

numéro de répertoire

2021/

date du jugement

21/06/2021

numéro de rôle

R.G. : 20/ 508/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Quatrième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

C
1

Partie demanderesse,

ayant comme conseil Me RASE LAURENCE, avocat, à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2, et ayant comparu par Me HABIBI SARA, avocat

Contre :

LA COMMUNE DE FLERON, (BCE: 0207.341.557),

Dont les bureaux sont situés rue François Lapierre, 19 à 4620 FLERON

Partie défenderesse,

Comparaissant par Mes DECKERS HERVE & Me DANAU VINCENT,
avocats, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17,

PROCEDURE

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 et ses annexes reçues au greffe le 11/2/2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **17/5/2021**.

RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

OBJET DE L'ACTION

La demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui verser :

- la somme de 3500 euros à titre d'indemnisation du préjudice subi du fait de la violation du principe de l'audition préalable au licenciement ;
- une somme équivalente à 17 semaines de rémunération en ce compris le double pécule de vacances et la prime de programmation sociale calculée au prorata, évaluée à 16.241,07 euros provisionnels à titre de réparation du dommage causé par l'abus du droit de licencier résultant du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ;
- une somme équivalente à six mois de rémunération en ce compris le double pécule de vacances et la prime de programmation sociale calculée au prorata, actuellement évaluée à 20.062,50 euros provisionnels au titre de réparation du dommage causé par l'abus de droit de licencier résultant des circonstances du licenciement

A majorer des intérêts.

Elle sollicite également la condamnation de la partie défenderesse à produire les décomptes relatifs aux indemnités précitées sous peine d'une astreinte de 200 € par jour de retard.

LES FAITS

La demanderesse, Madame C , dénommée ci-après Madame C est entrée en fonction au service de la partie défenderesse, la Commune de FLERON, dénommée ci-après la Commune dans le cadre d'abord d'un contrat à durée déterminée prenant court le 1^{er} juillet 2001, en qualité d'employée administrative, elle a ensuite été engagée en qualité d'agent contractuel subventionné dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 2002.

Madame C a été affectée à différents services :

- Du 1er juillet 2001 au 21 septembre 2010 au service de l'enseignement et pendant cette période de 2003 à 2004, elle a exercé les fonctions de chef de service en l'absence du chef de service pour cause de maladie.
- A partir du 13 septembre 2010 elle a été affectée au service des sépultures.
- Du 17 janvier 2011 au 24 mai 2011 elle a été affectée à temps partiel au service des sépultures et à temps partiel au service de l'environnement.
- À partir du 25 mai 2011, elle a été affectée à temps plein au service de l'environnement et elle a assumé les fonctions de chef du service administratif à temps partiel au service des travaux du 28 octobre 2013 au 27 janvier 2014 en remplacement du chef de service qui était en incapacité de travail.

Madame C, outre ses fonctions d'agent communal a également assuré le secrétariat de la commission qui prépare les travaux des échevinats du logement, de l'urbanisme, des affaires économiques, de l'énergie, des travaux et des sépultures.

Elle a suivi une formation en Sciences administratives auprès de l'Ecole provinciale d'administration de la province de Liège et a obtenu un diplôme de cours de sciences administratives. Elle a suivi également un module de formation complémentaire au diplôme de Sciences administratives.

Il n'est pas contesté que Madame C donnait satisfaction dans son travail et ses évaluations étaient positives.

En 2009, la Commune a lancé un appel aux candidatures en vue de constituer une réserve de recrutement d'employés d'administration D 4.

Madame C a réussi l'examen et a été versée dans la réserve de recrutement tout comme Mesdames B¹, BO, E, F et Monsieur Pⁱ.

Par décision du 23 mai 2017, la Commune a procédé à la nomination à titre définitif de Monsieur P en qualité d'employé d'administration à partir du 1^{er} juin 2017.

Dans sa décision la Commune relevait tout d'abord que deux candidatures présentaient une évaluation excellente à savoir celle de Madame C et celle de Monsieur F ; la Commune a toutefois privilégié la candidature de Monsieur Pⁱ au motif que ce dernier était titulaire d'un graduat, qu'il avait été affecté au service taxes depuis son entrée en service alors que Madame C avait été affectée à plusieurs services différents et qu'en conséquence il faisait preuve d'une constance et d'une stabilité permettant un approfondissement tant théorique que pratique de la matière traitée, la décision épinglant le fait que Monsieur P tenait un rôle prépondérant dans le service taxes.

Madame C a contesté la décision de la Commune devant le Conseil d'État qui a annulé cette décision par un arrêt prononcé le 15 juin 2018.

Dans sa décision le Conseil d'État précise que la désignation relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité administrative et que son contrôle se limite à la question de l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation.

En l'espèce le Conseil d'État a considéré qu'il y avait une erreur manifeste d'appréciation dans la mesure où la Commune ne pouvait justifier son choix par le fait que Monsieur P disposait d'un diplôme de l'enseignement supérieur, à la différence de Madame C, qu'il avait un parcours professionnel stable et qu'il avait une fonction indispensable au bon fonctionnement du service des taxes dès lors qu'il n'était pas indiqué au préalable que la Commune entendait pourvoir à la vacance d'un poste au sein de ce service.

Madame C a, suite à cette décision d'annulation, sollicité que la Commune procède à la réfection de l'acte attaqué c'est-à-dire qu'elle nomme un agent pour l'emploi concerné.

Par un courrier officiel de son conseil du 20 août 2018, la Commune a indiqué respecter la circulaire du 5 mars 2018 des pouvoirs locaux, du logement et des infrastructures sportives qui préconisait une certaine prudence durant la période précédant les élections et préconisait de reporter certaines décisions qui ne revêtaient pas un caractère d'urgence telles que certaines décisions relatives au personnel.

En janvier 2019, la Commune a proposé à Madame C de passer d'un temps plein au service de l'environnement à deux mi-temps, l'un au service de l'environnement et l'autre au service interne de prévention et de protection du travail, SIPP.

Par courrier du 23 janvier 2019, Madame C a fait savoir à la Commune, en la personne de l'Echevine, Madame D , qu'elle était surprise de la proposition de ne plus exercer sa fonction qu'à mi-temps au sein du service environnement tout en précisant : *« Quoi qu'il en soit, si vous souhaitez réduire le secrétariat du service environnement à mi-temps, je tiens à vous remercier quant à votre proposition pour le poste de secrétaire à mi-temps au service SIPP. Je mettrai toutes mes compétences acquises au fil de mes nombreuses années dans l'administration soit + de 17 ans, pour que mon travail soit efficient et réponde aux objectifs SIPP.*

De plus, j'ai été agréablement surprise car c'est la première fois que mon avis est sollicité pour une affectation. Comme je vous l'ai dit lors de notre entrevue, le poste m'intéresse et je peux vous assurer que je ne ménagerai pas ma peine pour remplir cette mission au mieux et pour mettre en exergue la confiance que vous me témoignez ».

Elle poursuit son courrier en indiquant avoir certaines craintes quant à la charge de travail avec deux mi-temps et quant à savoir si un travail à temps plein lui sera toujours bien attribué (2 mi-temps).

Elle termine ce courrier en indiquant qu'elle souhaite accepter les deux mi-temps tels que proposés tout en espérant que ses inquiétudes seront vaines et que peut-être l'emploi au service SIPP débouchera sur un temps plein. Elle précise également qu'elle est disposée à suivre les formations utiles à la fonction qui lui est proposée.

Le 29/1/2019, Madame C a écrit à Madame l'Echevine pour lui indiquer, qu'après réflexion et conseil auprès de son avocat, elle avait décidé de refuser la proposition de deux mi-temps craignant de ne pas pouvoir s'épanouir en faisant deux mi-temps avec la charge de travail que cela représentait.

Par courrier recommandé du 8 février 2019, la Commune a convoqué Madame C à une audition préalable à un éventuel licenciement, audition fixée le 15 février 2019.

Par courrier du 12 février 2019, le conseil de Madame C a sollicité un report de l'audition, l'audition a été reportée au 18 février 2019.

Le jour même, le conseil de Madame C a fait savoir à la Commune que celle-ci ne serait pas présente pour l'audition du 18 février étant en incapacité de travail depuis le 14 février 2019.

Par courrier du 18 février 2019, la Commune a fait savoir au conseil de Madame C, que dans la mesure où le Collège devait statuer lors de sa prochaine réunion du 21 février, il n'était pas possible d'envisager un nouveau report mais que Madame C pouvait faire parvenir ses observations par écrit et cela pour le 20 février au plus tard.

Par décision du 21 février 2019, le Collège Communal a pris la décision de mettre fin au contrat de Madame C moyennant le paiement d'une indemnité de rupture de 13 mois et 18 semaines, indemnité réduite de quatre semaines afin de proposer une offre de reclassement professionnel.

Cette décision est motivée comme suit :

Considérant le dossier administratif constitué le 07/02/2019 en vue de l'audition préalable de Mme C a joint au dossier ;

Considérant qu'en date du 08/02/2019, Mme C a été convoquée en vue de son audition préalable à la séance du collège communal du 15/02/2019 ;

Considérant que cette audition a été reportée au 18/02/2019 à la demande du conseil de l'intéressée ;

Vu la délibération du 18/02/2019 qui constate l'absence tant de Mme C que de son conseil à la séance du collège spécialement programmée en vue de son audition préalable le 18/02/2019 ;

Considérant que la commune a rempli ses obligations en matière d'audition préalable à un licenciement ;

Considérant la volonté de réorganiser les services de l'administration pour une gestion plus optimale et la nécessité de prendre des mesures de restructuration ;

Considérant la nécessité de s'attacher la collaboration de personnel disposant d'un profil technique dans l'exécution des tâches qui incombent au service de l'environnement ;

Considérant que Madame C employée administrative, ne dispose pas des compétences techniques recherchées pour exécuter les tâches évoquées ci-dessus et mieux identifiées dans la note de synthèse du dossier administratif ;

*Considérant qu'il convient de mettre fin au contrat de travail de Madame C
le 28/02/2019*

...

Cette décision a été notifiée par courrier recommandé à Madame C.

DISCUSSION

1. Dommages et intérêts pour absence d'audition préalable

Madame C sollicite la condamnation de la Commune à lui verser une somme de 3500 euros au titre d'indemnisation du préjudice subi du fait de la violation de l'obligation d'audition préalable au licenciement.

Dans un arrêt prononcé le 6 juillet 2017 la Cour Constitutionnelle a estimé 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 ») (C. C., n°86/2017, 6 juillet 2017, B.7.).¹

Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a consacré le principe selon lequel l'exigence d'audition préalable applicable dans le secteur public devait s'appliquer également aux agents contractuels puisqu'elle a considéré qu'était contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution une interprétation de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail suivant laquelle un agent contractuel ne devrait pas être entendu par l'employeur public préalablement au licenciement lié à son comportement ou à sa personne.

Madame C ne conteste pas que l'obligation d'entendre le travailleur contractuel s'impose à l'autorité publique lorsque le licenciement est lié à la personne ou au comportement de l'agent et estime qu'en l'espèce dans sa délibération du 21 février 2019 le Collège Communal invoque des considérations qui ont trait à l'organisation du service pour justifier le licenciement et à des considérations relatives à sa personne puisqu'il est précisé qu'elle ne possède pas les compétences techniques requises pour l'exercice de certaines tâches alors qu'elle a presté ses fonctions dans le service de l'environnement pendant huit ans.

¹ C. Const., 6 juillet 2017, Arrêt n°86/2017, B.7.

Elle indique que lorsqu'elle a été convoquée, le Collège Communal a fait mention expressément dans la convocation de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle citée ci-avant et que dès lors l'autorité communale savait qu'elle devait l'entendre.

Elle estime que la Commune n'a pas respecté cette obligation d'audition préalable puisqu'après un premier report, la Commune a refusé une nouvelle fois la remise de l'audition bien qu'elle ait été avertie par le conseil de Madame C, dans un courrier du 18 février 2019, de ce que celle-ci ne renonçait pas à son droit d'être entendue par le Collège Communal.

Elle estime que c'est à tort que la Commune invoque le fait que sur son certificat médical figurait la mention « sortie autorisée » ce qui lui aurait permis, selon la Commune, de pouvoir se présenter pour son audition alors que selon elle, si les sorties étaient autorisées, c'était uniquement pour lui permettre de se déplacer pour effectuer ses courses et que l'affection médicale dont elle souffrait la rendait incapable de se présenter sur son lieu de travail.

Elle conteste également, que la seconde demande de report soit intervenue tardivement et avec l'intention de rendre celle-ci impossible.

Elle estime que si elle avait pu être entendue, elle aurait pu faire valoir ses arguments qui auraient incité l'autorité communale à ne pas la licencier notamment en tenant compte du fait qu'elle exerçait ses fonctions au service de l'environnement depuis huit ans à la satisfaction générale.

Madame C indique également que l'autorité qui a répondu à sa demande de report de l'audition n'était pas compétente, dès lors que c'était le Conseil communal qui aurait dû répondre.

En ce qui concerne ce dernier argument, la Commune souligne tout d'abord que cette position de Madame C ne peut être suivie puisque elle-même s'est adressée dans son courrier du 12 février 2019 à Monsieur le Bourgmestre, Monsieur le directeur général ainsi qu'aux membres du Collège Communal et c'est effectivement le Directeur général et le Bourgmestre qui ont signé la lettre du 18/2/2019 dans laquelle ils mentionnent l'impossibilité d'un nouveau report en raison de la réunion du Collège prévu le 21 février 2019. Le Collège Communal était donc au courant.

La Commune rappelle dans ses conclusions, en invoquant différentes décisions de jurisprudence, que le principe d'audition préalable ne s'impose que si l'autorité administrative entend adopter une mesure grave à l'égard de la personne intéressée en considération de sa personne ou de son comportement.

Elle précise qu'en l'espèce, le licenciement est intervenu dans le cadre d'une réorganisation et d'une restructuration des services, la Commune estimant qu'il était nécessaire d'avoir un personnel ayant un profil technique plus adapté au service environnement, profil que n'avait pas Madame C et qu'en outre une partie des tâches dévolues à Madame C au service environnement étaient transférées au service population.

La Commune indique que le licenciement n'était donc pas fondé sur des motifs en lien avec la personne ou le comportement de Madame C et que dès lors, le principe d'audition préalable n'était pas applicable au licenciement de Madame C.

La Commune estime avoir en toute hypothèse, respecté le principe *audi alteram partem* dans la mesure où elle a invité Madame C à une audition, elle a accepté une première demande de report, la seconde demande de report est intervenue tardivement puisque c'est le jour même de l'audition qu'elle a été sollicitée, la Commune souligne que cette seconde demande visait un report à « une date ultérieure au terme de l'incapacité » ce qui revenait à une demande de report *sine die*.

Elle précise que Madame C avait un certificat médical l'autorisant à sortir et qu'en toute hypothèse, il lui a été donné l'occasion de faire valoir ses arguments par écrit, ce qu'elle n'a pas fait.

Force est de constater qu'en l'espèce, le licenciement est intervenu en raison de la réorganisation du service environnement justifiant qu'une partie du temps travail de Madame C soit désormais effectuée dans un autre service en l'occurrence le service SIPP, ce qui paraissait dans un premier temps convenir à Madame C.

Comme cela sera précisé ci-après, la Commune invoque le fait qu'elle voulait engager pour le service environnement une personne dont le profil était plus adapté, le licenciement est donc intervenu pour une question de réorganisation, mais également pour des raisons liées à la personne et au profil professionnel de Madame C.

Il apparaît donc que la Commune devait inviter Madame C à être entendue.

Le tribunal relève que Madame C a été invité à une audition dont elle a demandé le report.

C'est le jour même de la date retenue pour l'audition reportée, soit le 18 février, que son conseil a fait savoir à la Commune que Madame C était en incapacité de travail, alors que cet élément était connu depuis le 14 février 2020.

La Commune a donné la possibilité à Madame C de faire valoir ses arguments par écrit ce qu'elle n'a pas fait.

La doctrine considère qu'en cas d'impossibilité d'entendre physiquement le travailleur, la procédure peut être écrite.²

Surabondamment, il y a lieu de noter que le conseil d'État s'est déjà prononcé à plusieurs reprises en estimant que l'autorité n'avait pas manqué à son obligation d'audition préalable de l'agent dès lors que le certificat médical de celui-ci prévoyait que les sorties étaient autorisées et qu'il n'était pas dans l'incapacité physique ou morale de se présenter devant l'autorité disciplinaire.³

² « Etude pratique des principes du contradictoire, des droits de la défense, *audi alteram partem* et non in idem » dans les principes généraux du droit administratif, Bruxelles, Larcier, 2017, p 510.

³ C. E 31 janvier 2003, n°115.347 et C.E 20 octobre 2016, n° 236.196

Le tribunal estime qu'en l'espèce, Madame C ne peut prétendre à des dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.

2. Dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable

Madame C estime que les motifs justifiant le licenciement, invoqués dans la délibération du 21 février 2019 du Collège Communal, sont manifestement déraisonnables, qu'ils sont par conséquent fautifs au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil, elle réclame dès lors des dommages et intérêts fixés un montant de 16.241,07 euros provisionnels, ce qui correspond à 17 semaines de rémunération.

Madame C invoque le fait que, suite à l'arrêt prononcé par la Cour Constitutionnelle le 30 juin 2016, les principes dégagés par la CCT n° 109 doivent être appliqués par analogie pour les agents contractuels du secteur public.

Il n'est pas contesté que la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement, n'est pas d'application pour les administrations publiques.

En effet le champ d'application de la CCT concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et leurs travailleurs or l'article 2 § 3 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives et aux commissions paritaires, exclut de son champ d'application les personnes occupées par l'État, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public (sauf exception).

La Commune conteste l'application par analogie de ces principes en invoquant notamment un arrêt prononcé par la Cour du travail de Mons du 28 mars 2017 ainsi qu'un arrêt de la même Cour du 9 avril 2019.⁴

Le tribunal relève d'emblée que dans son arrêt du 9 avril 2019 la Cour du travail de Mons est plus nuancée puisqu'elle estime qu'il est exclu d'incorporer à titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n° 109 mais elle précise également : *« A supposer que, pour remédier à la discrimination mise en lumière par la Cour Constitutionnelle, il soit fait application des critères inscrits à l'article 8 de ladite convention collective pour apprécier si l'exercice normal du droit de licencier a été dépassé, la conclusion serait identique. En effet les motifs énoncés dans la délibération du collège communal ont un lien avec le comportement de Madame K. V et les nécessités du service.*

Elle exclut donc qu'il puisse être accordé à titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue à la CCT n° 109 et laisse la porte ouverte en ce qui concerne l'application des critères inscrits à l'article 8 pour apprécier si l'exercice normal du droit de licencier a été dépassé.

Il y a lieu de rappeler que dans son arrêt prononcé le 30 juin 2016, la Cour

⁴ C.Trav. Mons, 28 mars 2017, RG n°2016/AM/92 et 9 avril 2019, RG n° 2018/AM/125

Constitutionnelle a précisé :

« Ainsi qu'il a été dit..., la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au Législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38,2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1^{er} avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38,1°, de la même loi. 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 ».

Dans un Arrêt récent posant la même problématique la Cour du Travail de Liège, division Liège a statué en ces termes :

"On sait que le juge est tenu de remédier à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution⁵.

Aucune exécution n'ayant à ce jour été donnée à 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, l'arrêt de la Cour constitutionnelle soulève des questions aussi intéressantes que complexes sur la façon de combler une lacune, étant entendu qu'il ne donne pas d'indications claires au juge du fond et que ceci risque d'amener à des solutions divergentes dans la jurisprudence⁶.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut statuer sur le chef de demande de licenciement abusif en respectant l'enseignement de la Cour constitutionnelle, qui a pointé une discrimination.

Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure⁷. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.

⁵ Cass., 5 février 2016, www.juridat.be

⁶ Voy. S. VERTSRAELEN, "Aansprakelijkheid bij vaststelling van een ongrondwettige lacune; wanneer blaffende honden niet bijten", *T.V.W.*, 2017, p. 212 et s., spéc. n° 31.

⁷ Comp. C. ENGELS, "Hoe kennelijk onredelijk waren de ontslagbeslissingen van werkgevers sinds 1 april 2014", *J.T.T.*, 2017, p. 434.

Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109.

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause⁸.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁹.

Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109.¹⁰

De nombreuses juridictions estiment sur base de cet arrêt de la Cour Constitutionnelle qu'il y a lieu d'appliquer par analogie les principes dégagés par la CCT n° 109 afin d'apprécier si le licenciement est manifestement déraisonnable et donc si l'autorité a commis un abus de droit.¹¹

Tout récemment encore dans un jugement prononcé le 19 avril 2021 le tribunal du travail de Liège, division Namur, vient de rappeler que :

Suite à cet arrêt [de la C. Const], la position de la jurisprudence récente en la matière amène les juridictions à s'inspirer des principes contenus dans la CCT n° 109 pour juger du caractère éventuellement déraisonnable du licenciement d'un agent de la fonction publique, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité.

Ainsi, il faut comparer le comportement d'un employeur du secteur public à celui attendu de l'employeur normal m'en prudent et diligent du secteur privé, avec renvoi à l'article 8 de la CCT 109.¹²

⁸ Cass., 3 février 2017, www.juridat.be, Cass. 9 mars 2009, www.juridat.be, *Pas.*, 2009, n° 182; voir aussi Cass. 30 janvier 2003, www.juridat.be, *Pas.*, 2003, n° 69

⁹ Cass., 18 février 2008, www.juridat.be

¹⁰ Cour trav. Liège, division Liège, 22 janvier 2018, RG 2016/AL/765

¹¹ Trib. Trav. Liège, div. Dinant, 20 avril 2020 RG 18/438/A, Trib. Trav. Liège, div. Verviers, 25 avril 2018 RG 17/367/A, Trib. Trav. Liège, div. Neufchâteau, 16 janvier 2017, RG 15/577/A.

¹² Trib. Trav Liège, div Namur, 19 avril 2021, RG 19/575/A.

Le tribunal estime qu'il y a lieu dès lors d'apprécier si la Commune a abusé de son droit de licencier en se référant aux critères retenus par la CCT n° 109.

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, 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 »*.

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eût lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

(Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146).

Il y a donc lieu d'examiner les motifs invoqués par la Commune pour justifier le licenciement et donc la motivation de celui-ci.

À cet égard, Madame C indique que la décision de l'autorité ne serait pas correctement motivée ni au regard de la CCT n° 109, ni au regard de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La Commune relève à juste titre, que par un arrêt prononcé le 5 juillet 2018, la Cour Constitutionnelle a estimé que la décision de l'administration de licencier un agent contractuel n'était pas soumise à l'obligation de motivation formelle contenue dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

En toute hypothèse, force est de constater qu'en l'espèce, la décision de l'autorité est effectivement motivée puisque la Commune a annexé, à la lettre notifiant la rupture du contrat, la décision du Collège Communal reprenant en détail les motifs du licenciement.

Madame C estime que le motif de restructuration du service de l'environnement invoqué par la Commune pour justifier le licenciement ne serait pas prouvé.

Elle indique que si l'on compare les tâches qui lui étaient dévolues dans la note établie par son chef de service en juin 2017 et le profil de la fonction établi par la Commune en mars 2019, on constate qu'il n'y a guère de différence.

Elle relève que dans le profil de la fonction, il est demandé soit un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur ou assimilé, soit un diplôme de

l'enseignement supérieur de type court ou assimilé, soit un bachelier en environnement et qu'en dehors ce dernier diplôme, les diplômes mentionnés sont d'un niveau équivalent aux titres qu'elle possédait.

Elle indique que, quand bien même il y aurait effectivement une restructuration, il n'y avait qu'une partie des tâches dévolues au service environnement qui passait au service population, à savoir la gestion des conteneurs, ce qui ne constituait qu'une petite proportion des tâches qu'elle exerçait. Elle estime dès lors que la réduction de son temps de travail à mi-temps dans le service environnement et la proposition d'un second mi-temps au service interne pour la prévention et la protection du travail ne se justifiait pas.

Elle indique que c'est à tort que la Commune estime qu'elle ne disposait pas des compétences techniques nécessaires au bon fonctionnement du service de l'environnement, alors qu'elle travaillait dans ce service depuis 8 ans à la satisfaction de ses supérieurs.

La Commune reprend dans ses conclusions la délibération du collège communal du 31 janvier 2019 qui prévoit une nouvelle organisation des services et plus précisément qui prévoit que la gestion des conteneurs par le service environnement doit être reprise par le service population, notamment en ce qui concerne l'intervention de la société INTRADEL en faveur des habitants de la commune (remise des formulaires, remise des calendriers, remise des guides de tri, connexion sur la plateforme Intradel pour la taille des conteneurs ménagés...) .

La Commune précise que compte tenue de ce transfert de compétences au service population, les tâches de secrétariat exercées par Madame C au service environnement étaient réduites, raison pour laquelle un second mi-temps lui a été proposé dans un autre service.

La Commune invoque également la note de synthèse rédigée le 7 février 2019 par la Direction générale et adressée au Collège Communal, dans laquelle il est précisé qu'il y a de nombreuses missions et tâches d'ordre technique qui doivent être réalisées par le service environnement, comme l'analyse technique des permis d'environnement, le développement du plan communal de développement de la nature, la gestion des pollutions, des eaux de surface, le développement des balades pédestres, la gestion des espaces verts, la rédaction d'un avis technique dans le cadre des différents marchés publics, le suivi de chantier et la remise d'un avis technique pour le service Travaux et le service Urbanisme ; que ces tâches dévolues au service environnement nécessitent la présence d'une personne ayant un profil technique que ne possède pas Madame C employée d'administration.

Dans cette note, il est précisé que le transfert de la gestion administrative des conteneurs à la date du 1^{er} mars 2019 au service population supprime quasi intégralement les tâches confiées à Madame C.

Force est de constater, que le transfert de la gestion administrative des conteneurs a entraîné effectivement une réduction (pas une suppression) des tâches de Madame C.

On constate d'ailleurs que dans le relevé des tâches établi le 22/6/2017 (pièce 20 de

Madame C) qui comporte un peu plus de trois pages, les deux premières pages concernent uniquement la gestion quotidienne de la salubrité publique et donc, ce qui est relatif à la gestion des déchets, les rapports avec la société INTRADEL.

Le fait que ce secteur soit confié à un autre service, à savoir le service population, entraînait effectivement une réduction des tâches de Madame C.

Madame C s'est vue proposer deux mi-temps, ce qu'elle a dans un premier temps accepté, précisant d'ailleurs dans son courrier, qu'elle appréciait la proposition qui lui était faite.

Dans un second temps, Madame C a refusé ces deux mi-temps craignant d'avoir une charge trop importante de travail et craignant de ne plus avoir un jour qu'un seul mi-temps.

À cela s'ajoute le fait que la Commune indique qu'elle souhaitait, au niveau du service de l'environnement, avoir une personne ayant davantage de compétences techniques, c'est d'ailleurs ce qui ressort de l'offre d'emploi qui a été publiée (pièce 42 de Madame C).

Certes, dans son courrier du 29 janvier 2019, Madame C a indiqué qu'elle entendait refuser la proposition de deux mi-temps craignant de ne pas s'épanouir compte tenu de la charge de travail.

Le tribunal relève toutefois que dans son premier courrier du 23 janvier 2019, Madame C faisait par contre preuve d'une grande ouverture pour les nouvelles attributions qui lui étaient proposées, puisqu'elle remerciait l'Echevine pour la proposition d'un second mi-temps au service SIPP.

Elle montrait également beaucoup de bonne volonté, en indiquant que le poste l'intéressait et qu'elle ne ménagerait pas ses efforts, précisant même qu'elle était prête à suivre une formation si nécessaire.

Madame C terminait son courrier en indiquant qu'elle espérait que ses inquiétudes relatives à la surcharge de travail seraient vaines.

Le tribunal constate que durant sa carrière de plus de 17 ans au service de la Commune, Madame C a effectué pendant une période deux temps partiels dans deux services, celui des sépultures et celui de l'environnement. Elle a aussi exercé pendant une période les fonctions de chef de service administratif, tout en travaillant à temps plein au service de l'environnement.

Il y a lieu d'épingler que la Commune connaissait donc les capacités de travail de Madame C.

Il est regrettable que la Commune n'ait pas, dans un premier temps, après avoir reçu les courriers de Madame C, tenté d'avoir un entretien avec elle, pour lui présenter la charge de travail et ainsi dissiper ses craintes de surcharge de travail.

La Commune aurait pu aussi envisager, si effectivement un seul mi-temps suffisait pour le service environnement, de proposer une affectation dans un autre service afin d'assurer à Madame C un temps plein avec une charge de travail correct (pour autant qu'il soit établi, ce qui reste à prouver, que la charge eût été trop importante dans le service SIPP).

La Commune, après avoir reçu le courrier de refus du 29 janvier 2019, lequel faisait suite à un premier courrier du 23 janvier allant dans un tout autre sens, a très rapidement décidé de convoquer Madame C à une audition en vue de son licenciement, alors qu'elle aurait pu essayer de rencontrer Madame C qui dès le départ avait exprimé ses craintes quant à une surcharge de travail en ayant deux mi-temps, ce qui l'a finalement amenée à refuser la proposition.

Cela est d'autant plus vrai que la Commune savait que Madame C avait déjà parfois effectué deux mi-temps et qu'à plusieurs reprises elle avait exercé, en même temps que son temps plein au service environnement, d'autres fonctions comme cela a été précisé ci-avant.

En résumé, le tribunal estime que la Commune n'a pas eu le comportement d'un employeur normal et raisonnable en décidant très rapidement de licencier Madame C, malgré l'importance de son ancienneté et malgré la flexibilité dont elle avait fait preuve ayant travaillé dans de nombreux services.

Le tribunal estime que la faute commise par la Commune justifie l'octroi de dommages et intérêts lesquels seront fixés *ex aequo bono* à la somme de 8000 euros.

3. Dommages-intérêts pour abus de droit

Madame C réclame également des dommages et intérêts, au motif que la Commune aurait exercé son droit de licencier de façon abusive en décidant le licenciement après que le Conseil d'État lui ait donné raison dans le cadre du recours introduit à l'encontre de la décision de nommer Monsieur PI

Elle indique que la Commune a, en réalité, décidé son licenciement afin de ne pas la nommer à titre définitif en qualité d'agent administratif.

Elle estime avoir été privée de l'opportunité de devenir statutaire, alors qu'elle travaillait déjà depuis de nombreuses années au service de la Commune.

Elle indique avoir subi un préjudice moral et professionnel qui découle de l'atteinte à son honneur et à sa dignité, causé par l'absence de réfection de l'acte de nomination suite à l'annulation du Conseil d'État.

La Commune conteste les arguments de Madame C et précise que rien ne l'obligeait à poursuivre la procédure de désignation, suite à l'arrêt d'annulation du Conseil d'État.

La Commune souligne qu'en réalité les arguments de Madame C pour solliciter des dommages et intérêts ne concernent pas les circonstances du licenciement et que la

faute qu'elle invoque dans le chef de la Commune est identique à celle reprochée pour solliciter des dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable.

Elle indique que Madame C ne démontre pas l'existence d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal n'estime pas qu'il soit prouvé, que le licenciement est intervenu dans le but d'empêcher Madame C d'être nommée même si une des conséquences fût évidemment celle-là.

S'il est vrai que le Conseil d'État a annulé la nomination intervenue par un arrêt prononcé le 15 juin 2018, force est de constater que la Commune qui dispose d'un pouvoir discrétionnaire, n'avait aucune obligation de procéder à la nomination d'un agent.

Il n'est pas établi que la Commune ait licencié Madame C pour éviter de devoir la nommer en qualité d'agent statutaire, puisque tout au contraire dans un premier temps, il lui a été proposé de maintenir son emploi à temps plein lequel s'exercerait dans deux services distincts compte tenu du transfert de compétences d'un service à l'autre.

Si Madame C avait accepté, comme elle l'avait laissé entendre, cette nouvelle organisation peut-être aurait-elle été un jour nommée en qualité d'agent statutaire.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'accorder à Madame C les dommages et intérêts réclamés pour l'indemniser du caractère abusif du licenciement.

Exécution provisoire et cantonnement

La Commune demande au tribunal de dire que le jugement ne sera pas exécutoire par provision et à tout le moins d'autoriser le cantonnement.

L'article 1397 du C.J. tel que modifié par la loi du 19/10/2015 (Loi pot-pourri) dispose que :

" ...

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. "

Lorsque la loi a été modifiée, le législateur avait connaissance des arguments qui sont maintenant avancés par la Commune à savoir, que Madame C devrait, en cas de réformation du jugement, être amenée à devoir rembourser les montants perçus.

Ces considérations sont identiques dans tous les dossiers concernant le paiement d'indemnités ou toutes autres sommes découlant de l'exécution ou de la fin du contrat de travail.

Il n'y a pas de raison particulière en l'espèce, qui justifie qu'il soit dérogé au principe de l'exécution provisoire, pas plus qu'il n'y a lieu de faire droit à la demande de cantonnement.

Dépens

Madame C sollicite la condamnation de la Commune aux dépens soit l'indemnité de procédure fixée à 2400 euros.

La Commune sollicite une compensation des dépens.

L'action de Madame C n'étant que très partiellement fondée, le montant de l'indemnité de procédure sera réduit au minimum soit la somme de 1200 euros.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement ;

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne la Commune de FLERON à verser à Madame C la somme de 8000 euros à majorer des intérêts depuis la date de rupture du contrat à titre de dommages et intérêts.

Dit qu'il n'y a pas lieu d'autoriser le cantonnement.

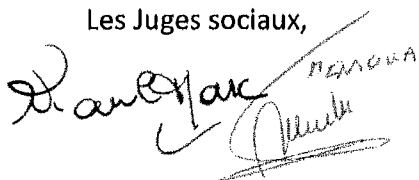
Condamne la Commune de FLERON aux dépens, soit l'indemnité de procédure fixée à 1200 euros ainsi que 20 euros correspondant à la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

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

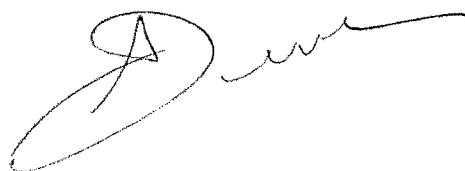
THIRION MONIQUE,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

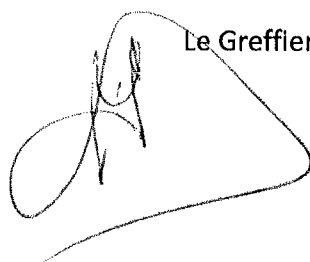


Le Juge,



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
21/06/2021 par **THIRION MONIQUE**, Juge, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,



Le Juge.

