

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 19/01/2021

En cause :

Madame G

Partie demanderesse représentée par son organisation syndicale, la CSC Liège-Huy-Waremme, Service juridique, dont les bureaux sont établis à Liège, boulevard Saucy, 8-10 en la personne de Madame déléguée et porteuse d'une procuration écrite (article 728 du Code judiciaire)

Contre :

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ANS, (BCE: 0207.338.092), dont les bureaux sont établis Esp.de l'Hôtel Communal à 4430 ANS

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2, et ayant comparu par Maître Sabrina CARREA, avocate se substituant à son confrère précité

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 24 juin 2019 ;
- le jugement avant dire droit prononcé par la première chambre du tribunal de céans le 15 octobre 2019, ordonnant la comparution personnelle des parties ;
- le courrier de Maître Neuprez ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 07 janvier 2020 ;
- les conclusions principales de la Commune d'Ans reçues au greffe le 9 mars 2020 ;
- les conclusions de Madame G déposées au greffe le 9 juin 2020 ;
- les conclusions additionnelles de la Commune d'Ans reçues au greffe le 3 juillet 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame G reçues au greffe le 8 septembre 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la Commune d'Ans reçues au greffe le 27 octobre 2020.

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 15

décembre 2020.

I. LES FAITS

Madame G a été engagée par la COMMUNE D'ANS en qualité d'agent administratif pour exercer la fonction de secrétaire de la Crèche communale, d'abord dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à raison de 18 heures par semaine du 14 mars 2016 au 31 août 2016, puis dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2016. Son temps de travail est passé à 25 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2017.

Elle a été engagée car la secrétaire en place avait été mutée dans un autre service.

Au mois de juin 2016, soit trois mois après l'arrivée de Madame G, la Directrice de la crèche a été licenciée.

La Directrice n'a pas été remplacée avant le mois d'octobre 2016. Entretemps, Madame G a assumé seule toutes les tâches administratives, alors qu'elle n'était occupée qu'à mi-temps.

En octobre 2016, une nouvelle Directrice, Madame S, a été engagée.

Aux dires de Madame G, Madame S était une jeune femme d'un peu plus de 20 ans qui n'avait jamais travaillé auparavant et qui a été mise à ce poste car elle bénéficiait de l'appui du Bourgmestre de la COMMUNE D'ANS.

Madame G est tombée enceinte et a dû être écartée pendant un mois entre le 8 mars 2017 et le 7 avril 2017 puis à partir du 15 mai 2017 jusqu'à son accouchement le 25 juillet 2017.

Elle est revenue au travail le 30 octobre 2017, après son congé de maternité et une incapacité de travail.

Elle a alors confié son enfant à la crèche communale d'Ans, soit son lieu de travail.

Il résulte des déclarations concordantes des parties et des pièces que les relations entre Madame G et Madame S étaient excellentes voire amicales jusqu'à cette époque, que Madame G a écolé Madame S lors de son arrivée, et l'a même aidée alors qu'elle était écartée en raison de sa grossesse.

Le 8 mai 2018, Madame S a adressé à Madame G un e-mail contenant divers reproches.

Madame G y a répondu le 14 mai 2018.

Le 15 juin 2018, alors que Madame G et son époux venaient rechercher leur enfant à la crèche en fin de journée, la puéricultrice leur a remis un autre enfant.

Madame G a signalé l'incident à Madame S

Les relations entre les parties se sont alors dégradées, Madame S jugeant la réaction de Madame G excessive et déplacée et Madame G reprochant à Madame S l'absence de réaction adéquate suite à cet incident.

L'époux de Madame G Monsieur L a alors adressé une lettre à Madame S. Celle-ci l'a reçue le 25 juin 2018.

Le jour-même, Madame S a adressé un rapport intitulé « rapport G » à l'attention de Monsieur H Directeur Général de l'Administration communale d'Ans.

Le 26 juin 2018, Madame S a écrit une lettre en réponse à Monsieur L

Le 27 juin 2018, la COMMUNE D'ANS a notifié à Madame G son licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en invoquant à titre de motif une « *perte de confiance* », sans autre précision.

Le 19 juillet 2018, Madame G a écrit au Bourgmestre afin de faire état de l'absence de toute audition préalable, et afin de solliciter les motifs de son licenciement ainsi que les preuves.

Il lui a été répondu le 24 juillet 2018 que les motifs étaient déjà mentionnés dans la lettre de rupture et sur le C4 et que la COMMUNE D'ANS n'avait pas à transmettre ses preuves à ce stade.

Le 6 mars 2019, Madame G a réitéré sa demande par l'intermédiaire de son syndicat.

Celui-ci faisait état de l'absence de motivation du licenciement, de l'absence d'audition préalable de Madame G de l'absence de preuve des motifs du licenciement, et de 54 heures supplémentaires non rémunérées.

La COMMUNE D'ANS n'a réservé aucune suite à ce courrier.

Madame G a par conséquent introduit la présente procédure.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Madame GRISARD demande que la COMMUNE D'ANS soit condamnée à lui payer :

- 8.642,06 € à titre de dommages et intérêts suite à l'abus de droit de licencier ;
- 5.000,00 € *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ;
- 1.016,71 € à titre de dommages et intérêts pour défaut de communication des motifs précis du licenciement ;
- 1.490,11 € à titre de rémunération de 54 heures supplémentaires prestées et non récupérées ;
- Le tout à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

III. RECEVABILITE ET PRESCRIPTION

La demande de Madame Gi d'obtenir 5.000,00 € pour défaut d'audition préalable a été formulée par conclusions déposées le 9 juin 2020.

La question de la recevabilité et de la prescription de cette demande doit être examinée.

1. Rappel des principes

1.

Concernant la recevabilité, l'article 807 du Code judiciaire prévoit que : « *La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.* »

2.

Concernant la prescription, l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail mentionne que : « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.* »

Dans un arrêt du 27 mars 2017, la Cour de cassation a rappelé que : « *L'acte introductif de l'instance interrompt la prescription en vertu de l'article 2244, alinéa 1er, du Code civil pour la demande que cet acte introduit, quels que soient les moyens invoqués à l'appui de cette demande.* »¹

Dans un arrêt du 8 mai 2006, elle indiquait : « *Au sens de l'article 2244 du Code civil, une citation en justice a pour effet d'interrompre la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour les demandes qui y sont virtuellement comprises. Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il convient d'avoir égard à leur objet et non, comme le soutient le demandeur, à l'objectif de la législation.* »

Dans un arrêt du 24 avril 2017³, la Cour de cassation précise que : « *Une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale lorsqu'elle a le même objet que cette demande.* »

Dans cette décision, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour du travail qui avait considéré comme prescrite la demande du travailleur qui sollicitait en appel pour la première fois une indemnité compensatoire de préavis fondée sur un délai de préavis plus long que celui revendiqué à l'origine. La Cour de cassation a considéré que cette demande formulée en appel avait le même objet que la demande formulée dans l'acte introductif d'instance (soit une indemnité de préavis).

Le 24 mai 2018, la Cour de cassation a rappelé que « *L'objet de la demande est ce qui est effectivement demandé. (Art. 2244, al. 1er et 2 C. civ.)* » et que « *la cause de la demande est l'ensemble de faits que le demandeur allègue à l'appui de ce qui est demandé. (Art. 2244, al. 1er et 2 C. civ.).* »

¹ Cass., 27 mars 2017, RG n°S.16.0058.F/1, disponible sur www.juridat.be.

² Cass. 8 mai 2006, RG n°S.05.0005.F, disponible sur www.juridat.be.

³ Cass., 24 avril 2017, n°S.16.0078.F/3, disponible sur www.juridat.be.

Il se déduit de ces dispositions et de cette jurisprudence de la Cour de cassation que pour décider si la prescription d'une demande a été interrompue par l'acte introductif d'instance, il y a lieu de s'interroger sur l'objet de la demande qui a été formulée dans cet acte, c'est-à-dire ce qui a été effectivement demandé, et qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard aux moyens invoqués à l'appui de cette demande ni aux faits qui sont invoqués à l'appui de cette demande.

2. En l'espèce

1.

Recevabilité

Dans sa requête introductive d'instance, Madame G demandait que la COMMUNE D'ANS soit condamnée à lui payer :

- 8.642,06 € de dommages et intérêts en raison de l'abus de droit de licencier ;
- 1.016,71 € de dommages et intérêts pour défaut de communication des motifs précis du licenciement ;
- 1 € provisionnel à titre de rémunération de 54 heures supplémentaires.

Madame G mentionnait déjà dans cette requête qu'elle n'avait pas été entendue avant son licenciement. Il s'en déduit qu'elle pouvait, conformément à l'article 807 du Code Judiciaire, introduire une demande nouvelle fondée sur ce fait.

Sa demande nouvelle est donc recevable.

2.

Prescription

Dans sa requête introductive d'instance, Madame G ne formulait aucune demande distincte fondée sur l'absence d'audition préalable.

Toutefois, elle demandait que la COMMUNE D'ANS soit condamnée au paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier et elle avançait, parmi les circonstances justifiant cette demande, l'absence d'audition préalable.

L'objet de la demande formulée par Madame G dans sa requête introductive d'instance était d'obtenir la réparation du préjudice subi en raison de l'exercice abusif du droit de licencier par la COMMUNE D'ANS. Toutes les circonstances qu'elle estimait répréhensibles étaient déjà invoquées à ce titre dans sa requête.

Elle n'a fait ensuite qu'affiner la qualification des faits, et de ses chefs de demande, et augmenter l'évaluation de son dommage en conséquence.

Par ses conclusions déposées le 9 juin 2020, Madame G a ainsi étendu sa demande initiale en la majorant de 5.000 €, en distinguant désormais des préjudices spécifiques liés à des manquements différents, qu'elle avait dans un premier temps formulé en une seule demande.

Il importe peu qu'elle invoque désormais une perte de chance de conserver son emploi

qui n'était pas invoquée auparavant. Il ne s'agit que d'une qualification particulière qu'elle donne aujourd'hui à une partie de son dommage.

En effet, dans un premier temps, Madame Gi a invoqué l'absence d'audition préalable comme circonstance entourant le licenciement et le rendant abusif. Elle englobait alors le préjudice subi en raison de ce manquement dans le préjudice général invoqué comme conséquence de l'abus de droit de licencier. Dans un deuxième temps, elle a donné une qualification particulière à ce préjudice, l'a isolé du reste de la réclamation et lui a donné une évaluation spécifique.

Or, ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, l'objet de la demande est ce qui est concrètement demandé et non la qualification qui y est donnée ou le fondement invoqué à l'appui de cette demande.

Le Tribunal estime donc que par ses conclusions déposées le 9 juin 2020, Madame G a introduit une demande qui était virtuellement comprise dans la demande initiale de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier.

La requête introductive d'instance a donc interrompu la prescription de cette demande nouvelle.

Celle-ci n'est donc pas prescrite.

IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

IV.1. POSITION DES PARTIES

1.

Madame G soutient que la COMMUNE D'ANS s'est rendue coupable d'un abus de droit de licencier au motif, en résumé, que :

- elle a été licenciée à titre de représailles parce qu'elle a dénoncé un dysfonctionnement dans la crèche suite à l'incident du 15 juin relatif à son enfant ;
- elle a été licenciée dans l'intention de lui nuire ;
- elle a été licenciée sur base des seules déclarations de Madame S , qui ne sont pas démontrées ;
- elle a été licenciée alors que depuis le début de la relation de travail, elle s'est donnée corps et âme dans son travail ;
- elle a été licenciée sans être entendue par la COMMUNE D'ANS.

Madame Gi soutient qu'il en résulte pour elle un dommage moral d'autant que la Directrice a ôté les accès à la crèche à Madame G et son mari suite au licenciement.

Elle demande par analogie à la CCT n° 109 le paiement de dommages et intérêts correspondant à 17 semaines de rémunération.

Madame Gi soutient en outre que la COMMUNE D'ANS a commis une faute en ne l'entendant pas avant de procéder au licenciement. Elle estime que ce manquement lui a fait perdre une chance de conserver son emploi. Elle demande 5.000 € en réparation de

ce préjudice.

Madame G reproche enfin à la COMMUNE D'ANS de ne pas lui avoir notifié les motifs de son licenciement malgré la demande formulée en ce sens. Par analogie avec la CCT n° 109, elle demande des dommages et intérêts correspondant à 2 semaines de rémunération.

Madame G soutient que 54 heures supplémentaires doivent encore lui être payées car elle n'a pas pu les récupérer. Elle soutient que la réalité de ces heures supplémentaires et de l'accord de la COMMUNE D'ANS sur la prestation de ces heures est établi par ses pièces.

2.

La COMMUNE D'ANS soutient quant à elle que Madame G ne peut fonder sa demande sur la CCT n° 109 mais uniquement sur la théorie de l'abus de droit.

Elle rappelle par conséquent qu'il appartient à Madame G de faire la preuve d'une faute dans l'exercice du droit de licencier et d'un préjudice distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de préavis est destinée à réparer.

Elle soutient que tel n'est pas le cas en l'espèce car Madame G a été licenciée en raison de manquements dans le cadre de son travail et de son attitude (arrivées tardives, non-respect des directives relatives aux heures supplémentaires, propos insultants et dégradants, menaces ...) qui ont créé une perte de confiance de son employeur. La COMMUNE D'ANS soutient ainsi que suite à l'incident du 15 juin, et alors que les relations de travail entre Madame S et Madame G étaient déjà mauvaises, la situation est devenue ingérable en raison de l'attitude de Madame G

La COMMUNE D'ANS estime que Madame G n'établit pas que si elle avait été entendue elle aurait eu une chance sérieuse de conserver son emploi car elle était déjà parfaitement informée du contexte factuel et que les relations entre Madame S et Madame G avaient atteint un point de non-retour. Elle considère en outre que la perte d'une chance de conserver son emploi se confond avec la perte de l'emploi, en elle-même, laquelle est déjà réparée par l'indemnité de préavis.

Concernant l'absence de motivation du licenciement, la COMMUNE D'ANS soutient qu'elle n'a aucune obligation à cet égard, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour constitutionnelle. Selon elle, Madame G ne peut se fonder sur la CCT n° 109 pour réclamer une indemnité correspondant à 2 semaines de rémunération.

La COMMUNE D'ANS soutient que Madame G ne démontre pas l'existence des heures supplémentaires qu'elle réclame ni l'autorisation de les effectuer car le tableau excell qui est fourni était établi par Madame G elle-même pour l'ensemble du personnel.

IV.2. ANALYSE DU TRIBUNAL

A. OBLIGATION DE MOTIVATION

1. Rappel des principes

1.

L'article 2 de la loi de 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs prévoit que : « *Les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article premier doivent faire l'objet d'une motivation formelle* ».

La Cour de cassation a toutefois considéré dans un arrêt du 12 octobre 2015⁴ : « *Comme en témoignent les travaux préparatoires, il ne ressort pas de ces dispositions que l'autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle rompt le contrat de travail ayant existé entre eux, doit formellement motiver ce licenciement* ».

2.

Dans son arrêt du 30 juin 2016⁵, la Cour constitutionnelle a été appelée à se prononcer sur l'existence d'une discrimination entre les ouvriers et les employés du secteur public en ce que les premiers bénéficient du régime de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (en vertu de l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 relative au statut unique) tant qu'une disposition similaire à la CCT n° 109 n'a pas été adoptée pour le secteur public alors que les seconds ne bénéficient d'aucun régime similaire.

La Cour constitutionnelle a considéré qu'il y a discrimination.

Elle a en outre ajouté que :

« Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, [c'est-à-dire les travailleurs du secteur public] d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi. [c'est-à-dire la CCT n° 109 pour les travailleurs du secteur privé] »

Et que :

« Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109. »

3.

La Cour constitutionnelle a ensuite été interrogée sur l'existence d'une discrimination entre les agents contractuels du secteur public et les agents statutaires s'il faut considérer, comme la Cour de cassation, que l'employeur du secteur public n'a pas l'obligation de motiver le licenciement des agents contractuels.

⁴ Cass., 12 octobre 2015, S.13.0026.N, disponible sur xxx.juportal.be.

⁵ C.C., 30 juin 2016, n°101/2016.

Dans son arrêt du 5 juillet 2018⁶, elle a considéré qu'il n'y avait pas discrimination car « l'agent statutaire qui fait l'objet d'une cessation de fonction et l'agent contractuel qui reçoit son congé se trouvent dans une situation différente, quant à l'application de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs. Le premier voit son emploi garanti par le fait qu'une cessation de fonction ne peut intervenir que sur la base de motifs expressément énumérés par son statut. Le caractère permanent de l'emploi constitue ainsi une caractéristique substantielle de la fonction statutaire. Il en résulte une obligation pour l'autorité qui met fin à une relation statutaire d'identifier adéquatement le motif de licenciement prévu par le statut et un droit pour l'agent statutaire d'introduire un recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Ce recours devant être introduit dans un délai de soixante jours, cet agent doit connaître rapidement les motifs de la décision de l'autorité publique. En revanche, l'agent contractuel est soumis aux règles applicables au contrat de travail, selon lesquelles toute partie au contrat peut y mettre fin, de façon unilatérale, pour des motifs librement choisis. Le travailleur contractuel dispose d'un délai d'un an après la cessation du contrat pour introduire un recours devant le tribunal du travail. Ce délai lui permet de demander à l'employeur de connaître les motifs de son licenciement. »

La Cour rappelle toutefois ensuite que « par son arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016, elle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. Dans cet arrêt, elle a également jugé que 'dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109' ».

2. Application dans les faits

1.

Sur base de ce qui précède, le Tribunal considère que la COMMUNE D'ANS n'avait pas l'obligation de motiver son licenciement puisque l'article 1 de la loi de 91 n'est pas applicable au licenciement des agents contractuels (conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation) et que cela ne crée pas de discrimination en défaveur des agents contractuels du secteur public (conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle).

Il ne s'en déduit toutefois pas que la COMMUNE D'ANS n'a pas commis de faute en refusant de fournir à Madame G les motifs concrets de son licenciement lorsqu'elle les a réclamés.

En effet, la jurisprudence énoncée ci-dessus ne concerne que l'obligation de motiver l'acte même de licenciement. Cette jurisprudence n'exclut pas qu'une faute soit reconnue dans le chef de l'employeur public s'il refuse, sur interpellation du travailleur, de lui fournir les

⁶ C.C. 5 juillet 2018, n° 84/2018.

motifs de son licenciement.

Il appartient donc au Tribunal d'apprécier si la COMMUNE D'ANS s'est comportée comme un employeur normal et prudent.

2.

La COMMUNE D'ANS a refusé de fournir la moindre information complémentaire à Madame G alors que la lettre de licenciement et le C4 ne mentionnaient qu'une perte de confiance, ce qui est particulièrement vague.

Le Tribunal considère que cette attitude n'est pas celle d'une commune normalement prudente et diligente.

Dans son appréciation, le Tribunal retient que :

- la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 5 juillet 2018 a estimé qu'il n'y a pas discrimination entre agent contractuel et statutaire car l'agent contractuel dispose d'un délai d'un an pour introduire son recours (contrairement à l'agent statutaire qui ne dispose que de 60 jours) et qu'il disposera donc de ce délai pour demander à son employeur de lui fournir les motifs de son licenciement.
- conformément à l'arrêt du 30 juin 2016 de la Cour constitutionnelle (auquel la Cour constitutionnelle renvoie expressément dans son arrêt du 5 juillet 2018), le Tribunal peut, pour apprécier l'existence d'une faute dans le chef de l'employeur, s'inspirer de la CCT n° 109, laquelle prévoit que l'employeur est, sous peine de devoir payer une amende civile, obligé de fournir au travailleur qui les demande, les motifs précis de son licenciement.
- Madame G n'a obtenu aucune justification de la décision de la COMMUNE D'ANS et en particulier n'a pas reçu, avant l'introduction de la présente procédure, le rapport de Madame S qui est à l'origine de son licenciement.

La COMMUNE D'ANS doit par conséquent réparer le préjudice causé à Madame G

3.

Le Tribunal estime que cette absence d'information était de nature à nuire aux droits de Madame G de faire valoir ses droits en justice, en l'empêchant d'apprécier utilement les chances de succès de la présente procédure et témoigne d'un manque de respect et de considération pour la personne de Madame G

Le Tribunal considère par conséquent que ce manquement de la COMMUNE D'ANS a causé un préjudice moral à Madame G d'autant que celle-ci a servi son employeur et mis tout en œuvre pour pallier à l'absence de direction et épauler la jeune directrice lors de son arrivée. Elle pouvait donc légitimement s'attendre à davantage de considération.

Le Tribunal estime que ce préjudice moral lié à l'absence d'explications est distinct du

préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité de préavis.

4.

Il ne peut s'agir d'appliquer la CCT n° 109.

Cette CCT n'est pas applicable et l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 n'autorise pas le Tribunal à en faire application.

Le Tribunal peut en revanche s'en inspirer.

Dans ces conditions, le Tribunal estime que le préjudice moral peut être évalué à 2 semaines de rémunération, soit 1.016,71 €.

B. ABSENCE D'AUDITION PREALABLE

1. Rappel des principes

Dans un arrêt du 12 octobre 2015⁷, la Cour de cassation a considéré que les principes de bonne administration qui s'imposent aux autorités administratives, dont le principe « *audi alteram partem* », ne sont pas applicables en matière de licenciement.

La Cour a en effet déclaré que : « *Le licenciement, avec ou sans préavis, d'un travailleur engagé contractuellement par une commune, ne constitue pas un acte juridique ou un acte administratif unilatéral au sens de l'article 1^{er} de la loi précitée du 29 juillet 1991 et n'est pas l'expression du pouvoir, prévu dans l'intérêt général, des autorités de prendre à l'égard du citoyen des décisions unilatérales obligatoires de sorte que sa validité n'est pas subordonnée à une audition préalable de la personne licenciée.* »

Le Conseil d'état s'est rallié à la position de la Cour de cassation dans son arrêt du 27 septembre 2016⁸.

Toutefois, dans un arrêt du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle⁹ a considéré 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*

⁷ Cass., 12 octobre 2015, RG S.13.0026.N, disponible sur www.juportal.be

⁸ C.E., 27 septembre 2016, 235871, n° rôle A.214.903/VIII-9600.

⁹ C.C., arrêt n°86/2017 du 6 juillet 2017.

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. »

Et que « Il ressort de ce qui précède que les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution. »

Et que « La Cour observe toutefois, avec le juge a quo, que les dispositions en cause peuvent faire l'objet d'une autre interprétation, comme celle qu'il retient dans la seconde question préjudicielle. »

2. Application dans les faits

1.

Le Tribunal estime qu'il résulte de ce qui précède que Madame G avait le droit d'être entendue avant qu'une décision de licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement soit prise.

En effet, il appartient au Tribunal d'interpréter les dispositions applicables afin qu'elles soient conformes à la Constitution et en particulier afin que Madame G ne subisse pas une discrimination par rapport aux agents statutaires.

Or les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 n'excluent pas qu'une telle audition puisse être exigée de l'employeur lorsqu'il a la qualité d'autorité administrative.

2.

Force est de constater que la COMMUNE D'ANS a pris la décision de licencier Madame G pour des motifs liés à son comportement sans l'entendre au préalable.

Ce faisant, la COMMUNE D'ANS a méconnu le principe *audi alteram partem* et a donc commis une faute.

3.

Cette faute a causé un préjudice à Madame G , à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi si elle avait été entendue.

Les faits dénoncés par Madame S dans son rapport consistent essentiellement selon les termes de Madame S en des problèmes relationnels entre elle et Madame G

Il s'agit manifestement d'une hypothèse dans laquelle chaque partie a sa propre vision des faits.

Le Tribunal estime donc que Madame G a effectivement perdu une chance de conserver son emploi si elle avait pu donner sa version des faits à la COMMUNE D'ANS et notamment si elle avait pu relater la nature de l'incident du 15 juin 2018 et la réaction de Madame S à cet égard.

En effet, d'une part, le Tribunal constate que dans son rapport, Madame S ne précise pas la nature de l'incident du 15 juin 2018 et surtout ne révèle pas que l'erreur grave d'une puéricultrice est à l'origine de cet incident.

D'autre part, le Tribunal constate que la version des faits reprise par Madame S dans ce rapport n'est pas entièrement corroborée par les éléments du dossier.

En effet, elle relate de façon non fidèle le contenu du courrier de Monsieur L, mari de Madame S, soutenant qu'il a décidé d'envoyer un courrier à la Ministre sans la laisser prendre contact avec lui pour organiser un entretien, alors que celui-ci précise dans son courrier du même jour qu'il n'enverra un tel courrier que si Madame S ne rappelle pas la puéricultrice à l'ordre lors de son retour d'incapacité afin d'éviter que le même incident se reproduise.

Madame S indique en outre que Monsieur L a manifesté son intolérance face aux attaques envers son épouse et qu'il l'informe que c'est la dernière fois qu'elle s'emporte sur elle au risque d'intervenir en personne.

Le Tribunal constate pourtant que Monsieur L écrit : « *C'est la deuxième fois que vous vous emportez envers mon épouse (problème de garde le jour de la journée pédagogique et cet incident). Etant donné que vous ne faites pas preuve de discernement entre la maman et la secrétaire, si autre incident il devait y avoir, je serai dorénavant votre interlocuteur* ».

Selon le Tribunal, cette phrase ne constituait pas une menace comme Madame S l'a relaté au Directeur général de la COMMUNE D'ANS, mais une réaction saine face à la situation, ayant pour but de distinguer d'une part la relation de crèche à parents (qui se ferait dorénavant entre la Directrice et le père) et la relation professionnelle (entre la Directrice et la secrétaire).

Le Tribunal estime que Madame S a quelque peu travesti la réalité en sorte que Madame G aurait eu une chance sérieuse de conserver son emploi si l'occasion lui avait été donnée de s'expliquer, d'autant qu'elle conteste également la plupart des autres griefs, lesquels ne sont pas avérés (ainsi qu'il sera exposé ci-dessous).

La perte de chance de conserver son emploi est un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité de préavis.

La perte de chance ne peut s'évaluer qu'*ex aequo et bono*.

Le Tribunal l'évalue à 2.500,00 €.

C. ABUS DE DROIT DE LICENCIER

1. Rappel des principes

1.

Dans le secteur public, il n'existe pas à ce jour, pour les employés, de disposition spécifique permettant de sanctionner les licenciements abusifs.

Dans ces conditions, le travailleur doit recourir à la théorie de l'abus de droit fondée sur l'article 1134, alinéa 3 du Code civil.

Le travailleur qui réclame des dommages et intérêts sur cette base doit prouver que :

- l'employeur a abusé de son droit de licencier, c'est-à-dire qu'il l'a exercé d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur normalement prudent et diligent ;
- cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct du préjudice qui est déjà réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Concernant le préjudice, il faut rappeler que selon la Cour de cassation le préavis ou l'indemnité qui en tient lieu répare forfaitairement tout le dommage résultant de la rupture, en ce compris le dommage moral.

Le travailleur doit donc établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé. Il doit démontrer des circonstances particulières qui accompagnent le congé et qui justifient l'octroi de ces dommages et intérêts¹⁰.

Ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts.

2.

Toutefois, ainsi qu'il a été indiqué ci-dessus, au point A,1,2, la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016, a considéré que « *Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109.* »

Le Tribunal doit donc, dans l'analyse de la demande pour licenciement abusif du travailleur, avoir égard au contenu de la CCT n° 109.

Il ne s'agit pas d'appliquer cette CCT n° 109 à Madame G. et donc de combler une lacune extrinsèque de la loi, comme le soutient la COMMUNE D'ANS mais bien, dans le cadre de l'application de la théorie de l'abus de droit, de s'inspirer des principes dégagés par les partenaires sociaux dans la CCT n° 109 afin d'assurer une certaine égalité de traitement entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public.

¹⁰ Pour un rappel de ces principes, voy. C. trav. Liège, 25 juin, 2010, J.T.T. 2010, liv. 1081, 423; Chron. D.S. 2013, liv. 4, 194, note CLESSE, C.

2. Application dans les faits

1.

Faute de la COMMUNE D'ANS

Le Tribunal estime que la COMMUNE D'ANS a adopté un comportement fautif à l'égard de Madame G. car il a exercé son droit de licenciement d'une manière qui excède manifestement un usage normal et raisonnable.

L'appréciation du Tribunal se fonde sur les éléments suivants :

- La COMMUNE D'ANS s'est fondée sur les seules déclarations de Madame S. , en poste depuis moins de deux ans, sans accomplir la moindre enquête à cet égard ni réclamer la moindre preuve de ses allégations à Madame S. alors que Madame G. avait été d'une aide précieuse lorsqu'il n'y avait pas de Direction et avait épaulé la nouvelle Directrice au début de ses fonctions, apparemment à la satisfaction de tous ;
- La COMMUNE D'ANS n'a pas investigué davantage concernant la nature de l'incident survenu à la Crèche, alors que cet incident était évoqué de façon vague par Madame S. dans son rapport du 25 juin, que Madame S. évoquait à plusieurs reprises l'attitude de Monsieur L. (alors que l'attitude de l'époux de Madame G. ne pouvait justifier le licenciement de celle-ci), et que c'est précisément le jour-même de la réception du courrier de Monsieur L. que Madame S. a adressé son rapport au Directeur Général de la COMMUNE D'ANS ;
- La COMMUNE D'ANS ne démontre pas que des mesures ont été prises par elle-même ou par Madame S. , en réaction à l'incident du 15 juin 2018 (avertissement à la puéricultrice fautive notamment) alors qu'elle soutient que Madame S. ne prenait pas cet incident à la légère et qu'en conséquence la réaction de Madame G. et de son époux était déraisonnable ;
- La COMMUNE D'ANS n'apporte pas aujourd'hui la moindre preuve des manquements qui sont reprochés à Madame G. , si ce n'est les allégations de Madame S. , alors que Madame G. les conteste formellement et y apporte un contredit utile ; Madame G. a d'ailleurs répondu point par point par e-mail aux reproches de Madame S. du 8 mai 2018 et a alors manifesté une volonté de poursuivre une collaboration saine et efficace ; Madame S. n'a pas contredit Madame G. à l'époque ; le Tribunal constate du reste que Madame S. reproche à Madame G. de continuer à arriver en retard malgré son e-mail du 8 mai 2018 alors que dans cet e-mail elle écrivait : « *j'ai accepté vos arrivées tardives en supposant un horaire variable. Je me doute qu'il est plus évident d'agir de la sorte maintenant que vous avez petit Cyril* » ; elle ne demandait donc nullement à Madame G. d'arriver à l'heure mais acceptait expressément que celle-ci décale ses horaires.
- Le seul élément produit par la COMMUNE D'ANS à l'appui de ses allégations est une attestation de Madame D. , laquelle évoque des faits qui ne recouvrent pas ou très partiellement les reproches énoncés par Madame S.

dans son rapport ; les déclarations de Madame D s'apparentent en outre davantage à un règlement de compte envers Madame G en raison d'une prétendue accusation de vol non étayée par d'autres pièces du dossier.

- La CCT n° 109 sanctionne l'employeur qui licencie un travailleur sans motif avéré en lien avec sa conduite ou son aptitude ou sans lien avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le Tribunal estime que la COMMUNE D'ANS a fait preuve d'une légèreté coupable en licenciant Madame G dans de telles circonstances, c'est-à-dire sans que les motifs de ce licenciement soient établis et alors qu'était mis en exergue par Madame S un incident lié non pas aux relations professionnelles mais aux relations entre Crèche à parents, à propos duquel la COMMUNE D'ANS n'a mené aucune investigation.

Madame G soutient en outre, sans être contredite sur ce point, qu'elle a été contrainte, du jour au lendemain, de trouver une autre crèche pour garder son enfant, la COMMUNE D'ANS lui ayant bloqué l'accès à la crèche.

Une commune normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances n'aurait pas agi de la sorte.

2.

Préjudice

Le Tribunal estime que ce manquement de la COMMUNE D'ANS a causé à Madame G un préjudice à savoir :

- une atteinte à son honneur et à sa crédibilité avec risque de répercussion sur sa carrière professionnelle car elle a été licenciée pour un motif injustement accablant de « *perte de confiance* » ;
- la perte immédiate d'une solution de garde pour son enfant.

Il s'agit de préjudices non réparés par l'indemnité de préavis.

En s'inspirant de la CCT n° 109, et de la fourchette d'indemnisation prévue par celle-ci en cas de licenciement non valablement justifié, le Tribunal estime qu'il peut fixer les dommages et intérêts dus à Madame G à des dommages et intérêts équivalents à 10 semaines de rémunération, soit 5.083,56 €.

D. TOTAL DES DOMMAGES ET INTERETS

Conformément à ce qui précède, la COMMUNE D'ANS doit payer à Madame G des dommages et intérêts d'un montant total de 8.600,27 €, soit :

- 1.016,71 € pour absence de communication des motifs du licenciement malgré la demande de Madame G ;
- 2.500 € pour absence d'audition préalable ;
- 5.083,56 € pour abus de droit de licencier.

E. HEURES SUPPLEMENTAIRES

1.

En vertu de l'article 870 du Code Judiciaire et de l'article 8.4, alinéa 1^{er} du Code civil, il appartient à Madame G de démontrer qu'elle a presté des heures supplémentaires et que celles-ci lui donnent droit au paiement de la somme qu'elle réclame.

Elle doit également établir que ces heures supplémentaires ont été prestées avec l'accord, serait-ce implicite, de la COMMUNE D'ANS.

De son côté, la COMMUNE D'ANS doit toutefois collaborer à la charge de la preuve (article 8.4 alinéa 3).

2.

Le Tribunal constate que Madame G avance avec vraisemblance qu'il lui restait 54 heures supplémentaires non récupérées lors de la rupture du contrat de travail et que ces heures supplémentaires ont été prestées avec l'accord de la COMMUNE D'ANS.

En effet,

- L'extrait du registre des délibérations du collège communal du 31 août 2016 mentionne expressément que Madame G est contrainte de prester des heures supplémentaires en raison de l'absence de Direction, raison pour laquelle il a été décidé d'augmenter son temps de travail de 18 à 25 heures par semaine ;
- L'existence de nombreuses heures supplémentaires à récupérer et le droit de Madame G à récupérer ces heures sont également établis par l'échange d'e-mails entre Madame S et Madame G en mai 2018 puisque Madame S évoque des difficultés liées à la fixation des jours de récupération de ces heures supplémentaires et que Madame G indique alors en réponse qu' « en ce qui concerne les congés de 2017 à prendre jusqu'en avril 2018, nous en avons discuté ensemble et vous avez trouvé à l'époque que c'était tout à fait légitime que je ne les perde pas, vous m'avez encouragée en ce sens (...) » ; Madame S n'a nullement réagi à cette affirmation ; elle ne contestait donc pas l'existence d'heures supplémentaires à récupérer ;
- Madame G produit un décompte d'heures supplémentaires très détaillé débutant en janvier 2018 ; il en résulte qu'il lui restait 107 heures supplémentaires de 2017 à récupérer début 2018 et qu'il lui en restait encore 54 à récupérer lorsqu'elle a été licenciée en juin 2018.

La COMMUNE D'ANS n'apporte aucun contredit aux allégations de Madame G ni en particulier à ce décompte alors qu'il résulte du PV de la réunion d'équipe du 23 novembre 2016 qu'un système de pointage manuel (par encodage) a été mis en route et qu'il était dans les projets de le remplacer par une pointeuse digitale et alors que ce système de pointage digital a, à tout le moins, été mis en place courant de l'année 2017 (cfr le relevé de pointage produit par Madame G).

Il suffirait donc à la COMMUNE D'ANS de produire les relevés de pointage, qu'ils soient manuels ou digitaux, pour contredire ou confirmer le décompte d'heures supplémentaires

invoqué par Madame G. puisque celle-ci soutient que ce décompte n'est que le reflet de ces pointages.

Force est de constater que la COMMUNE D'ANS ne collabore pas à la charge de la preuve.

Dans ces conditions, le décompte produit par Madame G. étant plausible et corroboré par les autres pièces du dossier, il doit être considéré comme probant.

Il est donc établi que Madame G. a presté 54 heures supplémentaires non récupérées.

2.

Madame GRISARD ne justifie pas en vertu de quelles dispositions légales, réglementaires, statutaires ou conventionnelles, elle peut prétendre au paiement de ces 54 heures supplémentaires et ce au taux de 150 %.

Il y a par conséquent lieu de rouvrir les débats afin que Madame G. justifie sa demande de 1.490,11 € de rémunération et afin que la COMMUNE D'ANS puisse faire valoir ses observations à cet égard.

DECISION DU TRIBUNAL

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la COMMUNE D'ANS à payer Madame G. 8.600,27 € de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 28 juin 2018, jusqu'à complet paiement ;

Dit pour droit que Madame G. avait encore 54 heures supplémentaires à récupérer lors de la rupture du contrat le 28 juin 2018 ;

Rouvre les débats afin que Madame G. précise sur quelles dispositions légales, réglementaires, statutaires ou conventionnelles, elle fonde sa demande d'obtenir 1.490,11 € à titre de rémunération de ces 54 heures supplémentaires et que la COMMUNE D'ANS fasse part de ses observations à cet égard.

Fixe la cause à cet effet le 21 septembre 2021 à 15 h à l'audience de la 9^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.0.A

Invite Madame G. à communiquer et déposer ses conclusions sur ce point au plus tard le 21 mars 2021 ;

Invite la COMMUNE D'ANS à communiquer et déposer ses conclusions sur ce point au plus tard le 21 juin 2021.

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.

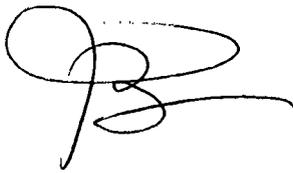
**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

**BAR STEPHANIE,
LETTE LOUIS,
FAFCHAMPS RENE,**

**Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,**

La présidente,

Les juges sociaux,



**Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
19/01/2021 par Valérie JACQUEMIN, Juge, président la chambre, assistée de BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE, Greffier,**

La Présidente et le Greffier,



L. Letté



R. FAFCHAMPS



M. Bollette