

Numéro de rôle <b>21/642/A</b>
Numéro de répertoire <b>2023/459</b>
Chambre <b>2<sup>ème</sup> chambre</b>
Parties en cause <b>M<sup>i</sup> c/ Zone de Secours Wallonie Picarde</b>
Type de jugement <b>Jugement définitif</b>

**Expédition**

Délivrée à : <i>M<sup>e</sup> de fenechere</i>	Délivrée à :
Le : <i>31/03/2023</i>	Le :

**Appel**

Formé le :
Par :

**Tribunal du travail  
du Hainaut  
division de Tournai**

**Jugement**

**Audience publique du 17 février 2023**

Rép. n° : 2023/4523

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DU HAINAUT  
DIVISION DE TOURNAI**

---

**JUGEMENT  
AUDIENCE PUBLIQUE DU  
DIX-SEPT FEVRIER  
DEUX MILLE VINGT-TROIS**

En cause de :

Monsieur M

*Partie demanderesse comparissant en personne, assistée par son conseil Maître*

Contre :

La Zone de Secours Wallonie Picarde, dont les bureaux sont sis à 7501 Orcq, chaussée de Lille, 422C ;

*Partie défenderesse représentée par son conseil Maître*

====oOo====

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

**I. Éléments de 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 leur plaidoirie à l'audience publique du 16 décembre 2022, n'ayant pu les concilier avant l'ouverture des débats.

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

- la requête contradictoire reçue au greffe le 22 octobre 2021 ;
- les convocations sur base de l'article 1034sexies du Code judiciaire pour l'audience publique du 19 novembre 2021 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1<sup>er</sup> du Code judiciaire prononcée le 19 novembre 2021 confirmant les délais pour le dépôt des conclusions et fixant l'audience pour les plaidoiries au 16 décembre 2022 ;
- les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 7 février 2022 ;
- les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 25 avril 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 24 juin 2022 ;
- les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 29 août 2022 ;
- les dernières conclusions de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 28 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 14 décembre 2022 et déposé à l'audience publique du 16 décembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé à la même audience ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

## **II. Antécédents de la cause et objet de la demande**

En date du 29 mars 2018, Monsieur M est engagé par la Zone de Secours Wallonie Picarde dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en qualité de coordinateur administratif gestion des opérations 01-1 avec 22 ans et 7 mois d'ancienneté pécuniaire, et ce pour une durée de 6 mois prenant cours le 1<sup>er</sup> avril 2018 et se terminant le 30 septembre 2018 (pièce 1 du dossier de la partie demanderesse).

En date du 14 septembre 2018, Monsieur M fait l'objet d'une évaluation positive par son supérieur fonctionnel, Monsieur G aboutissant à un engagement sous contrat à durée indéterminée (pièce 2 du dossier de la partie demanderesse).

La conclusion d'un contrat à durée indéterminée est motivée de la manière suivante : « *La fonction de coordinateur administratif de gestion des opérations est une fonction complexe. a tout à fait le profil pour remplir ce rôle. , de par son expérience et ses capacités, apporte beaucoup dans l'équipe qui travaille à l'organisation de l'évolution du réseau de postes et des ressources de ce réseau ainsi que pour le déploiement d'outils de gestion administrative des activités de l'opération* ».

Aux termes d'un contrat à durée indéterminée signé le 24 septembre 2018 (pièce 3 du dossier de la partie demanderesse), Monsieur M est donc engagé en qualité de coordinateur administratif gestion des opérations à temps plein à l'échelle barémique 01-1.

A dater du 6 octobre 2019, suite à un accident de la vie privée survenu la veille, Monsieur M est en incapacité de travail durant 7 jours.

L'incapacité est ensuite prolongée jusqu'au 18 octobre 2019 inclus (pièce 5 du dossier de la partie demanderesse).

Le 4 mars 2020, Monsieur M est à nouveau en incapacité de travailler jusqu'au 6 mars 2020 (pièce 8 de son dossier).

Son incapacité est prolongée en date du 7 mars 2020 pour la période du 9 au 15 mars 2020 et en date du 12 mars 2020 pour la période du 13 mars au 20 mars 2020.

Par courriel du 14 mars 2020, Monsieur M informe son supérieur hiérarchique, Monsieur G de la prolongation de son incapacité en indiquant notamment « ... je laisse passer le WE et envisage d'entamer la semaine en travail à distance, je ferais le point avec toi à ce moment » (pièce 7 du dossier de la partie défenderesse).

Monsieur G lui répond immédiatement « OK. Il ne serait pas plus sage d'écouter les recommandations du médecin et être réellement en arrêt de travail ? Bon courage » (pièce 7 du dossier de la partie défenderesse).

En date du 19 mars 2020, son incapacité est prolongée pour la période du 21 au 31 mars 2020.

Par courriel du 20 mars 2020, il informe Monsieur G de ce que son incapacité de travail est prolongée jusqu'au 31 mars 2020 en ces termes :

« Bjr,

*J'ai vu mon médecin hier soir :*

*Je suis prolongé jusqu'au 31 mars.*

*Mon oreille n'est toujours pas réparée mais en bonne voie. En attendant c'est acouphène. Mais dans le contexte, faut pas trop se plaindre.*

*Je dois prendre du médrol pendant 5 jours et attendre que ça passe... en me gavant de vitamines et cure de repos.*

*J'ai eu ce matin, elle m'a fait un topo sur la situation et le mode de fonctionnement mis en place.*

*A suivre donc*

» (pièce 6 du dossier de la partie demanderesse).

Le même jour, Monsieur G lui répond comme suit :

« Salut

*Bien reçu ton mail.*

*J'espère que tu te rétabliras vite.*

*Tu dois juste avoir conscience que vu la situation actuelle, je ne peux pas empêcher les gens d'avoir leur idée sur la question mais ça j'imagine que tu t'en doutes bien.*

A+ » (pièce 7 du dossier de la partie demanderesse).

Monsieur M introduit une demande d'interruption de carrière à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 14 juillet 2020.

Le 23 juillet 2020, le supérieur hiérarchique de Monsieur M lui adresse un courriel à propos de ses congés en ces termes : *« Tes congés ont été acceptés comme tels depuis déjà un certain temps, les modifier pour le travail n'est pas nécessaire. On s'organise en période de congé pour assurer la continuité et pour que chacun puisse bénéficier des congés dont il a besoin. Conserve donc tes congés tels que tu les as organisés. »* (pièce 8 du dossier de la partie défenderesse).

Monsieur M formule alors une seconde demande d'interruption de carrière à partir du 1<sup>er</sup> août 2020 pour la période du 1<sup>er</sup> août au 14 août 2020 (pièces 9 et 10 de son dossier).

\*

Monsieur M reprend le travail le lundi 17 août 2020 et adresse un courriel à Monsieur G et Mesdames R et RE en faisant état de son exaspération.

Immédiatement, son supérieur, Monsieur G indique *« J'espère que ton congé s'est bien passé. Il n'est pas utile de s'énerver dès la reprise. S'il y a des tensions c'est que la communication est difficile tout simplement. Il faut reprendre le temps de bien clarifier les choses. Quand peut on se voir pour refaire le point là-dessus ? Je prendrai le relai pour communiquer avec le SST si besoin »*.

N'ayant aucune réponse, Monsieur G réinterpelle Monsieur M le 19 août 2020 et conclut *« Je ne souhaite pas non plus que nous nous fâchions avec le SST donc je préfère prendre le relai si c'est compliqué. Merci »*.

Monsieur M répond le même jour en soirée en indiquant notamment *« Après lundi, on pourra tout mettre à plat si cela est utile. En tous cas, à partir de maintenant, j'arrête de faire la preuve que je travaille. Ils peuvent venir nous voir travailler sur ces sujets, ce sera certainement utile pour une future collaboration heureuse autour du traitement de la paie »*.

Par mail du 20 août 2020, Monsieur G, avec Monsieur L en copie, répond encore à propos de l'extraction des prestations de juillet *« être exaspéré le premier jour de ta reprise après 15 jours en congé démontre en toute objectivité une certaine tension, tu ne peux pas le nier. Je ne comprends pas l'utilité de réunir et face au service informatique du SST... J'aurais eu besoin que tu me donnes plus de détails pour peut-être comprendre l'utilité de leur présence mais visiblement cela ne t'agréé pas de me donner ces détails. Je te demande à deux reprises, dont la première fois lundi, de pouvoir faire le point, tu me renvoies seulement, hier soir, à après lundi prochain. Ca fera plus d'une semaine que tu as repris le travail. Inutile maintenant de me proposer de faire ce point aujourd'hui ou demain, mon agenda s'est complété entre-temps. Effectivement, je n'ai pas besoin de preuve que tu travailles, j'avais juste besoin de faire le point et j'ai besoin de*

*résultats. Je te demanderai quand même avant lundi si tu veux bien me justifier l'utilité d'avoir la présence de            ou            lundi à cette réunion ».*

Monsieur L            demande ensuite, par mail du même jour, d'avoir un point complet de la problématique SST mardi prochain pour qu'il puisse décider qui va s'occuper de ce dossier qui dure depuis deux ans.

Finalement, le 20 août 2020 dans la matinée, après lecture des échanges entre ses supérieurs, Monsieur M            indique les motifs pour lesquels il estime que et I            doivent être présentes et indique qu'on peut programmer la réunion de travail à un autre moment ou tout autre mode d'emploi.

Monsieur M            entre ensuite en incapacité de travail du 21 août 2020 au 31 octobre 2020 inclus (pièce 11 de son dossier).

Le 28 août 2020, Monsieur M            se rend dans les locaux du Service externe de Prévention et de Protection au Travail afin d'obtenir un rendez-vous et adresse, en date du 31 août 2020, un mail pour ce faire (pièce 12 de son dossier).

Le 13 octobre 2020, Monsieur M            est reçu par la conseillère en prévention aspects psychosociaux, Madame F           .

Elle soumet à Monsieur M            le formulaire de fin de premier entretien en indiquant, sous le titre commentaire, « *grande souffrance professionnelle. Arrêt maladie pour le moment. Priorité absolue à la convalescence. Mr M            reviendra vers moi si besoin* ».

Monsieur M            ne souhaite pas que sa situation soit communiquée au médecin du travail (pièce 14 de son dossier).

Aux termes d'une délibération du 21 octobre 2020, le conseil de la Zone de Secours Wallonie Picarde décide de licencier Monsieur M            moyennant paiement de l'indemnité compensatoire de préavis légalement due et de procéder aux formalités requises, notamment la remise des documents sociaux, en mentionnant, au titre de motif du licenciement, « réorganisation des services » (pièce 15 du dossier de la partie demanderesse).

La délibération est motivée comme suit :

« (...)

*Considérant que le commandant de zone est chargé d'établir un schéma d'organisation opérationnelle de la zone de secours ;*

*Considérant que lors du passage en zone de secours, en 2015, la zone de secours de Wallonie Picarde s'est dotée d'un organigramme des postes et fonctions à pourvoir pour accomplir les missions dévolues par la loi ;*

*Que lors du passage en zone il s'est dans un premier temps avéré nécessaire de favoriser l'intégration des différents services fusionnés et de mettre en place un système de gestion de la zone, de son personnel et de ses activités ;*

*Que la zone de secours s'est notamment dotée d'un organigramme du département exécution ;*

*Que progressivement les postes ont été pourvus par l'engagement de personnel contractuel ;*

*Considérant que la gestion des missions et le fonctionnement des services du département exécution ont fait l'objet d'une évaluation dans le courant de l'année 2020 ;*

*Qu'il est apparu à l'occasion de cette évaluation que des synergies devaient être créées entre services et que des modifications et des améliorations nécessaires au bon fonctionnement des services devaient être apportées à l'organigramme du département exécution ;*

*Qu'il a également été tenu compte, à l'occasion de cette évaluation, de l'évolution du contexte qui existait lors du passage en zone et des outils nouveaux dont la zone s'est progressivement dotée qui permettent une rationalisation des services et une amélioration de leur fonctionnement ;*

*Considérant que des constats opérés il est apparu nécessaire et justifié d'organiser différemment le service de gestion des opérations ;*

*Que ce service, dont les tâches et missions sont intégrées dans d'autres services, disparaît de l'organigramme ;*

*Considérant qu'un nouvel organigramme du département exécution a été défini ;  
Que ce nouvel organigramme a été présenté à l'autorité par le commandant de zone en séance du collège de zone du 6 juillet 2020 ;*

*Vu le nouvel organigramme du département exécution ;*

*Considérant que ce nouvel organigramme à présent défini doit être mis en œuvre ;*

*Considérant qu'il résulte du nouvel organigramme que par la réorganisation opérée, le service de gestion des opérations disparaît ;*

*Que le personnel qui était affecté aux tâches et missions du service de gestion des opérations sera intégré aux services des ressources humaines et dispatching pour assurer la charge de travail précédemment confiée au service de gestion des opérations et dorénavant partiellement confiée aux services des ressources humaines et dispatching et partiellement au nouveau groupement AMU placé sous*

*la responsabilité d'un membre du personnel opérationnel de la zone de secours ayant le grade de capitaine ou d'officier supérieur ;*

*Que cependant nécessairement l'emploi de chef de service de gestion des opérations disparaît ;*

*Considérant que toutes les fonctions de chef de service sont pourvues et qu'il n'y a pas d'emploi équivalent vacant disponible au sein de la zone de secours ;*

*Qu'il n'est dès lors pas possible de reclasser le chef du service gestion des opérations dans l'organigramme de la zone de secours, faute d'emploi disponible ou vacant ;*

*Considérant que l'emploi de chef de service du service gestion des opérations ayant disparu sans possibilité de reclassement de son titulaire, il s'indique, dans l'intérêt de la zone de secours et dans l'intérêt du service de procéder au licenciement du titulaire de la fonction ;*

*Que l'emploi ayant disparu, il n'y a pas lieu de faire prester un préavis ;*

*Qu'il s'indique de licencier immédiatement moyennant paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;*

*Considérant que Monsieur M a été engagé en qualité d'agent contractuel « coordinateur administratif gestion des opérations », chef du service gestion des opérations, par un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 1<sup>er</sup> octobre 2018, avec une ancienneté reconnue de 22 ans et 7 mois à la date du 1<sup>er</sup> avril 2018 (date de l'engagement initial à durée déterminée de 6 mois) ;*

*Qu'il y a dès lors lieu de licencier Monsieur M*

*Considérant que le licenciement est justifié uniquement par la nécessité du service et par la réorganisation des services ;*

*Que la manière de servir Monsieur M n'est pas en cause ;*

*Qu'il n'est dès lors pas légalement nécessaire de procéder à une audition préalable au licenciement, celui-ci n'étant pas justifié par le comportement de l'agent ;*

*Que l'autorité administrative dispose de toutes les informations utiles et nécessaires pour décider en parfaite connaissance de cause ;*

*Considérant, aux seules fins d'être complet, qu'il a été porté à la connaissance de l'autorité que Monsieur M est actuellement en congé de maladie, légalement justifié par un certificat médical ayant cours jusqu'au 31 octobre 2020 ; Que toutefois, le licenciement étant totalement étranger à cette circonstance et justifié uniquement par un motif de réorganisation des services, cette circonstance ne fait pas obstacle au licenciement ;*

Considérant qu'il a également été porté à la connaissance de l'autorité que Monsieur M a bénéficié d'un congé parental temps plein jusqu'au 15 août 2020 et qu'il bénéficie à ce titre d'une protection se terminant 3 mois après la fin du congé parental ;

Que toutefois, le licenciement étant totalement étranger à cette circonstance et justifié uniquement par un motif de réorganisation des services, cette circonstance ne fait pas obstacle au licenciement ;

Après en avoir délibéré ;  
A l'issue d'un vote à bulletins secrets,  
A 12 voix pour,  
DECIDE

Article 1 – De licencier Monsieur M né le , domicilié moyennant paiement de l'indemnité compensatoire de préavis légalement due et de procéder aux formalités requises, notamment la remise des documents sociaux en mentionnant, au titre de motif du licenciement, « réorganisation des services ».

Article 2 – De soumettre la présente délibération aux autorités de tutelle.

Article 3 – De notifier la présente décision à Monsieur M précité.  
(...) » (pièce 15 du dossier de la partie demanderesse).

La délibération du 21 octobre 2020 est notifiée à Monsieur M par courrier recommandé du 22 septembre 2020 en ces termes :  
« Monsieur M,

Nous sommes au regret de vous annoncer que le Conseil de zone en sa séance du 21 octobre 2020 a décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour des raisons de réorganisation, en date du 23 octobre 2020.

Il vous sera accordé une indemnité de rupture de contrat équivalent à 12 semaines de rémunération.

Vous êtes dès lors libre de toute prestation à notre égard dès ce 23 octobre 2020. Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés par courrier postal dans les délais légaux.

Vous trouverez également, annexé à ce courrier, une copie de la délibération.

Merci de restituer votre matériel de la Zone (pc portable et tablette) ainsi que votre carte d'accès dans les 5 jours ouvrables qui suivent la réception du présent courrier à l'accueil de Cofidis ou au poste de Mouscron à votre meilleure convenance.

Le service des ressources humaines se tient à votre disposition si besoin.  
(...) » (pièce 16 du dossier de la partie demanderesse).

Par requête contradictoire reçue au greffe le 22 octobre 2021, Monsieur M conteste son licenciement et sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement de :

- 2.500,00 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire pour défaut d'audition préalable ;
- 5.000,00 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération sur un montant total évalué à 8.000,00 € ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination basée sur l'état de santé correspondant à 6 mois de rémunération sur un montant total évalué à 8.000,00 € ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité forfaitaire pour défaut de motivation de la décision de licenciement sur un montant évalué à 2.000,00 € ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis sur un montant total évalué à 500,00 €.

Il sollicite également la condamnation de la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure évalué à 1.170,00 €.

Aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 29 août 2022 (pièce 14 du dossier de procédure), la partie demanderesse maintient ses demandes et liquide ses frais et dépens à 2.600,00 € (indemnité de procédure).

Aux termes de ses dernières conclusions de synthèse reçues au greffe le 28 octobre 2022 (pièce 16 du dossier de procédure), la partie défenderesse sollicite que la partie demanderesse soit déboutée de ses demandes et la condamnation de cette dernière aux entiers frais et dépens de l'instance liquidés dans son chef à un montant de 2.800,00 € (indemnité de procédure).

### III. Position des parties

Monsieur M<sup>1</sup> invoque notamment que :

- Il a été licencié sans avoir préalablement été entendu par la partie défenderesse de sorte que le principe *audi alteram partem* n'a pas été respecté ; l'obligation d'audition préalable doit être appliquée dans le cadre de l'adoption de toute mesure grave, sans distinction, même si elles ne sont pas à priori directement justifiées par le comportement de l'intéressé ; le licenciement n'est pas intervenu en raison d'une réorganisation des services ; la réorganisation n'est qu'un prétexte ; les heures non prestées par sa collègue en mi-temps médical auraient pu lui être attribuées afin qu'il puisse conserver un mi-temps ; son employeur ne lui a jamais demandé s'il serait d'accord d'accepter un autre emploi que celui de chef de service ; il a perdu une chance de ne pas être licencié de sorte que l'indemnisation doit être fixée ex aequo et bono ;
- il a été victime d'un abus de droit dès lors que :
  - \* l'emploi de chef de service de gestion des opérations disparaît ; or, il n'occupait pas cette fonction mais celle de coordinateur administratif au sein de la

cellule gestion des opérations ; il n'est pas titulaire du brevet OFF2 pour avoir la qualité de chef de service ; le licenciement a donc été construit à dessein par la zone dans le but de lui nuire, sans intérêt légitime pour l'employeur ;

\* aucune pièce justifiant la réorganisation n'est convaincante puisque ;

- conformément à l'article 11 de la loi du 19 décembre 1974, les décisions doivent faire l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales ;

- la synthèse des éléments justifiant la réorganisation n'est pas signée ni datée de sorte qu'elle n'a aucune force probante ;

\* son licenciement intervient alors que ses relations avec Monsieur L et Monsieur G se dégradent depuis 2019 ; sa volonté de respecter les procédures et la législation a dérangé sa hiérarchie qui agissait depuis des années comme bon lui semblait ; il subissait une pression constante pour qu'il rentre dans le moule ; plusieurs membres du personnel ont quitté la zone ou ont été en incapacité de travail suite au harcèlement imposé par sa hiérarchie ; il a été licencié parce qu'il s'opposait à un système corrompu de gestion et de management ; plusieurs plaintes pour harcèlement au travail ont été déposées ;

\* la brutalité et la précipitation de son licenciement sont établies avec la circonstance qu'il n'a jamais été mis au courant de la suppression du service dans lequel il travaillait et qu'il n'a jamais été interpellé sur la possibilité d'intégrer un autre service ;

- il invite le tribunal à s'inspirer de la C.C.T. n° 109 pour constater que son licenciement est manifestement déraisonnable ; les motifs ont été créés artificiellement dans le seul intérêt de le licencier ; les explications données ne lui permettent pas de comprendre les raisons de la réorganisation ni les nécessités de le licencier ; la décision prise ne repose sur aucun élément objectif concret en lien avec les nécessités de fonctionnement de la zone et n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable ; le motif économique doit rendre le licenciement nécessaire et pas seulement procurer une simple utilité ou commodité à l'employeur ; la mesure est d'autant plus humiliante et dégradante que tous ses collègues ont pu conserver leur poste ;

- il a subi plusieurs incapacités de travail dont la dernière en raison d'un burn-out et d'une dépression causée par le harcèlement moral subi sur le lieu de travail ; il a donc droit à une indemnité forfaitaire pour discrimination basée sur l'état de santé ;

- la décision du conseil de zone du 21 octobre 2020 ne répond pas aux exigences de motivation des articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 dès lors que :

\* la motivation justifiant la suppression du service de gestion des opérations est vague et floue ; il n'est pas exposé en quoi cette suppression est nécessaire ;

\* les constats opérés pour justifier la suppression ne sont pas mentionnés et ne permettent pas de comprendre les raisons pour lesquelles il a été indispensable de supprimer le service de gestion des opérations.

La partie défenderesse conclut au non fondement des demandes en invoquant notamment que :

- dès lors que les motifs du licenciement ne sont pas liés à sa personne ou à son comportement, elle n'avait pas à entendre Monsieur M avant de procéder

à la décision de licenciement ; la réorganisation des services est effective ; elle a en outre été attentive à un éventuel reclassement interne mais elle ne pouvait proposer un emploi vacant équivalent ; Monsieur D a été engagé au sein du service communication dans le cadre d'un contrat de remplacement au départ et ne bénéficie pas de la même échelle barémique ;

- l'élaboration et la modification de l'organigramme des services relève de la compétence du commandant de zone sous l'autorité du collège ; la suppression d'un service dans le cadre de la restructuration opérée n'est pas soumise à négociation ou concertation syndicale ; l'autorité de tutelle n'a émis aucun grief de légalité à ce sujet ;

- c'est en vain que Monsieur M tente aujourd'hui de faire croire qu'il n'avait pas la qualité de chef de service ; il le mentionne lui-même après son nom dans ses courriels ; il était rémunéré à l'échelle barémique 01-1 qui correspond à la fonction de chef de service ;

- le comportement de Monsieur M n'est pas en cause ; l'intérêt et l'utilité du service ont disparu en raison des glissements naturels de nombreuses tâches vers d'autres services qui se sont concrètement appropriés celles-ci ;

- les allégations de corruption du système de gestion et de management sont gratuites et vexatoires.

#### IV. Décision

##### 1. Absence d'audition préalable

La Cour Constitutionnelle a rendu deux arrêts de principe quant à l'obligation d'audition préalable d'un agent contractuel dans le secteur public aux termes desquels elle a décidé que :

*« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.*

*Ce principe 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 qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.*

*Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem » (Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7 ; arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, B.7 ; J. de Wilde d'Estmael, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017, p. 1700 et s.).*

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle au contentieux préjudiciel a une autorité de chose jugée « relative renforcée » en ce sens que la réponse donnée par la Cour à l'occasion

d'un litige particulier est appelée à s'imposer dans tous les litiges identiques à celui-là. C'est ainsi qu'il faut comprendre la dispense de poser une nouvelle question préjudicielle prévue à l'article 26, § 2, alinéa 2, 2° de la loi spéciale sur la Cour Constitutionnelle du 6 janvier 1989 (B. Renauld, Saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle in Saisir la Cour Constitutionnelle et la Cour de Justice de l'Union européenne, C.U.P., Anthemis, 2012, p. 137).

Conformément aux principes rappelés ci-avant, toute juridiction autre que celle ayant posé la question préjudicielle est tenue de se conformer, dans le cadre d'un litige ultérieur, à la réponse donnée par la Cour Constitutionnelle dans ses arrêts du 6 juillet 2017 et du 22 février 2018.

Dans la lignée de l'enseignement de la Cour Constitutionnelle, le tribunal considère que l'obligation d'audition préalable s'impose uniquement lorsque l'autorité envisage de licencier un agent contractuel en raison de son comportement ou de sa personne, l'objectif étant qu'il soit entendu pour faire valoir ses moyens de défense par rapport au comportement reproché et qu'il puisse obtenir une chance de conserver son emploi.

Dès lors que le motif du licenciement est une restructuration, l'obligation d'audition préalable pour faire valoir ses moyens de défense n'a aucun sens puisqu'il n'est rien reproché à l'agent.

Monsieur M argumente sur le fait qu'il aurait pu tenter de convaincre l'autorité administrative de l'affecter à d'autres tâches, dont celles de Madame A

Outre le fait qu'il semble que Madame A ait bénéficié d'un temps partiel dans un cadre médical, l'employeur n'a aucune obligation de proposer à l'agent contractuel un autre poste vacant, à supposer qu'il y en ait eu un en l'espèce – ce qui n'est d'ailleurs pas établi –.

La demande est non fondée.

## **2. Défaut de motivation de la décision**

La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs impose une obligation de motivation formelle dès lors que la décision de la partie défenderesse constitue un acte juridique unilatéral individuel émanant d'une autorité administrative qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de l'administré, soit Monsieur M

La loi précise que la motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision.

Elle doit être adéquate (article 3).

L'objectif est que l'administré comprenne les considérations de droit et de fait qui fondent la décision.

En l'espèce, la délibération du 21 octobre 2020 annexée à la notification du 22 octobre 2020 (pièce 6 du dossier de la partie défenderesse) est suffisamment motivée dès lors que les considérations de droit (mention de la loi du 15 mai 2007, mention du statut administratif) et de fait (mention de synergies entre services et de nouveaux outils qui permettent une rationalisation de ceux-ci, disparition de l'emploi de chef de service de gestion des opérations) servant de fondement à la décision sont indiquées.

La demande est non fondée.

### **3. Licenciement manifestement déraisonnable et abus de droit**

Selon le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons: « *Le contrôle du tribunal, dans l'hypothèse d'une demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, porte sur les éléments suivants :*

- *sur les motifs de licenciement qui doivent s'inscrire dans une des catégories précitées (conduite, aptitude ou nécessités du fonctionnement de l'entreprise) ;*
- *sur la réalité des motifs qui doit être démontrée par l'employeur et partant d'examiner si le travailleur avance des éléments de nature à contester l'exactitude des motifs invoqués ;*
- *sur l'existence du lien causal entre les motifs constatés et la rupture du contrat, dès lors que le tribunal constate que les motifs sont établis (C.T. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24) ;*
- *enfin, sur l'usage par l'employeur de son pouvoir de licencier de manière raisonnable et proportionnée.*

*Dès lors que l'employeur ne franchit pas une de ces étapes, le licenciement est manifestement déraisonnable » (T.T. Hainaut, div. Mons, 9 avril 2018, RG 14/1629/A et 14/1630/A, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be)).*

Il s'agit donc de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définies par la C.C.T. n° 109 (critère de légalité),
- sont exacts (critère de réalité),
- constituent la cause réelle du licenciement (critère de causalité).

Le commentaire de la convention collective de travail n° 109 enseigne que :

- le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement mais 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 ;
- 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 ; 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 et qu'il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ;

- le juge est investi d'un contrôle marginal dans la mesure où 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.

La C.C.T. n° 109 est cependant une convention collective intersectorielle.

Elle est soumise aux limites du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

L'article 2, § 3 de loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut de son champ d'application (et donc de celui des CCT) les employeurs du secteur public.

La C.C.T. n° 109 ne donc s'applique pas en l'espèce.

En son arrêt du 30 juin 2016 (Cour const., 30 juin 2016, n° 101/2016, <https://www.const-court.be/public/f/2016/2016-101f.pdf>, la Cour Constitutionnelle a estimé qu'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.

Il ne découle cependant pas de cet arrêt que la C.C.T. n° 109 est applicable au secteur public, la cour du travail de Liège (C.T. Liège, div. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669) rappelant à juste titre que la Cour Constitutionnelle peut certes annuler la loi mais qu'elle n'a pas le pouvoir de créer du droit positif ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n° 109.

Dans ce cadre, le tribunal considère que :

- il est légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant aux critères de la C.C.T. n° 109 pour ce qui est des motifs de licenciement ;
- il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public à celui de l'employeur normalement prudent et diligent du secteur privé ;
- lorsque l'employeur a communiqué les motifs, le régime probatoire ne déroge pas au droit commun, chaque partie ayant la charge de la preuve des faits qu'elle allègue ; l'application des règles de droit commun, et non de la C.C.T. n° 109, ne discrimine dès lors pas le travailleur à cet égard ;

- Il ne peut être conclu à une application pure et simple de la règle fixée à l'article 9 de la C.C.T. pour la fixation forfaitaire de l'indemnité ; le travailleur a la charge, dans le secteur public, de la preuve du dommage, et ce tant dans son principe que dans son ampleur (le tribunal renvoyant ici à la doctrine de S. GILSON et de F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019/4, p. 58) ; dans l'hypothèse d'un octroi de dommages et intérêts, il s'agit d'une évaluation ex aequo et bono.

Il convient donc de déterminer, dans un premier temps, si le licenciement de Monsieur M repose sur son aptitude, sa conduite ou les nécessités de fonctionnement (les trois motifs évoqués par la C.C.T. n° 109).

Le licenciement est motivé exclusivement par une réorganisation des services et une modification de l'organigramme avec disparition de l'emploi de chef de service, à l'exclusion de tout grief quant à l'aptitude ou à la conduite de Monsieur M

Monsieur M conteste avoir exercé la fonction de chef de service en se basant sur la fonction décrite dans son contrat de travail (coordinateur administratif gestion des opérations mentionné à l'article 1 de sa pièce 3).

Il est à tout le moins incontestable que Monsieur M avait à tout le moins une fonction de coordinateur et qu'il était chargé de chapeauter la cellule 'gestion des opérations' puisque :

- il a déclaré à l'audience du 16 décembre 2022 que la cellule était composée de cinq autres personnes qui portaient le titre de 'collaborateur administratif' (et non de coordinateur administratif comme lui) ;
- le barème 01 qui lui était attribué, s'il n'était pas spécifiquement réservé aux chefs de service, était attribué à certains chefs de service, d'autres bénéficiant d'un barème 02 ou 03 ;
- il se qualifiait lui-même de chef de service (courriel du 26 octobre 2019 cité par lui dans ses conclusions).

Qu'il s'agisse d'une fonction de coordinateur ou de chef de service au sens barémique du terme n'est pas déterminant, il suffit de constater que la fonction consistant à chapeauter la cellule de gestion des opérations, indépendamment de sa qualification, disparaît par l'adoption du nouvel organigramme.

Monsieur M met finalement en doute le lien de causalité entre la réorganisation et son licenciement.

Il n'apporte cependant aucun élément permettant de douter de la réalité d'une réorganisation, le tribunal n'ayant cependant pas à s'immiscer dans les décisions de gestion/réorganisation interne prise par l'employeur.

Il n'apparaît d'ailleurs pas sérieusement contestable que les services ont nécessairement évolué depuis la création des zones de secours en 2015 et que

l'employeur arrive à la conclusion qu'une autre organisation est plus adaptée, sachant que d'autres outils ont été mis en place (dispatching zonal et Mobinome).

La demande est non fondée, tant sur base d'une application par analogie de la C.C.T. n° 109 que sur base des critères classiques de l'abus de droit de licencier, d'autant que Monsieur M. ne démontre pas un dommage qui n'aurait pas été réparé forfaitairement par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

#### 4. Indemnité forfaitaire pour licenciement discriminatoire

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail jusqu'au licenciement.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 interdit la discrimination basée sur 13 critères dont l'état de santé actuel ou futur.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Lorsque les conditions légales pour l'inversion de la charge de la preuve ne semblent pas réunies, cela implique que le travailleur doit prouver la discrimination alléguée par application des règles du droit commun relatives à la charge de la preuve.

Avancer simplement que l'employeur a commis une infraction ne suffit pas.

En l'espèce, la décision de licenciement est motivée par une réorganisation.

Le fait que Monsieur M. prétende, en termes de conclusions, qu'il « *a subi plusieurs incapacités de travail dont la dernière en raison d'un burn-out et d'une dépression causée par le harcèlement moral subi sur le lieu de travail* » ne suffit pas à considérer qu'il rapporte la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé.

La jurisprudence estime que diverses affirmations décousues et une déclaration sur l'honneur de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas (Prés. T.T. Audenarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, 316).

Le Tribunal ne peut que constater que Monsieur M. n'argumente en rien et se contente de prétendre qu'il « *a subi plusieurs incapacités de travail dont la dernière en raison d'un burn-out et d'une dépression causée par le harcèlement moral subi sur le lieu de travail* » alors que l'employeur maintient que le seul motif du licenciement est une réorganisation dont la réalité est démontrée.

La demande est non fondée.

**5. Solde d'indemnité compensatoire de préavis**

Monsieur M se contente d'indiquer qu'il devait percevoir une indemnité compensatoire de préavis prenant en compte tous les éléments de rémunération et que force est de constater que tel n'a pas été le cas.

En l'état et à défaut d'argumentation précise, la demande est non fondée.

**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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

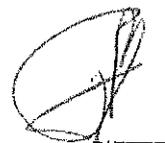
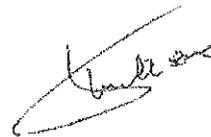
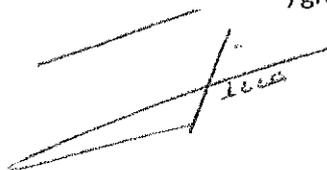
Déclare la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur M aux frais et dépens de l'instance taxés en faveur de la Zone de Secours Wallonie Picarde à la somme de 3.000,00 € (indemnité de procédure de base en fonction des montants estimés par Monsieur M aux termes de ses dernières conclusions) ;

Dit qu'il n'y a 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 :

.. juge, président la deuxième chambre ;  
.. , juge social au titre d'employeur ;  
.. juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier ;  
.. greffier ;



Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le dix-sept février deux mille vingt-trois, par  
chambre, avec l'assistance de  
greffier.

