



numéro de répertoire 2022/2381
date du jugement 18/02/2022
numéro de rôle R.G. : 21/ 765/ 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

Sixième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

M

Domicilié ,

Partie demanderesse,Présent personnellement et assisté de son conseil Maître KIEHL
ELISABETH, avocat, à 4000 LIEGE, Bld de la Sauvenière,68 bte2/2,**Contre :****La COMMUNE DE SOUMAGNE**, représentée par son collègue communal
en la personne de Bourgmestre, inscrite à la BCE sous le numéro
0207.347.396, dont les bureaux sont établis Avenue de la Coopération, 38
à 4630 SOUMAGNEPartie défenderesse,ayant comparu par son conseil Maître WIMMER THIERRY, avocat, à 4800
VERVIERS, Rue du Palais, n° 64,

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 reçue au greffe le **16/03/2021** ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le **04/05/2021** ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **05/07/2021** ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **03/09/2021** ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **05/10/2021** ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **04/11/2021**
- 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 **21/01/2022**.

RECEVABILITE

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

OBJET DE LA DEMANDE :

Par requête introductive d'instance déposée au Greffe le 16 mars 2021, Monsieur M. postule à la condamnation de la commune de SOUMAGNE à :

- une somme de 5.000,00 € évaluée ex aequo et bono, à titre de réparation du préjudice résultant de la violation du principe audi alteram partem ;
- un montant correspondant à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou à titre subsidiaire, le même montant à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement abusif.

Il sollicite également la condamnation de la commune de SOUMAGNE aux dépens.

FAITS PERTINENTS:

Les faits utiles à la solution du litige sont les suivants :

1. Monsieur M a été occupé depuis avril 2003 en qualité d'ouvrier communal pour la Commune de SOUMAGNE.

Il a été mis fin à son contrat le 4 mai 2020 sans préavis mais moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire équivalant à 56 jours et 21 semaines de préavis.

2. Il ressort du dossier de pièces que des rapports ont été établis en 2018 et 2019 par Monsieur D , supérieur hiérarchique de Monsieur M. Le premier soulignait l'absence de respect des consignes données par son supérieur tandis que le second fait référence au fait qu'à trois reprises, Monsieur M est rentré à son domicile durant les heures de travail sans autorisation.

Ces rapports sont unilatéraux dans la mesure où ils sont signés uniquement par Monsieur D.

3. En février 2020, Monsieur M a fait une sortie de route avec une balayeuse de la commune tandis qu'il cherchait son téléphone qui était tombé. Il a été entendu à cet égard le 19 mars 2020.

4. En avril 2020, Monsieur M a conduit une camionnette communale avec l'un de ses collègues sur la benne. Cela a fait l'objet d'un rapport le 21 avril 2020.

Le 23 avril, Monsieur M. a été convoqué par courrier à une audition en présence du directeur général qui se tiendrait le 4 mai suivant. Il a bien été entendu le 4 mai 2020 et le même jour, a eu connaissance de la décision de licenciement le concernant.

5. Alors que Monsieur M a sollicité les motifs de son licenciement et l'accès à son dossier administratif, la commune de SOUMAGNE a fait droit à sa demande le 3 novembre 2020 en précisant dans un courrier :

« Vous trouverez annexées au présent courrier les pièces que vous avez sollicitées.

Nous tenons néanmoins à apporter une correction à une erreur qui s'est glissée dans un courrier que Monsieur M. a reçu le 3 juillet dernier. Celui-ci précisait qu'il n'y avait pas de délibération du Collège relatif à la décision de licenciement. Or, une délibération du Collège communal a bel et bien été prise le 29 avril 2020.

Pour l'audition réalisée le 4 mai, le Directeur général et le Bourgmestre avaient mandat pour confirmer la décision de licenciement en l'absence d'éléments pouvant amener à un renversement manifeste de la décision du Collège. »

4. Le 8 décembre 2020, Monsieur M. a soulevé l'illégalité de la décision de la commune de SOUMAGNE et l'a mise en demeure de lui verser une indemnisation d'un montant de 17 semaines de préavis.

5. Le 16 mars 2021, Monsieur M. a introduit la présente procédure.

DISCUSSION

Quant à la violation du principe d'audition préalable

En droit

Dans un arrêt du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle a dit pour droit 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*. »¹

Elle a ainsi consacré que, conformément aux articles 10 et 11 de la Constitution, il fallait observer une égalité de traitement entre les agents du secteur public, qu'ils soient statutaires ou contractuels. En effet, ce principe était déjà applicable aux premiers. La Cour l'a étendu aux agents contractuels également.

¹ C.C., 6 juillet 2017, n°86/2017, <http://terralobaris.be>, B.7.

L'agent contractuel à l'égard de qui les autorités compétentes envisagent de prendre une mesure grave doit être entendu. Pour que ce principe soit effectif, l'audition doit avoir lieu tandis que la mesure est encore au stade de projet ou encore d'intention. Il doit exister un risque pour l'agent de faire l'objet d'une mesure grave et non une décision actée.

Pour faire valoir ses droits valablement, l'agent doit avoir, avant l'audition :

- eu connaissance des raisons pour lesquelles un licenciement est envisagé ;
- eu accès à son dossier ;
- pu se préparer à exposer son point de vue.²

Aussi, l'agent qui se prévaut d'une violation du principe d'audition préalable doit néanmoins démontrer l'existence d'un dommage consistant en une perte de chance d'être maintenu à son emploi³.

Notons que l'obligation pour l'agent de démontrer qu'il avait une chance de conserver son emploi est assez délicate. En effet, et comme l'a admis très récemment le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, c'est notamment le rôle de l'audition préalable en bonne et due forme que de rapporter des éléments favorisant la poursuite de la relation de travail⁴. Dès lors, cette perte de chance ne doit pas présenter un caractère certain⁵. De plus, on considère que la chance perdue est d'autant plus avérée lorsque l'employeur a pris sa décision en se fondant sur des éléments incomplets ou inexacts⁶.

En l'espèce

1.

Le 23 avril 2020, Monsieur M a été informé par courrier recommandé qu'il serait auditionné de la manière suivante :

« Monsieur M

Le 21 avril 2020, a été déposé à l'attention du Directeur général un rapport concernant un comportement ne respectant pas les règles élémentaires de sécurité dans le cadre du ramassage des déchets verts.

Suite à ce qui précède, et vu les mesures de confinement imposées par le Gouvernement fédéral prévues jusqu'au 3 mai 2020, nous te remercions de bien vouloir te rendre dans le bureau du Directeur général le lundi 4 mai 2020 afin de

² C.E., 23 janvier 2013, n° 222.198, cité in J. de WILDE d'ESTMAEL, « Le point sur le licenciement des agents contractuels dans le secteur public », *Orientations 2018/10*, p. 7

³ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/1149, www.terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, *J.T.T.*, p. 351.

⁴ Trib. Trav. Bruxelles, 8 avril 2020, <http://www.unia.be>

⁵ Cour trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. n° 2016/AM/404, www.terralaboris.be.

⁶ J. de WILDE d'ESTMAEL, *op. cit.*, p. 8

*procéder à ton audition. Tu peux, si tu le souhaites, te faire accompagner par un défenseur de ton choix.
(...) »*

Si cette audition s'est vraisemblablement bien passée dans les faits, on peut cependant soulever que le courrier du 23 avril ne précise pas à Monsieur M. qu'il encourait une sanction.

A tout le moins, la Commune de SOUMAGNE aurait pu faire référence à l'audition de Monsieur M. datant du 19 mars 2020 et à la suite de laquelle il avait été mis en demeure, cet avertissement ayant été annoncé comme le dernier.

Le libellé du courrier du 23 avril énonce l'évènement nécessitant une audition mais pas le risque auquel Monsieur M. était exposé. Si tel était le cas, et considérant que le licenciement était envisagé sur base d'autres évènements antérieurs, Monsieur M. aurait également pu chercher à faire valoir son droit à avoir connaissance de son dossier administratif complet.

Il a pourtant été admis que pour que l'audition soit effective, l'agent doit avoir été averti explicitement de la mesure que l'autorité entend prendre à son égard⁷ ainsi que des motifs.

Enfin, comme nous le soulèverons plus bas, certains éléments du dossier fondant la décision de licenciement n'ont pas été soumis à la contradiction de Monsieur M. avant son audition.

2.

En outre, un autre problème se pose au regard des objectifs poursuivis par la Commune de SOUMAGNE en auditionnant Monsieur M.

En effet, le procès-verbal de l'audition du 4 mai 2020 mentionne clairement que la décision de licenciement se fonde notamment sur « *la décision du Collège communal du 29 avril 2020 décidant de procéder au licenciement pour cause d'inadéquation avec les attentes de l'administration* ».

C'est ainsi que dans son courrier du 30 juin 2020, Monsieur M. a demandé à avoir copie de la délibération du collège actant le licenciement. La Commune de Soumagne lui répondra le 3 juillet en affirmant :

« La décision quant à votre licenciement n'a pas été prise par le Collège communal mais par le Directeur général en tant que chef du personnel, tel que prévu dans ses missions légales, à l'issue de votre audition. Le collège communal a certes pris connaissance des faits et des manquements qui vous incombaient, mais ne pouvant

⁷ C.E., 14 mars 2017, *Harnisfeger c. Etat belge*, n°237.734 ; Trib. Trav. Hainaut (div. Charleroi), 20 janvier 2020, R.G. n° 18/1925/A, <http://www.terralaboris.be>

préjuger de l'issue de votre audition prévue le 4 mai 2020, celui-ci n'a pas pris de délibération vous concernant. »

Si ce raisonnement semble tout à fait conforme au but recherché par le principe de l'audition préalable, un revirement de situation ne manque pas de surprendre. Le 3 novembre 2020, la Commune écrit au conseil de Monsieur M. en invoquant « une erreur qui s'est glissée » dans le courrier reçu par l'intéressé le 3 juillet. Une délibération du Collège communal avait bien donné naissance à une décision de licenciement dès le 29 avril. Elle ajoute :

« Pour l'audition réalisée le 4 mai, le Directeur général et le Bourgmestre avaient mandat pour confirmer la décision de licenciement en l'absence d'éléments pouvant amener à un renversement manifeste de la décision du Collège ».

Par ce nouveau raisonnement, la Commune de SOUMAGNE a changé les règles du principe *audi alteram partem*. Il s'agit d'entendre l'agent sur des faits qui ont conduit l'autorité à envisager son licenciement et non pas de l'entendre afin qu'il se défasse d'une sentence qui est déjà tombée. Or, la délibération du Collège communal est claire. Pour preuve, son libellé est motivé par les mêmes éléments que la décision de licenciement du 4 mai 2020, à la différence que cette dernière s'appuie en outre sur la position prise par le Collège quelques jours auparavant.

Somme toute, le principe *audi alteram partem* se veut garantir une sorte de « présomption d'innocence ». Cependant, en prenant une décision sans avoir entendu Monsieur M., la Commune de SOUMAGNE l'a ainsi privé de ses droits de défense. A tout le moins, elle a soumis ceux-ci à une nouvelle exigence : apporter des éléments manifestes permettant d'être innocenté. Notons finalement que ces éléments manifestes n'ont été soumis qu'à l'appréciation du Directeur général et du Bourgmestre et non, de l'organe compétent qu'est le Collège communal.

3.

Concernant la perte de chance, elle est d'autant plus plausible en ce que la décision de licenciement de Monsieur M. énonce très clairement les rapports sur lesquels elle se fonde, dont deux établis par Monsieur D. en 2018 et 2019 sans avoir été soumis à contradiction. La Commune de SOUMAGNE ne conteste pas le fait que Monsieur M. ait uniquement eu connaissance de ceux-ci le 4 mai 2020 soit, le jour de son licenciement.

4.

Enfin, plusieurs circonstances méritent d'être soulevées :

- l'absence d'audition préalable effective ;
- l'audition du 4 mai 2020 n'a eu lieu qu'en présence du Bourgmestre et du Directeur général, à l'exclusion du Collège communal réuni ;
- Monsieur M. était âgé de 58 ans au moment d'être licencié ;
- Monsieur M. comptait plus de 17 ans d'ancienneté au moment des faits ;

- Avant l'accident de février 2020, Monsieur M n'avait jamais fait l'objet de remontrances notoires (les rapports de 2018 et 2019 n'ayant pas été portés à sa connaissance en leur temps).

Par conséquent, le Tribunal considère qu'en ne procédant pas à l'audition de Monsieur M. la Commune de SOUMAGE l'a privé d'une chance de faire valoir des éléments qui auraient pu infléchir la décision finale.

Partant, la Commune de SOUMAGNE a fait perdre à Monsieur M. une chance de conserver son emploi et, par voie de conséquence, la rémunération afférente. Le dommage qui en résulte peut être évalué ex aequo et bono à 5.000,00 €, quantum n'ayant fait l'objet d'aucune contestation de part adverse.

Quant au licenciement manifestement déraisonnable en secteur public

En droit

1. La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte 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. »

En outre, 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: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul 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. »

Il a été jugé⁸, dans l'appréciation en secteur privé, que :

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

- 1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.*
- 2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. (...)*

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées. »

2. Toutefois, l'article 2, paragraphe 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires exclut l'application des conventions collectives de travail aux employeurs publics. La convention collective de travail n°109 n'est donc pas applicable au cas d'espèce.

Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n°109 pour le secteur public, la Cour constitutionnelle a estimé, sur question préjudicielle, dans un arrêt du 30 juin 2016 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 »⁹.

Ainsi que le souligne la Cour du travail de Liège, il faut se garder de déduire de cet arrêt l'application de la CCT n°109 au secteur public malgré le prescrit de l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968, en effet :

« si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n°109 »¹⁰.

3. Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le

⁸ Trib. trav. Liège, div. Huy, 17 juin 2019, inédit, RG 18/161/A

⁹ C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, publié sur www.juridat.be

¹⁰ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif ¹¹.

3.1. S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège¹², de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant : « l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »¹³. Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »¹⁴.

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 ¹⁵.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

3.2. En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la C.C.T. n°109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public. Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 : « ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue »¹⁶.

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la

¹¹ C. C., 30/06/2016, n°101/2016, point B.5.1., publié sur www.juridat.be

¹² Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

¹³ Cass. 10 Juln 2004, *Pas.*, p. 996. Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

¹⁴ Cass., 18/02/2008, *J.T.T.*, 2008/8, n°1002, p. 117-118.

¹⁵ Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 49-53. Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

¹⁶ Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 52.

charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes¹⁷.

3.3. Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n°109¹⁸.

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur¹⁹.

Dans l'hypothèse où le Tribunal accorderait l'indemnité visée, il pourra cependant, dans le cadre de son évaluation *ex æquo et bono*, accorder une valeur indicative au *quantum* prévu par le législateur en cas de licenciement manifestement déraisonnable décidé par un employeur du secteur privé²⁰.

En l'espèce :

1. La défenderesse, qui doit démontrer la réalité des motifs avancés, affirme que le comportement de Monsieur M. présentait une « *inadéquation avec les attentes de l'administration* ».

La décision de licenciement se fonde premièrement sur les rapports de Monsieur D du 12 février 2018 et du 17 mai 2019. Comme évoqué précédemment, ces derniers ont été établis unilatéralement par le supérieur de Monsieur M. . Il n'est pas contesté que celui-ci n'en avait pas connaissance avant l'audition du 4 mai.

Vu l'importance des faits reprochés à l'époque (rentrer à son domicile durant les heures de service sans autorisation), il est assez surprenant de constater qu'aucun suivi n'ait été donné de manière à confronter Monsieur M. qui, par ailleurs, conteste ce qui lui est reproché.

Le Tribunal ne peut considérer que la Commune de SOUMAGNE démontre la réalités des motifs avancés en ce qui concerne ces deux rapports.

¹⁷ GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

¹⁸ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

¹⁹ GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

²⁰ Il convient de relever que cette solution est contestée par une partie de la jurisprudence. La Tribunal du travail francophone de Bruxelles a ainsi jugé que « *les dommages et intérêts sanctionnant les licenciements considérés comme étant manifestement déraisonnables au sein du secteur public, par analogie avec le régime institué par la C.C.T. n°109 dans le secteur privé, sont, selon les décisions, soit déterminés en fonction d'une fourchette équivalente à celle prévue par l'article 9 de la C.C.T., soit fixé ex æquo et bono* » (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 52), tandis que le Tribunal du travail de Liège, division Arlon, a estimé que « *quant au dommage résultant de cette faute, en s'inspirant de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, il convient de s'en référer à une fourchette équivalente à celle de la C.C.T. 109, le demandeur ayant bénéficié d'une indemnité de rupture calculée selon les nouveaux préavis* » (Trib. trav. Liège, div. Arlon, 25 avril 2017, R.G. n°16/3/A, inédit).

2. Quant aux autres faits reprochés, ils ont fait l'objet de rapports dont le demandeur a eu connaissance et dont il a reconnu les faits.

2.1 Le 6 février 2020, Monsieur M a connu un accident avec la balayeuse de la commune. Alors qu'il était au volant, il s'est mis à la recherche de son téléphone ayant glissé d'entre ses jambes. Il ne conteste pas avoir occasionné un accident en s'échouant dans l'accotement.

Il s'est défendu tant que possible en invoquant la faible vitesse à laquelle il roulait. Cependant, la Commune de SOUMAGNE a recueilli le témoignage de plusieurs personnes affirmant que Monsieur M roulait à une vitesse inadaptée. En outre, l'utilisation du GSM au volant est interdite. Si cette règle avait été respectée, il n'aurait pas eu à le chercher tandis qu'il conduisait. Pour toutes ces raisons, la conclusion de l'audition du 19 mars 2020 consistait en une mise en demeure. Monsieur M était prévenu que cet avertissement constituait le dernier.

2.2 Malgré cela, et pas plus tard que le mois suivant, Monsieur M s'est à nouveau rendu coupable d'une erreur en conduisant une camionnette communale en transportant un ouvrier sur la benne. La seule défense que Monsieur M. apporte consiste à dire que c'était une pratique courante et que personne n'avait jamais été licenciée de ce fait. Cette argumentation ne libère pas Monsieur M de sa responsabilité.

3. Le Tribunal considère que la Commune de SOUMAGNE a démontré la réalité des événements de février et avril 2020 pour justifier le licenciement tandis que Monsieur M. n'apporte pas la preuve qu'ils soient illégitimes.

La défenderesse a donc procédé au licenciement pour des raisons ayant trait à la conduite du demandeur et qui aurait été également décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il ne saurait être octroyé une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le travailleur sera débouté de ce chef de demande.

Quant à l'abus du droit de licencier (ou licenciement abusif)

En droit

De façon majoritaire, la doctrine et la jurisprudence considèrent que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable peut être cumulée avec des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Pour F.LAMBINET, « Dans le secteur privé, le concept de licenciement manifestement déraisonnable vise les motifs du licenciement (le « pourquoi » du licenciement), alors que le concept de licenciement abusif ne vise désormais plus que les circonstances du congé

(le « comment » de celui-ci), les deux indemnisations pouvant se cumuler, pourvu qu'elles ne réparent pas le même dommage.

Dans le secteur public, comme la convention C.C.T. n° 109 ne s'applique pas, il y a lieu d'invoquer les mêmes principes du droit commun à la fois s'agissant des circonstances et s'agissant des motifs.

On peut donc parfaitement imaginer — et cela a déjà été envisagé par la jurisprudence — que le travailleur, sur la même base, ventile son dommage en ce qui concerne les motifs, d'une part, et les circonstances, d'autre part ». ²¹

Au sujet du « comment » du licenciement, il a été jugé²² que « ce sont donc les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui peuvent éventuellement justifier l'allocation de ces dommages-intérêts. »

Par ailleurs, le fait que le licenciement ne serait pas reconnu comme étant manifestement déraisonnable au sens de la C.C.T. n° 109 ne fait pas échec à la possibilité de réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif. ²³

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil lesquels disposent que :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. » ;

« Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence. »

Le Tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016²⁴ :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matérielle que morale, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

²¹ « Le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique », F. LAMBINET, in *Le licenciement abusif et /ou déraisonnable : cinq ans d'application de la CCT 109*, Anthemis 2020, p282-283

²² Trib. Trav. Liège (div. Liège), 19 janvier 2021, R.G. n°19/1941/A, <http://www.rechtbanken-tribunaux.be>

²³ « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 : controverse entre interdiction et cumul », L.DEAR, S.GHISLAN et A.LHOSTE, in *Le licenciement abusif et /ou déraisonnable : cinq ans d'application de la CCT 109*, Anthemis 2020, p 202-209

²⁴ RG 15/23 95 sur www.terralaboris.be

L'exercice d'un droit dont le principe n'est pas contesté peut être détourné de sa finalité générale pour nuire à autrui ou à tout le moins en nuisant à autrui, fût-ce par légèreté.

Si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, compte tenu de ce qui précède, l'appréciation tant de la faute que du dommage se fera conformément au droit commun mais par analogie aux articles 8 et 9 de la CCT 109.

L'employeur comme le travailleur ont le droit à tout moment de mettre fin au contrat de travail. Ils doivent cependant respecter les obligations que la loi impose : soit notifier un préavis, soit payer l'indemnité compensatoire de préavis. Le simple fait de décider de rompre le contrat n'est pas fautif. Des circonstances particulières de nature à rendre fautif le licenciement doivent, dès lors, être prouvées par le demandeur.

En l'espèce :

Monsieur M. estime que, à défaut de pouvoir être qualifié de manifestement déraisonnable, son licenciement est à tout le moins abusif en ce que les motifs invoqués ne sont pas avérés et que la rupture du contrat est intervenue sans qu'il ait été entendu.

Concernant l'absence d'audition préalable, elle constitue bien une faute mais qui n'est cependant pas distincte de la violation du principe *audi alteram partem*. Les deux fautes se confondant, il y a lieu de considérer que réparation a déjà été faite en reconnaissant la perte de chance évaluée *ex aequo et bono* à 5.000,00 €. Dès lors, il n'y a pas de dommage distinct démontré.

En outre, il est vrai que, comme cela a été signalé à plusieurs reprises maintenant, le licenciement se fonde notamment sur deux rapports dont Monsieur M ignorait l'existence. En cela, la Commune de SOUMAGNE aurait abusé de son droit de licencier si elle s'était exclusivement fondée sur ces éléments.

Cela étant, deux autres incidents ont contribué à la décision de rompre le contrat de Monsieur M et le Tribunal relève les éléments suivants :

- La Commune de SOUMAGNE a investigué l'accident du 6 février 2020 avec la balayeuse dès lors qu'elle rapporte que des témoins ont affirmé que Monsieur M. conduisait à une vitesse inadaptée.
- L'avertissement qui a suivi cet évènement était justifié dans la mesure où Monsieur M. avait son GSM sur lui pendant qu'il conduisait mais également où cela a occasionné d'importants dommages matériels à charge de la commune.
- Après avoir reçu cet avertissement ainsi libellé : « *Compte tenu de ce qui précède, l'ouvrier M. fait l'objet d'une mise en demeure par le Directeur général. Celui-ci précise que ce type d'avertissement sera le dernier avant une sanction majeure* », Monsieur M. a failli deux mois plus tard dans le respect des règles de sécurité dans le cadre du ramassage de déchets. Le rapport de l'audition précise que le matin-même, les consignes de sécurité avaient été répétées.

Par conséquent, en licenciant Monsieur M _____, la Commune de SOUMAGNE n'a pas exercé son droit d'une façon qui dépasse manifestement l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur normalement prudent et diligent. De ce fait, aucuns dommages et intérêts ne sont dus.

DEPENS

L'article 1017 du code judiciaire prévoit en son 4^{ème} alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..)* »

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans un chef de demande, le Tribunal ordonnera la compensation pure et simple des dépens liquidés par les parties à l'indemnité de procédure pour chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

Condamne la Commune de SOUMAGNE au paiement de **5.000,00 euros** évalués *ex aequo et bono* à titre de dommages et intérêts résultant de la violation du principe *audi alteram partem* ;

Déboute le demandeur du surplus de ses prétentions, les déclarant non fondées ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

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

VIDIC MICHEL,

Juge, président la chambre,

SELBIANI DOMINIQUE,

Juge social employeur,

GILLES POL,

Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **18/02/2022**

par VIDIC MICHEL, Juge, président la chambre, assisté de GHENNE ESTELLE, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

