

Rép. n° : 2019/M6

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
QUINZE MARS DEUX MILLE DIX-NEUF

En cause de :

partie demanderesse, représentée par Maître L. ROMAN, avocat à Tournai ;

Contre :

La COMMUNE de FLOBECQ, représentée par son collège des Bourgmestre et Echevins, 7880 Flobecq, place, 1,

partie défenderesse, représentée par Maître J.-L. LEUCKX loco Maître N. TISON et Maître M.-L. DELVIGNE, avocats à Marcinelle ;

----oOo----

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

I. Procédure :

L'affaire ayant été reprise ab initio, le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 8 février 2019 n'ayant pu concilier celles-ci avant l'ouverture des débats.

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

- le jugement du 8 juin 2018 ordonnant une réouverture des débats à l'audience du 8 février 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 17 août 2018 ;
- les conclusions après réouverture des débats et le dossier de pièces de la partie demanderesse, entrés au greffe le 2 novembre 2018 ;
- les conclusions sur réouverture des débats de la partie défenderesse, entrées au greffe le 28 décembre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 1^{er} février 2019 ;
- la pièce de la partie défenderesse, déposée à l'audience du 8 février 2019.

II. Objet de la demande et antécédents de la cause :

Aux termes de ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 21 février 2018, monsieur T. sollicitait que le tribunal :

- dise pour droit que son licenciement est manifestement déraisonnable ou à tout le moins constitutif d'un abus de droit ;
- condamne la partie défenderesse à lui payer un indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération soit une somme provisionnelle de 4.000 €.

Par jugement du 8 juin 2018, le tribunal a ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer sur l'application éventuelle des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs au licenciement de Monsieur T. et les conséquences qui pourraient être tirées de leur non-respect et à la partie défenderesse de produire :

- la délibération du collège communal 27 juillet 2016 concernant le licenciement de Monsieur T. ainsi que toutes les pièces qui y seraient visées (rapport de la directrice générale, rapport d'un chef de service...) ;
- l'échange de courriers/courriels avec la ville de Tournai concernant l'évaluation de Monsieur T. produite en pièce 3 et/ou tout document permettant de déterminer la date à laquelle la commune de Flobecq est entrée en possession de la pièce 3 ;
- la convention conclue entre le Free Music Band et la commune de Flobecq pour les années 2015 et 2016 ;
- le PV d'audition de Monsieur R. par le collège communal et/ou tout autre document attestant de la date et du contenu de cette audition ;
- le règlement de travail de la commune de Flobecq notamment en ce qu'il viserait l'utilisation de leur adresse email professionnelle par les agents et le contrôle de leurs communications électroniques.

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats déposées au greffe le 2 novembre 2018 (pièce 28 du dossier de procédure), Monsieur T sollicite que le tribunal :

- dise pour droit que son licenciement est manifestement déraisonnable ou à tout le moins constitutif d'un abus de droit ;
- condamne la partie défenderesse au paiement de :
 - o une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération soit une somme de 4.590 € à majorer des intérêts judiciaires ;
 - o dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 5.000 € couvrant la perte d'une chance de conserver son emploi à majorer des intérêts compensatoires à dater du licenciement du 27 juillet 2016 et des intérêts moratoires jusqu'au jugement à intervenir et ensuite des intérêts judiciaires au taux légal.

Monsieur T invoque notamment que :

- son licenciement revêt un caractère abusif dès lors qu'il n'a pas pu bénéficier du droit d'être entendu et de faire valoir ses moyens de défense (application de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 juillet 2017) ; il a uniquement appris, par le biais du formulaire C4, ce qui lui était reproché ; il faudra attendre la mise en état du dossier pour qu'il apprenne l'ensemble des reproches qui lui sont faits ; il a perdu une chance de conserver son emploi ;
- son licenciement n'a pas été motivé ; la lettre de rupture ne comporte aucune motivation ; la seule motivation fournie, in illo tempore, est celle figurant sur le C4 (rupture de confiance rendant impossible la poursuite de la collaboration) ; l'obligation de motivation résulte toutefois des enseignements de la CCT 109 et de la loi du 29 juillet 1991 ; la partie défenderesse aurait au moins dû joindre la délibération du collège communal ; dès lors qu'elle s'en est abstenue, elle ne peut plus avancer, à postériori, une autre motivation (application de l'arrêt de la cour du travail de Mons du 17 juillet 2008) ;
- son licenciement est manifestement déraisonnable dès lors que la partie défenderesse ne souhaitait plus l'employer uniquement parce qu'il gênait de par son implication dans le FMB et de par sa candidature aux élections sociales ; les motifs liés à des carences, à la lenteur dans la mise à jour du plan d'urgence, à son incapacité à utiliser les outils informatiques de base, à la prétendue falsification de son évaluation, à l'utilisation de son temps de travail pour des activités privées du FMB, à l'utilisation privée de sa boîte mail ne sont que des prétextes ; il n'a d'ailleurs jamais été averti de ces prétendus manquements alors qu'ils auraient été rapidement constatés selon l'attestation de monsieur M

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats déposées au greffe le 28 décembre 2018 (pièce 30 du dossier de procédure), la COMMUNE de FLOBECQ conclut à :

- l'irrecevabilité de la demande nouvelle de dommages et intérêts couvrant la perte d'une chance de conserver son emploi dès lors que cette demande a été formulée pour la première fois dans ses conclusions après réouverture des débats ;
- au non fondement de toutes les demandes aux motifs notamment que :

- l'arrêt de la cour constitutionnelle qui impose l'audition préalable n'était pas rendu lors du licenciement ; elle ne pouvait pas anticiper l'évolution de la jurisprudence ;
- à supposer qu'une audition préalable à la décision de licenciement était requise, le seul dommage est la perte d'une chance de conserver son emploi ; or, monsieur T n'aurait jamais été maintenu en place ;
- la CCT 109, outre le fait qu'elle n'est pas applicable au secteur public, n'impose pas une motivation en amont ; lorsqu'il a été licencié, le travailleur qui veut obtenir une motivation doit s'adresser à son employeur dans les deux mois qui suivent le licenciement ; il n'existe donc pas d'obligation légale de motivation du licenciement à priori ;
- la Cour constitutionnelle, dans son arrêt du 5 juillet 2018, a conclu à la constitutionnalité de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs interprétée comme ne s'appliquant pas au licenciement des contractuels de la fonction publique ;
- l'éviction de Monsieur T du FMB est totalement étranger à la perte de son emploi ;
- Monsieur T n'a pas été engagé pour s'occuper, pendant ses heures de services, du FMB, même si le comportement qu'il a adopté dans le cadre du FMB n'a pas arrangé les choses au niveau relationnel dans le cadre de son contrat de travail ;
- Monsieur T n'a pas été licencié parce qu'il n'ouvrait plus le droit à une prime de l'AVIQ (cette prime n'a été payée que jusqu'en mars 2015) ;
- même s'il faut s'inspirer de la CCT 109, Monsieur T ne démontre pas que son licenciement ne présenterait aucun lien avec sa conduite et que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ;
- le collège communal n'a pas été informée de la falsification de l'évaluation par Monsieur T lorsque la directrice générale en a eu connaissance ;
- Monsieur T consacrait une partie importante de son temps de travail au FMB ; il avait été entendu à ce sujet et rappelé en vain à l'ordre.

III. Décision du tribunal :

1. Quant à l'audition préalable :

Dans un arrêt du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle indique que le principe 'audi alteram partem' s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et se doit, à ce titre, de statuer en pleine connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée à la personne ou au comportement d'un administré. Elle condamne ainsi clairement l'interprétation faite par la Cour de cassation du

prescrit des articles 32, 37 et 39 de la loi du 3 juillet 1978 aux termes de son arrêt du 12 octobre 2015 (reprise par le Conseil d'Etat en son arrêt du 27 septembre 2016) et impose aux employeurs publics de procéder à l'audition préalable de leurs travailleurs avant de prendre une décision de rupture unilatérale de leur contrat de travail.

C'est en vain que la partie défenderesse invoque une erreur légitime, estimant qu'elle ne pouvait légitimement, durant l'été 2016, se conformer à une solution préconisée par la Cour constitutionnelle le 6 juillet 2017.

La problématique de l'obligation d'une audition préalable fait couler beaucoup d'encre depuis plusieurs années. Ainsi, doctrine et jurisprudence au sud du pays se prononçaient majoritairement en faveur de l'application du principe de l'audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public en faisant toutefois généralement une exception du licenciement pour motif grave. Même si la Cour de cassation avait pris le contre-pied de la tendance majoritaire aux termes de son arrêt du 12 octobre 2015, cette position faisait l'objet d'une virulente critique de la part d'une partie importante de la doctrine. C'est ainsi que, par jugement du 14 avril 2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a saisi la Cour constitutionnelle de la question.

La partie défenderesse a toutefois préféré adopter la position à minima et faire l'économie d'une audition préalable alors qu'elle devait savoir que la Cour constitutionnelle avait été saisie de la question de la discrimination entre le personnel statutaire et le personnel contractuel des pouvoirs publics en ce que seuls les premiers, selon la Cour de cassation et le Conseil d'Etat, bénéficiaient du droit d'être entendus préalablement à la rupture de la relation de travail.

Comme le tribunal l'a indiqué précédemment, indépendamment de la position de la Cour de cassation, l'audition préalable constitue un procédé incontournable à une prise de décision raisonnée et une forme de respect élémentaire à l'égard de la personne du travailleur.

Par motif décisoire, le tribunal a considéré, en page 6 du jugement du 8 juin 2018, que la partie défenderesse avait commis une faute en s'abstenant d'entendre, en bonne et due forme, Monsieur T avant de procéder à son licenciement dont la seule motivation, in illo tempore, réside dans le formulaire C4 et que son seul dommage réside dans la perte d'une chance de conserver son emploi.

Aux termes de ses conclusions après réouverture des débats déposées au greffe le 2 novembre 2018, Monsieur T sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 5.000 € couvrant la perte d'une chance de conserver son emploi.

La partie défenderesse considère que cette demande est irrecevable (ayant été formée dans le cadre d'une réouverture des débats) et prescrite (demande nouvelle formée au-delà de l'année de la rupture du contrat de travail).

La demande principale, formulée dans l'acte introductif d'instance, se distingue des demandes incidentes introduites durant le procès (D. MOUGENOT, principes de droit judiciaire privé, Bruxelles, Larcier, 2009, 1193). Parmi les demandes incidentes figurent notamment la demande nouvelle, c'est-à-dire la demande qui s'ajoute ou se substitue à la demande principale conformément à l'article 807 du Code judiciaire ainsi que la demande additionnelle, celle-ci constituant le prolongement immédiat de la demande originaire en vertu de l'article 808 du Code judiciaire. La demande nouvelle résulte de ce que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si des conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente, selon l'article 807 du Code judiciaire.

Cette disposition permet donc aux parties d'étendre ou de modifier l'objet de la demande initiale pour autant qu'elles ne modifient pas la cause de la demande, laquelle peut être définie comme étant l'ensemble des faits et des actes à la base du litige qui sont invoqués par le demandeur à l'appui du droit dont il réclame la reconnaissance (C. trav. Mons (2e ch.), 6 février 2012, R.G. n° 2011/AM/68, <http://jure.juridat.just.fgov.be>).

Lorsque le juge décide légalement que la demande initiale et la demande nouvelle introduite par conclusions ne sont pas fondées sur le même fait, au sens de l'article 807 du Code judiciaire, il décide en droit que la demande nouvelle est irrecevable (Cass., 5 mai 1988, *Pas.*, 1988,1, p. 1075).

L'article 807 du Code judiciaire ne requiert pas que la demande nouvelle soit exclusivement fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation (Cass. (1e ch.), 10 novembre 2006, <http://jure.juridat.fgov.be>. Cass. (1e ch.), 4 juin 2010, <http://jure.juridat.fgov.be>. Mons (16e ch.), 25 février 2016, rôle n° 2015/RG/185, <http://jure.juridat.fgov.be>).

Lorsqu'une demande nouvelle est fondée sur un autre fait ou un autre acte, il n'est pas exigé que ceux-ci présentent un lien avec le fait ou l'acte invoqué dans la citation (Cass. (1e ch.), 29 janvier 2010, rôle n° C07.0278.F, <http://jure.juridat.fgov.be>). Il ne s'impose pas davantage que la demande étendue ou modifiée à l'égard de la partie contre laquelle a été introduite la demande initiale ait été portée devant le premier juge ou ait été virtuellement contenue dans la demande originaire (Cass. (1e ch.), 29 novembre 2002, rôle n° C00.0729.N, <http://jure.juridat.just.fgov.be>).

En ce qu'elle est exprimée dans des conclusions contradictoirement prises et fondée sur des faits invoqués dans les actes introductifs d'instance puisque des dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable sont réclamés aux termes de la requête introductive d'instance, la demande nouvelle est recevable.

Par ailleurs, les demandes incidentes ne bénéficient de l'effet interruptif de l'acte introductif d'instance que si elles y sont virtuellement comprises, soit si l'objet de la demande nouvelle ou additionnelle est compris dans l'objet de la demande introduite par l'acte initial. Tel est le cas.

Par contre, la demande de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi en raison de l'absence d'audition est non fondée.

En effet, même s'il avait été entendu préalablement, Monsieur T n'avait manifestement aucune chance de conserver son emploi au regard de l'état d'esprit du collège communal lors de sa réunion du 27 juillet 2016. Sa décision est notamment motivée par le fait que Monsieur T a fourni des documents faussés émanant de la Ville de Tournai. Cet élément n'est d'ailleurs plus réellement contesté par Monsieur T

2. Quant à l'obligation de motivation formelle de la décision de licenciement :

Dans un arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation a jugé qu'il ne résulte pas des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 qu'une autorité publique qui informe le travailleur qu'elle met fin à son contrat de travail est tenue de motiver expressément ce licenciement. Autrement dit, la loi du 29 juillet 1991 n'est pas applicable au licenciement des contractuels de la fonction publique. Le Conseil d'Etat, aux termes d'un arrêt du 27 septembre 2016, s'est rallié à cette position.

En outre, comme le relève à juste titre la partie défenderesse, même s'il fallait s'inspirer des principes contenus dans la CCT 109, cette dernière ne contient aucune obligation de motivation du licenciement à priori.

La partie défenderesse n'est donc pas tenue par la seule motivation notifiée à Monsieur T par le biais du formulaire C4. Elle peut fournir d'autres motifs à postériori.

3. Quant au licenciement manifestement déraisonnable et à l'abus de droit de licencier :

Même si la CCT 109 ne trouve pas à s'appliquer pour les motifs exposés en feuillet 5 du jugement du 8 juin 2018, le tribunal a indiqué pouvoir s'inspirer des principes de la CCT 109.

La CCT n°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.* » .

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.

En l'espèce, Monsieur T. n'établit pas que son licenciement n'a aucun lien avec son comportement.

Le tribunal considère comme établi le fait que Monsieur T. a rajouté la mention « planu » sur le bulletin d'évaluation de la Ville de Tournai du 18 juin 2009 qu'il a communiqué à son futur employeur pour vanter ses qualifications professionnelles et manifestement faire coller son CV au profil requis (pièce 4 de la partie défenderesse comparée à la pièce 3 transmise par la Ville de Tournai le 9 septembre 2015). Monsieur T. est le seul à justifier d'un intérêt à l'ajout de cette mention. Aux termes de ses dernières conclusions (page 14), il insiste d'ailleurs davantage sur le laps de temps entre la découverte de cet élément par la directrice générale et la décision de licenciement... Le seul fait que cet élément soit connu de la directrice générale depuis le 9 septembre 2015 ne modifie toutefois en rien cette analyse. Ce motif figure d'ailleurs en première place dans la motivation de la décision du collège communal du 27 juillet 2016. Il semble donc clair qu'il a été déterminant pour le collège communal. Rien n'indique non plus que le collège communal en aurait eu connaissance dès septembre 2015.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est en conséquence non fondée.

Si les circonstances entourant le licenciement ne permettent pas de conclure à un licenciement manifestement déraisonnable, elles doivent être abordées au regard de la demande de dommages et intérêts pour abus de droit.

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 conclusions, 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, le seul motif indiqué, spontanément, est celui figurant sur le formulaire C4 : '*perte de confiance avec le travailleur rendant impossible la poursuite de la collaboration professionnelle*'.

Le tribunal relève que cette mention fait immédiatement penser au critère de perte de confiance de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 alors qu'une indemnité de rupture a été payée.

A l'exception de la production d'un document faussé, la délibération du collège vise la participation et le rôle de Monsieur T dans le FMB qui apparaissent déterminants dans la décision de licencier.

Alors que la partie défenderesse affirme que la participation de Monsieur T à ce FMB et que son implication en son sein n'ont aucun lien avec son contrat de travail, le tribunal ne peut que constater que son éviction du FMB est concomitante à la décision de licencier et que cette décision est grandement motivée par sa participation au FMB et surtout par un préavis de grève. Le collège communal s'est manifestement offusqué que le dirigeant d'une association subventionnée ose refuser d'honorer une prestation moyennant un préavis de grève.

Ces circonstances rendent le licenciement abusif, d'autant que les griefs relatifs à l'utilisation de son temps de travail pour des activités privées ne sont nullement établis. Aucun document n'est déposé quant à une mise en garde lors de la séance du 11 mai 2016. Aucun document interdisant aux agents d'utiliser leur adresse professionnel pour des communications privées n'est non plus produit. Les mails émanant de la directrice générale ne sont pas non plus constitutifs d'avertissement ou de mise en garde. Il s'agit simplement du suivi de dossiers.

Au niveau du dommage, le tribunal octroie, ex aequo et bono, la somme de 500 € pour compenser le dommage moral particulier causé à Monsieur T par la mention « perte de confiance » sur le C4 et pour la concomittance entre son licenciement, la restitution des clés et son éviction du FMB.

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

Dit les demandes recevables ;

Condamne la partie défenderesse au paiement de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier évalués à 500 € majoré des intérêts au taux légal à dater du 14 avril 2017 jusqu'à parfait paiement ;

Dit non fondées les autres demandes ;

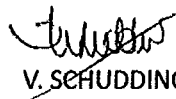
Compense les dépens ;

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

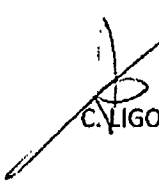
Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre ;
Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT, juge social au titre d'employé ;
Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 15 mars 2019, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



C. LIGOT



M. GILLIEAUX



G. PIETTE