenderesse).

Le 6 juillet 2015, un courrier, dont il n'est pas établi qu'il aurait été adressé par recommandé à Monsieur lui rappela ses droits et devoirs en qualité de personnel communal tels que visés dans le statut administratif. Il fut notamment précisé que « les membres du personnel doivent se comporter avec la plus stricte

correction et la plus grande serviabilité tant dans leurs rapports de service que dans leurs rapports avec le public » (pièce 5 de la partie défenderesse).

Le 30 septembre 2016, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI chargea le directeur général de constituer un dossier disciplinaire et de rédiger un rapport ensuite d'un SMS adressé fin septembre 2016 par Monsieur à l'échevin délégué à la fonction maïorale, Monsieur D

Le 19 janvier 2017, un bénévole du Musée du Folklore adressa au bourgmestre, au bourgmestre f.f., à l'échevin en charge de la culture et à la conservatrice du musée du folklore un courriel relatant un incident rencontré avec Monsieur au sujet d'une commande de lampes et d'ampoules, indiquant notamment: « [...] J'ai également assisté à un long fleuve oratoire où se mêlaient critique de la politique en général et des politiciens tournaisiens en particulier, sa haute compétence (selon lui seul 2 préparateurs de musée à Tournai sont valables dont (sic) (lire :), le copinage, fléau de la vie communale. Assommé par ses propos délirants, j'ai quitté le bureau que j'occupe habituellement le laissant seul avec ses chimères.[...] » (pièce 7 de la partie défenderesse).

Le 25 janvier 2017, Madame D transmet à Monsieur DI un mail indiquant que Monsieur , à sa question de savoir ce qu'il faisait au musée, lui avait répondu qu'il épluchait les comptes du CPAS et que des drapeaux de la CGSP traînaient dans le local qu'il occupait.

Le 28 janvier 2017, la zone de police du Tournais transmet au bourgmestre D ; et au commissaire divisionnaire un rapport concernant une soirée estudiantine et des difficultés rencontrées avec le père de l'un des organisateurs de cette soirée, soit Monsieur (pièce 6 de la partie défenderesse). L'inspecteur indiqua notamment à son propos : « [...] Se prétextant agent communal à Tournai, je lui fais part, et ensuite réitère que pour toutes organisations de manifestations, il y a lieu de remplir une demande à la ville et à la renvoyer au Bourgmestre qui demandera un avis de police.... C'est tout ce que j'ai pu placer dans la discussion avant que père reprenne sa verbomanie « C'est le Bourgmestre, C'est Polo, C'est le Shérif qui veut cela Avec tous ces magouilleurs à la ville, on ne peut plus rien faire à Tournai.... D'ailleurs, faut voir PUBLIFIN et t'as tout compris » [...] » (pièce 6 de la partie défenderesse).

Par délibération du 10 février 2017, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI décida à l'unanimité de poursuivre la procédure disciplinaire à l'égard de Monsieur de charger le directeur général de compléter son rapport disciplinaire, de convoquer ensuite l'agent pour audition au Collège Communal (pièce 9 de la partie défenderesse).

Par délibération du 10 mars 2017, en l'absence de Monsieur DI et de Madame D, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI, après avoir pris connaissance du rapport disciplinaire établi par le directeur général concer-

nant Monsieur
défenderesse).

décida de l'entendre le 31 mars 2017 (pièce 10 la partie

Le 12 avril 2017, le directeur général de la VILLE DE TOURNAI indiqua que Monsieur D. devait transmettre à la directrice des ressources humaines le SMS envoyé le 17 mars 2017 par Monsieur .

Ce SMS, dont le texte est mentionné dans le courriel de Madame M du 12 avril 2017 à 11h55, indique : « Shériff, les bactéries qui m'atteignent depuis 2008 et qui ont failli avoir ma peau en 2013 se rappelant à mon bon souvenir je suis à l'arrêt avec un lourd traitement antibio jusqu'au 31 mars... Il me reviens que je serais à l'arrêt pour éviter une procédure disciplinaire..?!! Pour ta gouverne, saches que contrairement à toi, qui a passé ta vie à pleurnicher et avoir peur de tout.., je ne crains RIEN ni Personne.., toute comme je n'ai pas besoin de me réfugier derrière des uniformes ou encore un titre quelconque pour exprimer ma 'virilité'.. :) [...] Mais pour ça il faudrait que tu en aies ... ;)) [...] Essaie, une fois n'est pas coutume, de faire les choses correctement et d'aller jusqu'au bout de ta démarche.., cela m'évitera de penser que tu es un Lâche en plus d'être un Traître et un Pleutre... Merci d'avance. » (pièce 11 de la partie défenderesse).

Par délibération du 5 mai 2017, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI prit connaissance du SMS de Monsieur à Monsieur DI et décida de charger le directeur général de rédiger un nouveau rapport disciplinaire en y ajoutant les faits nouveaux (pièce 12 de la partie défenderesse).

Par délibération du 12 mai 2017, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI, après avoir pris connaissance du rapport disciplinaire rédigé par le directeur général, décida de poursuivre la procédure disciplinaire et chargea le service de gestion du personnel de convoquer l'intéressé à la séance du 9 juin 2017, à 8 h 30 (pièce 13 de la partie défenderesse).

Monsieur fut convoqué par courrier du 16 mai 2017 mentionnant notamment les faits reprochés (incident avec Monsieur H, occupation à des activités n'étant pas en lien avec votre mission de préparateur au musée du folklore sur votre lieu de travail, propos tenus dans le cadre d'une soirée estudiantine organisée par votre fils, mails adressés à Monsieur l'échevin délégué à la fonction maïorale visant sa qualité d'autorité administrative), la possibilité d'une peine disciplinaire, la possibilité de se faire assister, de demander l'audition de témoins et de consulter le dossier établi (pièce 14 de la partie défenderesse).

Monsieur consulta le dossier disciplinaire le 19 mai 2017.

Par communication téléphonique du 1^{er} juin 2017 à la direction des ressources humaines, Monsieur sollicita l'audition de trois témoins.

Le 8 juin 2017, la chef de bureau administratif communiqua au directeur général une note de synthèse concernant Monsieur (pièce 15 de la partie défenderesse).

Lors de la séance du 9 juin 2017, le collège communal de la VILLE DE TOURNAI :

- prit connaissance des déclarations de Monsieur concernant les faits reprochés et des arguments invoqués pour solliciter l'audition de témoins ;
- décida d'entendre les témoins D.K. , S.VAN E. B et chargea la directrice des ressources humaines de convoquer les témoins afin qu'ils soient entendus le 23 juin 2017 à 8 h 30.

A la délibération du collège communal sont joints la note relative à l'organisation du Musée de Folklore du 7 juin 2017 établi par Mr D.K. (attaché culturel), le mémoire de défense déposé par Monsieur , la note complémentaire déposée par Monsieur ; et son conseiller et son procès-verbal d'audition (pièces 16 et 16.1 à 16.4 de la partie défenderesse).

Le 15 juin 2017, le secrétaire régional de la CGSP adressa à Monsieur D ses remarques concernant le procès-verbal d'audition de Monsieur (pièce 17 de la partie défenderesse).

Par courrier du même jour, Monsieur et les témoins furent convoqués à comparaître lors de la séance du collège communal du 23 juin 2017 à 8 h30 (pièce 18 de la partie défenderesse).

Aux termes de sa séance du 23 juin 2017, en l'absence de Monsieur D le collège communal de la VILLE DE TOURNAI, après avoir pris connaissance des déclarations des témoins T.B. D.K. , S.VAN E. des remarques de Monsieur et de son conseiller (Mr P. D) et des conclusions de ce dernier, décida de joindre les remarques de Monsieur et de Monsieur D au procès-verbal d'audition (pièces 19, 19.1, 19.2 de la partie défenderesse).

Par courrier du 26 juin 2017, la VILLE DE TOURNAI transmet à Monsieur la copie du procès-verbal d'audition des témoins et de son audition (pièce 20 de la partie défenderesse).

Le 27 juin 2017, Monsieur D membre de la CGSP qui assistait Monsieur , transmet à la VILLE DE TOURNAI ses remarques complémentaires suite aux auditions des 9 et 23 juin 2017 (pièce 21 de la partie défenderesse).

Aux termes de la séance du 30 juin 2017, en l'absence de Monsieur D et de Madame D le collège communal de la VILLE DE TOURNAI décida, à bulletins secrets, par 4 voix contre 1, d'envisager le licenciement de Monsieur et de mettre en œuvre la procédure prévue conformément à l'article 89 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 dé-

cembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités (pièces 22 et 22.1 de la partie défenderesse).

Le 5 juillet 2017, le Secrétaire Régional de la CGSP adressa un courrier au bourgmestre f.f de la VILLE DE TOURNAI, Monsieur D. contenant diverses remarques dont celle de « [...] constater qu'en finalité le dossier qui nous occupe présente bien trop de manquements permettant raisonnablement l'engagement d'une sanction disciplinaire.[...] » (pièce 23 de la partie défenderesse).

Par lettre recommandée du 5 juillet 2017, la VILLE DE TOURNAI écrivit à la CGSP pour l'informer qu'elle a décidé d'envisager le licenciement de Monsieur et de mettre en œuvre la procédure prévue conformément à l'article 89 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités suivant une motivation précise et détaillée contenue dans cette même lettre, en y joignant 4 annexes (pièce 24 de la partie défenderesse).

Par lettre recommandée du 5 juillet 2017, la VILLE DE TOURNAI écrivit à Monsieur pour l'informer qu'elle a décidé d'envisager son licenciement et de mettre en œuvre la procédure prévue conformément à l'article 89 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités suivant une motivation précise et détaillée contenue dans cette même lettre, en y joignant 4 annexes (pièce 25 de la partie défenderesse).

Par lettre recommandée du 5 juillet 2017, la VILLE De TOURNAI écrit au président du comité supérieur de concertation pour l'informer qu'elle a décidé d'envisager le licenciement de Monsieur et de mettre en œuvre la procédure prévue conformément à l'article 89 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités suivant une motivation précise et détaillée contenue dans cette même lettre, en y joignant 4 annexes (pièce 26 de la partie défenderesse).

Le 10 juillet 2017, le secrétaire régional de la CGSP écrivit au bourgmestre f.f de la VILLE DE TOURNAI :

« ... Compte tenu des circonstances du dossier, nous n'envisageons pas de saisir le comité supérieur de négociation, estimant que les faits sont d'ordre privé et qu'ils ne doivent souffrir aucune procédure disciplinaire de quelque ordre que ce soit. Par conséquent, nous ne solliciterons pas l'application de l'article 89 § 2 de l'arrêté royal précité. » (pièce 27 de la partie défenderesse).

Aux termes de sa séance du 20 juillet 2017, en l'absence de Monsieur D. et Madame D. collège communal de la VILLE DE TOURNAI, à bulletins secrets, par 4 voix contre 1, décida, avec une longue motivation de :

- confirmer sa décision de licencier Monsieur [redacted] avec effet au 24 juillet 2017 (soir) ;
- de lui notifier la présente décision conformément au règlement de travail (pièces 28 et 28.1 de la partie défenderesse).

Par lettre recommandée du 20 juillet 2017, la VILE DE TOURNAI licencia Monsieur [redacted], avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 mois et 13 semaines de rémunération, avec proposition d'un reclassement professionnel de 60 heures. La lettre de congé est libellée comme suit :

« Ce 9 juin 2017, vous avez été entendu par le collège communal, dans le cadre d'une procédure disciplinaire, sur les faits qui vous sont reprochés, à savoir :

- un incident avec M. André H.
- son occupation à des activités n'étant pas en lien avec sa mission de préparateur au musée de Folklore sur son lieu de travail
- des propos tenus dans le cadre d'une soirée estudiantine organisée par son fils
- un short message service adressé en date du 17 mars 2017 à Monsieur l'Echevin délégué à la fonction maïorale visant sa qualité d'autorité administrative

Vous étiez présent lors de cette audition, accompagné de M. Pascal D [redacted] délégué syndical CGSP.

Le procès-verbal d'audition a été dressé, et vous a été notifié le 14 juin 2017.

Faisant suite à vos remarques déposées le 19 juin 2017, le collège communal du 23 juin 2017, a décidé de joindre ces dernières au procès-verbal d'audition.

A votre demande, 3 témoins (M. Dimitri K [redacted], M. Sylvain V [redacted] et M. Tarik B [redacted]) ont été entendus en séance du collège communal du 23 juin 2017 et les procès-verbaux de ces auditions vous ont été transmis le 28 juin 2017.

Etant donné votre statut de délégué syndical, vous êtes soumis à l'Arrêté Royal du 28 septembre 1984, portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

L'envoi recommandé du 5 juillet 2017 vous a informé de la décision du collège communal d'envisager votre licenciement et la mise en œuvre la procédure prévue à cet effet.

Le 10 juillet 2017, la Centrale générale des services publics (CGSP) nous a informé ne pas solliciter l'application de l'article 89 § 2 de l'arrêté royal précité.

Le collège communal du 20 juillet 2017, a décidé de mettre fin au contrat de travail vous liant à l'administration communale, avec effet au 24 juillet 2017 (soir).

Le préavis ne sera pas presté. Une indemnité de rupture correspondant à la durée de préavis légal de 12 mois et 13 semaines vous sera versée.

Un reclassement professionnel de 60 heures devra vous être proposé.

Cette décision est motivée comme suit : [...] » (pièce 29 de la partie défenderesse).

2. Dommages et intérêts pour licenciement irrégulier, abus de droit de licenciement et licenciement manifestement déraisonnable :

A l'appui de sa demande de dommages et intérêts à concurrence de 15.000 € à titre principal et 8.382 € à titre subsidiaire, Monsieur _____ invoque en vrac :

- Une violation des droits de la défense en raison de la présence de Monsieur D_I et Madame D_I lors des séances du collège communal le concernant :

Le tribunal relève que :

- si Monsieur D _____ et Madame D _____ ient effectivement présents lors de la séance du 10 février 2017 (pièce 9 de la partie défenderesse), il a simplement été décidé de poursuivre la procédure disciplinaire et de charger le directeur général de compléter son rapport ;
- Monsieur D_I _____ et Madame D_I _____ n'ont pas assisté à la séance du collège communal du 10 mars 2017 aux termes de laquelle il fut seulement décidé d'entendre Monsieur _____ (pièce 10 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 5 mai 2017, à laquelle Monsieur D_I _____ et Madame D_I _____ étaient présents, il fut simplement décidé de charger le directeur général de rédiger un nouveau rapport disciplinaire en y ajoutant les faits nouveaux (pièce 12 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 12 mai 2017, en présence des deux personnes dont l'impartialité est mise en cause par Monsieur _____, il fut uniquement décidé de charger le service du personnel de le convoquer pour le 9 juin 2017 (pièce 13 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 9 juin 2017, à laquelle les deux intéressés étaient présents, il fut décidé d'entendre les trois témoins sollicités par Monsieur _____ (pièce 16 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 23 juin 2017, en l'absence de Monsieur D_I _____, mais en présence de Madame D_I _____, il fut décidé de joindre les remarques de Monsieur _____ et du secrétaire régional de la CGSP au procès-verbal d'audition (pièce 19 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 30 juin 2017, en l'absence de Monsieur D_I _____ et de Madame D_I _____, il fut décidé, à bulletins secrets par 4 voix contre 1, d'envisager le licenciement de Monsieur _____ (pièces 22 et 22.1 de la partie défenderesse) ;
- lors de la séance du 20 juillet 2017, en l'absence de Monsieur D_I _____ et de Madame D_I _____, il fut décidé, à bulletins secrets par 4 voix contre 1,

de confirmer la décision de licencier Monsieur _____ avec effet au 24 juillet 2017 au soir et de lui notifier la décision du collège communal (pièce 28 de la partie défenderesse).

La participation de Monsieur D_____ et Madame D_____ aux séances du collège communal des 5 mai, 12 mai et 9 juin 2017 ne permet certainement pas de conclure à une violation des droits de la défense de Monsieur _____ dès lors qu'aucune décision de licenciement n'a été prise lors de celles-ci.

Monsieur _____ oublie en outre que le collège communal est un organe collégial.

Le Conseil d'Etat considère à cet égard que : « Lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège. » (Conseil d'Etat (Ville Ch.), n° 240.610, 30 janvier 2018 – pièce 39 de la partie défenderesse).

Monsieur _____ n'établit pas que la présence de Monsieur D_____ et Madame D_____ aux seules séances des 5 mai, 12 mai et 9 juin 2017 qu'il retient aurait pu influencer l'ensemble des votants lors des séances des 30 juin 2017 et 20 juillet 2017 au cours desquelles seuls 5 membres du collège se sont prononcés sur la sanction à adopter.

Le moyen de la violation des droits de la défense ne peut en conséquence être retenu.

• Le dossier n'aurait été instruit qu'à charge :

Monsieur _____ sans fondement, prétend que le dossier disciplinaire aurait été monté exclusivement à sa charge, dans la mesure où il n'aurait pas été tenu compte des différents témoignages.

Comme le relève la VILLE DE TOURNAI, cet argument ne résiste pas à l'analyse dès lors que :

- les rapports disciplinaires dressés par le directeur général, Thierry LI _____ ne comportent aucune appréciation personnelle (pièces 10 et 13 de la partie défenderesse) ;
- le collège communal a fait droit à la demande d'audition de trois témoins (pièces 16, 19.1, 20 de la partie défenderesse) ;
- le collège communal a pris en considération les témoignages dans le cadre de sa délibération du 20 juillet 2017 (pièce 28 de la partie défenderesse) ;
- les deux délibérations capitales pour la décision de licenciement ont eu lieu aux termes d'un vote à bulletins secrets permettant aux membres du collège d'exprimer leur opinion en toute indépendance alors qu'aucune obligation légale n'existe à ce sujet.

- Mention erronée d'un recours devant le Conseil d'Etat :

La doctrine enseigne, concernant les sanctions applicables à l'hypothèse où les voies de recours ne seraient pas ou erronément indiquées dans un acte de portée individuelle émanant d'une autorité administrative que : « [...] A défaut de satisfaire à ces obligations, le délai de prescription pour introduire un recours ne peut prendre cours. Néanmoins, ce principe ne s'applique pas à la décision qui met fin au contrat de travail. Ainsi, le délai de prescription d'un an prévu par la loi du 3 juillet 1978 court indépendamment de l'absence de mention des voies et délais de recours dans la lettre de rupture. [...] » (R. CAPART, E. DELBROUWIRE, « Le licenciement des agents contractuels du secteur public en 2016 : au milieu du gué » in Droit du travail tous azimuts, Bruxelles, Éditions Larcier, 2016, p. 734)

Il en résulte que la seule sanction pourrait donc concerner le délai de prescription, ce qui n'est pas le cas en l'espèce (S. GILSON, « De l'influence sur la prescription en droit social de l'absence de la mention des voies de recours dans un acte administratif. », R.D.S.-T.S.R., 2012/2, p. 219-237) puisque Monsieur a assigné la VILLE DE TOURNAI dans le délai prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur ayant saisi la juridiction compétente avant l'acquisition du délai de prescription, n'a subi aucun préjudice ensuite de cette mention erronée.

Ce moyen ne peut donc être retenu.

- Absence d'audition conforme :

Les pièces déposées par la VILLE DE TOURNAI démontrent à suffisance que ce moyen est totalement fantaisiste. Monsieur a en effet été entendu le 9 juin 2017 après avoir été convoqué par courrier du 16 mai 2017 mentionnant notamment les faits reprochés (incident avec Monsieur H., occupation à des activités n'étant pas en lien avec votre mission de préparateur au musée du folklore sur votre lieu de travail, propos tenus dans le cadre d'une soirée estudiantine organisée par votre fils, mails adressés à Monsieur l'échevin délégué à la fonction maïorale visant sa qualité d'autorité administrative), la possibilité d'une peine disciplinaire, la possibilité de se faire assister, de demander l'audition de témoins et de consulter le dossier établi (pièce 14 de la partie défenderesse). Monsieur a consulté d'ailleurs le dossier disciplinaire le 19 mai 2017.

Par communication téléphonique du 1^{er} juin 2017 à la direction des ressources humaines, Monsieur sollicite encore l'audition de trois témoins qui fut réalisée (pièces 16, 16.1 à 16.4 et pièces 19, 19.1, 19.2 de la partie défenderesse).

Par courrier du 26 juin 2017, la VILLE DE TOURNAI transmet à Monsieur la copie du procès-verbal d'audition des témoins et de son audition (pièce 20 de la partie défenderesse).

Le 27 juin 2017, Monsieur D[] membre de la CGSP qui assistait Monsieur [] transmet à la VILLE DE TOURNAI ses remarques complémentaires suite aux auditions des 9 et 23 juin 2017 (pièce 21 de la partie défenderesse).

Ce moyen d'absence d'audition conforme ne peut donc être retenu.

- Abus du droit de licencier :

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de Cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente. » (Cass., 10 septembre 1971, Bull. et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

- a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable :

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture ;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave ;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit :

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit :

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu' « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusion, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats » (J-L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973,

J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé 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 (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER) ;
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre, 1994, inédit RG 21484).

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 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 qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

L'abus de droit suppose donc un usage du droit de licencier dépassant manifestement les limites de l'exercice normal qu'aurait pu faire de ce droit une personne prudente et diligente ainsi qu'un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit dans la mesure où le dommage propre au licenciement est couvert par une indemnité de congé qui répare forfaitairement tant le préjudice matériel que moral encouru.

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts. En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer. Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « ex æquo et bono » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

En l'espèce, Monsieur ne rapporte pas la preuve des éléments constitutifs de l'abus de droit dès lors que :

- il a été licencié après audition en bonne et due forme ;
- il a été licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ; à supposer que la VILLE DE TOURNAI ait commis une faute, Monsieur ne démontrerait aucun dommage non réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis ;
- il est loisible à un employeur, indépendamment d'une quelconque faute, de choisir le travailleur dont il souhaite se séparer en cas de mésentente dans un service ; la mésentente de Monsieur avec Madame DI et Monsieur H au sein du musée du folklore est établie ;
- Monsieur reconnaît avoir perdu son sang-froid lors de sa conversation avec Monsieur W de la zone de police à l'occasion d'une soirée estudiantine organisée notamment par son fils et avoir mis en cause la probité de Monsieur DI dès lors qu'il admet avoir dit « *c'est encore un coup du shérif* » ; outre le nom familial dont il a affublé le bourgmestre ff et qui a une connotation indéniablement négative, Monsieur a ainsi sous-entendu que Monsieur DI aurait influencé la zone de police pour une intervention lorsqu'elle s'est rendue compte que son fils participait à l'organisation de la soirée non autorisée ; c'est clairement mettre en cause la probité du bourgmestre, chef de la police ;
- Monsieur ne conteste pas les termes du SMS du 17 mars 2018 tels que repris par la VILLE DE TOURNAI ; il considère qu'il s'agirait d'une commu-

nication privée qui ne pourrait avoir de répercussion sur son contrat de travail ; ce raisonnement ne peut être suivi dès lors que :

- lorsqu'il parle d'une procédure disciplinaire, Monsieur s'adresse clairement à l'échevin ff de bourgmestre, et non à l'ancien camarade ; l'objet du SMS entre dans la sphère professionnelle ; il s'adresse sans conteste à un membre du collège communal de la VILLE DE TOURNAI ;
- ce SMS est insultant en ce qu'il mentionne « [...]Pour ta gouverne, saches que contrairement à toi, qui a passé ta vie à pleurnicher et avoir peur de tout., je ne crains RIEN ni Personne., toute comme je n'ai pas besoin de me réfugier derrière des uniformes ou encore un titre quelconque pour exprimer ma 'virilité'.. :) [...] Mais pour ça il faudrait que tu en aies ... ;)) [...] Essaie, une fois n'est pas coutume, de faire les choses correctement et d'aller jusqu'au bout de ta démarche., cela m'évitera de penser que tu es un Lâche en plus d'être un Traître et un Pleutre... Merci d'avance.» ; il n'est pas admissible, même dans un cadre privé, alors que l'amitié avec Monsieur Di , que Monsieur vante, n'est de son propre aveu plus de mise en 2017 et alors qu'il est agent communal, de traiter le bourgmestre ff de lâche, traître et pleutre ; le droit de critique d'un travailleur a des limites ;
- Monsieur a encore reconnu, lors de son audition, être en digression par rapport au statut administratif de la VILLE DE TOURNAI.

Le licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture n'est donc pas abusif.

• Licenciement manifestement déraisonnable :

La CCT n°109 ne s'applique pas, en tant que telle, au secteur public. La Cour constitutionnelle, dans un arrêt du 30 juin 2016, a cependant considéré que les juridictions du travail doivent 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 CCT 109.

La CCT 109 concernant la motivation du licenciement prévoit, en son article 8, que : «Un licenciement manifestement déraisonnable est 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. » .

Un licenciement est donc manifestement déraisonnable :

- (1) s'il est fondé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou le

- comportement du travailleur et ;
- (2) s'il repose sur des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ;
 - (3) s'il s'agit en outre d'un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Il est uniquement vérifié si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou le comportement ou les nécessités relatives au fonctionnement.

Cette première caractéristique est déjà bien connue : c'est celle qui prévalait déjà en cas de licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Dans le passé, la Cour de cassation considérait de manière très générale que n'était pas abusif au sens de l'article 63 le licenciement d'un ouvrier qui, aux yeux du juge, semblait avoir été motivé par la conduite de l'ouvrier, même si celle-ci n'était pas punissable ni critiquable. Dès l'instant où l'employeur était en mesure d'apporter la preuve de motifs qui, dans son esprit, pouvaient justifier un sentiment de déception vis-à-vis de la conduite de l'ouvrier, il ne s'agissait pas d'un licenciement abusif.

La seconde est neuve: le critère de l'employeur « normal et raisonnable » fait son apparition par la CCT n°109.

Le commentaire de la CCT précise qu'il s'agit d'une appréciation « à la marge, étant donné que l'employeur est dans une large mesure libre de décider ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ».

C'est le caractère manifestement déraisonnable du licenciement qui sera contrôlé et non l'opportunité de gestion de l'employeur. Le contrôle judiciaire reste donc marginal. L'employeur reste libre de décider de ce qui est raisonnable et il a le choix entre différentes alternatives de gestion qu'envisagerait un employeur normal et raisonnable.

En l'espèce, le contrat a été rompu pour un motif lié à l'attitude de Monsieur comme démontré supra.

Le licenciement ne peut donc être considéré comme manifestement déraisonnable.

La demande est non fondée.

3. Indemnité complémentaire de préavis :

On entend par ancienneté les périodes pendant lesquelles le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise (article 37/4 alinéa 2 de la loi relative aux contrats de travail). La règle a été reprise, dans des termes identiques, des anciens articles 59, 65/4 et 86/2 de la loi relative aux contrats de travail abrogés par la loi sur le statut unique. Le principe qui existait antérieurement subsiste donc.

Pour être prise en compte comme ancienneté, il faut que la période durant laquelle le travailleur est resté au service de la même entreprise soit ininterrompue (article 37/4 alinéa 2 de la loi relative aux contrats de travail).

Trois conditions sont requises pour retenir la notion de même entreprise :

- 1) l'objet économique des deux entreprises doit être identique, similaire ou complémentaire ;
- 2) un lien juridique doit exister entre les deux entreprises ;
- 3) la relation de travail avec le travailleur ne doit pas avoir été interrompue.

Il faut qu'existe un lien juridique entre les deux employeurs. Ceci peut être le fait d'une vente, d'une fusion ou d'une absorption de l'entreprise par l'autre. La simple parenté financière ne suffit pas (CT Mons, 21 novembre 1991, JTT, 1992, 93).

Il a ainsi été jugé que la secrétaire occupée par une association de médecins et ensuite par un hôpital n'a pas été employée par la même entreprise dès lors que la finalité de l'association diffère de celle de l'hôpital (CT Bruxelles, 20 septembre 1991, JLMB, 1992, 406).

En l'espèce, les employeurs successifs de Monsieur et singulièrement la VILLE DE TOURNAI et le CPAS à supposer qu'il n'y ait pas eu d'interruption dans l'occupation – ce que le tribunal ne peut vérifier vu l'absence de pièces à cet égard –, sont des entités juridiques différentes, avec des finalités différentes et non complémentaires. Le seul fait que la VILLE DE TOURNAI finance le CPAS ou que le président du CPAS soit membre du collège communal ne suffit pas à rapporter la preuve de la notion de même employeur.

Seule l'ancienneté à dater du 4 mai 1998 est à prendre en considération.

Dans ce cadre, les parties s'accordent pour fixer l'indemnité compensatoire de préavis à 16 mois et 13 semaines alors que l'indemnité payée correspond uniquement à la rémunération de 12 mois et 13 semaines. Un complément équivalent à 4 mois de rémunération est donc dû par la VILLE DE TOURNAI.

La rémunération de base s'élève à $3.131,22 \times 12,92 = 40.455,36$ € majorés de l'allocation de fin d'année de 1.433,43 € soit 41.888,79 €.

L'indemnité complémentaire de préavis équivalente à 4 mois de rémunération s'élève en conséquence à 13.962,93 € brut.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une indemnité complémentaire de préavis de 13.962,93 € brut à majorer des intérêts au taux légal à dater de l'exigibilité jusqu'à parfait paiement ;

Déboute la partie demanderesse de ses autres demandes ;

Compense les dépens, chacune des parties conservant les siens en application de l'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire ;

Dit n'y avoir pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut division Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Pierre DEJARDIN, juge social au titre d'employé ;
Aurore MARGERIN, greffier assumé (article 329 du Code judiciaire) ;

et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 21 décembre 2018, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Aurore MARGERIN, greffier assumé (article 329 du Code judiciaire).



A. MARGERIN M. GILLIEAUX P. DEJARDIN G. PIETTE