



numéro de répertoire
2023/1477
date du Jugement
<u>03/02/2023</u>
numéro de rôle
R.G. : 18/ 2114/ 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

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

U

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître :

Contre :

La VILLE DE LIEGE, représentée par son Collègue de Bourgmestre et Echevins ,
inscrite à la BCE sous le numéro 0207.343.933, dont les bureaux sont situés Place
du Marché, 2 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse,
ayant comparu par son conseil Maître

I. La procédure

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 :

- Le jugement prononcé le **25/11/2022** demandant l'avis du Ministère Public ;
- Le transmis du Ministère Public reçu au greffe le **19/01/2023** lequel indique ne pas rendre d'avis dans ce dossier;

II. Les faits, les demandes et la position des parties

1.

Madame U est engagée par la Ville de LIEGE en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, depuis le 14 août 2006.

Sa carrière auprès de la Ville de LIEGE peut être résumée comme suit :

- 2006-2008 : employée d'administration dans le cadre du programme de transition professionnelle (Régie foncière du logement)
- 2008-2012 : employée d'administration D4 – agent d'accueil (Musée Curtis)
- 2012-2014 : employée d'administration D4 – comptabilité gestion (Département de la jeunesse et des sports)
- 2014 : employée d'administration D4, Département des affaires citoyennes – Service population (candidature interne)

- 2015 : employée d'administration D1, Département des affaires citoyennes – Service expédition
- 2016 (janvier) : employée d'administration D1 – Services des cimetières
- 2016 (juillet) : employée d'administration D1 – Département de la culture et du Tourisme.

2.

Lors de son occupation au Service population, un mois après son affectation, Madame DI chef de service, écrit à Madame DR première directrice administrative. Elle sollicite l'affectation de Madame U auprès d'un autre service au motif:

« (...) Après un mois d'affectation, c'est avec regret que je dois vous faire part de l'inaptitude de Mme U à la fonction d'employée au guichet « population ».

Pour la très grande majorité des agents affectés dans notre service, « l'écologie » de l'ensemble de la matière (plus ou moins douze opérations) prend maximum trois semaines. Passé ce délai, l'agent est capable de se charger seul d'un guichet.

Malheureusement, pour ce qui concerne Mme U, la formation, à temps plein, un mois durant n'a permis que l'apprentissage, toujours très approximatif, des opérations « changement d'adresse » et « certificat » (soit deux sur douze).

Mme U a vraiment beaucoup de mal à assimiler les informations et les explications qui lui sont données ce qui entraîne, évidemment, l'intervention obligatoire d'une collègue pour finaliser son travail.

Mme U n'a aucune base informatique. Nous utilisons six programmes distincts, que malgré de longues explications, elle ne sait toujours pas différencier. Or, vous le savez, nous sommes à l'aube de pas mal de changements quant à l'informatisation de notre travail et notamment l'appréhension de nouveaux outils.

Mme U possède des qualités humaines et professionnelles indéniables telles que la ponctualité, la convivialité, un accueil citoyen de qualité, et surtout elle fait preuve d'énormément de bonne volonté pour tenter de « bien faire ». Je pense qu'elle mériterait d'être affectée à un poste plus en rapport avec ses compétences. Pour ce qui nous concerne, ses acquis administratifs et informatiques sont trop restreints pour être surmontés afin de fonctionner de façon efficace dans notre service qui, vous le savez, manque déjà cruellement de personnel.

Au vu de ce qui précède, je souhaite, Madame la directrice, que Mme U soit affectée dans un autre service le plus rapidement possible. En effet, elle ne peut être laissée seule à un guichet et il est urgent que je récupère toutes les forces présentes pour le service au citoyen. (...) »

Le 17 décembre 2014, Madame DR transmet cette demande à Monsieur R directeur général, en demandant « qu'il soit mis fin à la collaboration de Mme U au sein du Département » (sic).

En date du 27 février 2015, Madame U' signe un nouveau contrat de travail en tant qu'employée d'administration sous l'échelle barémique D1. Le contrat prend cours au 1^{er} mars 2015, au sein du service expéditions.

3.

Le 22 février 2016, Madame DR s'adresse de nouveau à Monsieur R' en ces termes :

« Par la présente, je préconise qu'il soit mis fin au contrat de travail liant Mme U' à la Ville.

Je vous avais déjà adressé un rapport en date du 17 décembre 2014 signalant l'inaptitude de l'intéressée dans un poste d'agent de mairie pour les motifs suivants :

- *Capacité d'apprentissage limitée,*
- *Manque de base dans l'utilisation de l'outil informatique,*
- *Peu de capacités rédactionnelles.*

Après un contact avec le service du personnel, il a été décidé que l'échelle barémique de l'intéressée soit revue pour passer de D4 à D1. Le Collègue communal du 27/02/2015 a validé cette révision. Parallèlement, elle a été affectée au service de l'expédition du Département pour exercer des fonctions de niveau 1, avec une formation de maîtrise de Word (réception, tri, distribution de courrier).

Elle officie dans ce service depuis février 2015.

Malheureusement, force est de constater que l'intéressée ne remplit pas cette fonction à la satisfaction de sa hiérarchie.

En effet, Madame R. qui supervise ce service m'a, par 2 rapports, signalé les faits suivants :

- *Suivi mal assuré de son travail ;*
- *Erreur dans l'orientation du courrier, notamment des cartes d'identité à délivrer dans des délais déterminés aux citoyens ;*
- *Mauvaise foi lorsqu'elle commet des erreurs flagrantes ;*
- *Refus de se présenter à 8 heures les jours d'absence de son collègue ;*
- *Envoi de courriers non signés et reprenant des corrections ;*
- *Manque de méthode de travail.*

J'ai rencontré le 18 janvier dernier l'intéressée pour lui exposer l'impossibilité de poursuivre son travail au sein de la cellule expédition.

Je l'ai affectée au service des cimetières en qualité d'agent d'accueil et en vue d'un travail massif d'encodage.

M. Vi a reçu l'intéressée le 28 janvier dernier pour lui expliquer plus amplement sa nouvelle fonction et ses conditions de travail. Informée qu'elle aurait un horaire fixe, débutant à 8h00, l'agente a manifesté son mécontentement sur cet horaire car habite à Spa.

L'intéressée a prévenu le Département de son absence pour maladie du 1^{er} au 15 février 2016. Elle a prolongé son absence pour raisons médicales jusqu'au 29/02/2016, sans prévenir son responsable.

Elle s'est par ailleurs présentée le 22/02/2016, à 8h30' sur son lieu de travail alors qu'elle était toujours couverte par son certificat médical.

Au vu de ce qui précède :

- Incompétence,
- Difficultés majeures avec l'outil informatique,
- Manque d'esprit d'équipe
- Mauvaise volonté face à l'horaire de travail

Et de la volonté manifestée par le Département pour trouver un emploi tenant compte des capacités de l'intéressée mais également de sa mauvaise volonté, je réitère ma demande de licenciement de l'intéressée et de son remplacement. (...) ».

4.

Le 22 avril 2016, le Collège communal licencie Madame U à partir du 2 mai 2016, selon une décision motivée comme suit :

« Vu sa décision du 21 août 2008 de procéder à la désignation de Mme U , en qualité d'administration APE, au Département de la Culture et du Tourisme - Services des musées dans les liens d'un contrat à durée indéterminée ;

Vu sa décision du 10 février 2012 d'affecter l'intéressée à temps plein au Département des Services Sociaux, de Proximité et de la petite enfance ;

Vu sa décision du 7 novembre 2014 de muter l'agente du Département des Services sociaux de Proximité et de la petite enfance vers le Département des Affaires citoyennes – service de la Population ;

Attendu le rapport du 12 décembre 2014 dressé par Mme , : Di , chef de service administratif du Département des Affaires citoyennes, soulignant l'inaptitude de Mme U dans sa fonction d'employée d'administration au guichet Population en stigmatisant la lenteur de son écolage, sa capacité d'apprentissage limitée, ses compétences rédactionnelles limitées et ses manquements informatiques importants ;

Attendu que par un rapport du 22 février, Mme Dr. 1ère directrice administrative du Département des Affaires citoyennes observe qu'en dépit de son affectation vers des tâches plus basiques, l'agente ne s'améliore pas et met en exergue les faits suivants : suivi mal assuré du travail de l'intéressée, erreur dans l'orientation du courrier et notamment des cartes d'identité à délivrer dans des délais déterminés, mauvaise foi lorsque l'agente commet des erreurs flagrantes, envoi de courriers non signés et contenant des corrections, manque de méthode de travail ;

Attendu qu'aux termes de ce rapport, Mme Dr sollicite le licenciement de l'agente en raison de son inaptitude professionnelle ;

Considérant qu'en dépit de multiples affectations diverses et variées, force est d'observer que l'agente n'a jamais été en mesure de trouver un poste de travail où ses compétences pouvaient être mises à profit dans l'intérêt de notre Administration ;

Attendu que dans ces conditions, il est de l'intérêt de notre Administration de rompre le contrat de travail,

Attendu que l'intéressée a droit à un préavis légal de 7 mois et 12 semaines »

Le 15 juillet 2016, alors que Madame U prestait son préavis, le collège communal décide de la muter au Département de la culture et du tourisme pour la durée du préavis restant à courir.

La relation de travail prend définitivement fin le 18 août 2017.

5.

Par requête introductive d'instance déposée au greffe le 28 juin 2018, Madame U sollicitait du Tribunal de :

- Condamner la Ville de LIEGE à lui payer la somme de 16.027,86 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 août 2017 ;
- Dire la décision à intervenir exécutoire par provision ;
- Condamner la Ville de LIEGE aux dépens.

Par conclusions déposées au greffe le 15 octobre 2019, Madame U demandait au Tribunal :

A titre principal

- De condamner la Ville de LIEGE au paiement d'un montant équivalent à 6 mois de rémunération, soit une somme de provisionnelle de 18.000,00 €, à titre d'indemnisation du préjudice en lien causal avec les faits de harcèlement qu'elle estime avoir subis à partir de son arrivée au service population le 14 novembre 2014 ;
- De condamner la Ville de LIEGE au paiement, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, d'un montant total provisionnel de 18.000,00 €, se décomposant en :
 - Une indemnité d'un montant provisionnel de 12.000,00 € liée aux motifs du licenciement ;
 - Une indemnité d'un montant provisionnel de 6.000,00 € liée aux circonstances du licenciement ;

A titre subsidiaire

De condamner la Ville de LIEGE à produire des pièces complémentaires, à savoir :

- Les deux rapports de Monsieur R auxquels la première directrice administrative du département des affaires citoyennes, Madame DR se réfère dans son courrier au directeur général du 22 février 2016 ;
- La décision de mutation qui la concerne au département des affaires citoyennes prise par le Collège communal le 7 novembre 2014 ;
- Le rapport établi par le département des ressources humaines – cellule recrutement, mobilité et bien-être au travail, auquel le Collège communal se réfère dans les attendus de sa décision de mutation au département culture et tourisme prise le 15 juillet 2016 ;

Qu'il soit réservé à statuer dans l'attente de l'exécution de ces mesures d'instruction.

Enfin, par conclusions de synthèse du 5 novembre 2021, Madame U fixe les montants de sa réclamation au paiement de :

- Un montant équivalent à 6 mois de rémunération, soit une somme de 17.411,95 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 18 août 2017, à titre d'indemnisation du préjudice en lien causal avec les faits de harcèlement qu'elle estime avoir subis depuis le 14 novembre 2004 ;
- Un montant total de 16.473,53 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 avril 2016, à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier, se décomposant en :
 - o Un montant de 11.202,00 € à titre d'indemnité liée aux motifs du licenciement ;
 - o Un montant de 5.271,53 € à titre d'indemnité liée aux circonstances du licenciement.

Sa demande subsidiaire est inchangée.

6.

Madame U introduit une nouvelle demande en réparation du préjudice subi pour harcèlement, demande introduite sur la base de l'article 807 du Code judiciaire. Elle indique se fonder sur des faits déjà invoqués dans la requête introductive, tel que la lettre de Madame DR à Monsieur R . Elle faisait également état des différents postes par lesquels elle était passée. Cette succession d'affectation est considérée dans la nouvelle demande comme constitutive de harcèlement.

Quant à la prescription de la demande en dommages et intérêts pour harcèlement, Madame U considère que le harcèlement, au-delà de résulter de la relation de travail, est une infraction pénale. En effet, l'article 119 du Code pénal social incrimine toute contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs. Partant, l'article 26 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale établissant la prescription quinquennale est d'application.

Au fond, Madame U estime avoir été victime de harcèlement de la part de 5 de ses supérieurs hiérarchiques mais également de collègues. Elle énumère 17 faits constitutifs de harcèlement. Ils peuvent se résumer en une volonté de mettre Madame U sur une voie de garage et de porter atteinte à sa personnalité. Elle cite notamment des critiques et accusations non fondées, du racisme de la part de ses collègues, des décisions hâtives et fausement justifiées par l'intérêt du service, une rétrogradation et des rapports d'évaluation exagérément négatifs.

En outre, elle considère avoir été victime d'un abus du droit de licencier. Premièrement, les motifs de son licenciement sont fallacieux : non adéquation avec les tâches et difficultés avec l'outil informatique. Le second motif est particulièrement infondé dès lors qu'il le lui a été reproché après seulement un mois d'utilisation de 5 programmes informatiques différents. Aussi, elle n'a bénéficié que de deux semaines de formation, contrairement à d'autres collègues.

De manière plus globale, son licenciement de 2016 ne peut se fonder sur le seul rapport de Madame D de 2014 quant à l'utilisation de l'outil informatique dans son service, que Madame U avait par ailleurs quitté.

Quant au premier motif relatif à son inadéquation aux tâches confiées, elle relève que son licenciement a été demandé sur base de deux rapports de Monsieur R, dont elle n'a jamais eu connaissance avant leur dépôt tardif au cours de la présente procédure.

Pour ces motifs sans fondement, Madame U demande une indemnisation équivalente à 17 semaines de rémunération.

Deuxièmement, Madame U relève deux circonstances particulières constitutive d'abus de droit : avoir été licenciée sans audition préalable et durant une période d'incapacité de travail. La Ville de LIEGE étant un employeur relevant du secteur public, elle était tenue d'entendre Madame U avant de prendre à son égard une mesure grave liée à sa personne ou à son comportement. Cette absence d'audition lui a fait perdre une chance de conserver son emploi.

Enfin, son licenciement est intervenu le 22 avril 2016 soit, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail depuis le 1^{er} février 2016.

Compte tenu de ces circonstances, Madame U sollicite une indemnisation équivalente à 8 semaines de rémunération.

La Ville de LIEGE considère que la demande nouvelle de Madame U portant sur les faits de harcèlement est irrecevable, en ce qu'elle est introduite sur base de l'article 807 du Code judiciaire. Alors que cette disposition implique que la nouvelle demande soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, Madame U indique expressément, en termes de requête, que les relations de travail s'étaient toujours bien passées.

Quant à la prescription, la Ville de LIEGE estime que les faits de harcèlement sont constitutifs de fautes de nature contractuelle qui, par définition, sont nées en raison du contrat de travail. Dès lors, c'est le délai de prescription annal prévu par l'article 15 de la loi sur le contrat de travail qui s'applique.

C'est, selon elle, en vain que Madame U invoque le harcèlement comme infraction pénale (article 119 du Code pénal social). En effet, aucune infraction ne peut être imputée à la Ville de LIEGE, qui n'en est pas l'auteur matériel des faits reprochés. La prescription quinquennale propre aux infractions pénales n'est pas d'application.

Au fond, la Ville de LIEGE conteste tous les faits constitutifs de harcèlement énumérés par Madame U. Ils relèvent majoritairement d'affirmations unilatérales et subjectives, non démontrées.

Concernant l'abus du droit de licencier dont Madame U s'estime être victime, la Ville de LIEGE conteste l'absence d'audition. En effet, Madame DR s'est entretenue avec Madame U le 18 janvier 2016, afin de lui faire part de l'impossibilité de poursuivre son travail au sein de la cellule. Il n'y avait aucune chance de conserver son emploi, ce qui rendant toute audition supplémentaire inutile.

Aussi, le licenciement est intervenu pendant que Madame U était sous certificat mais la Ville de LIEGE n'avait pas connaissance de la nature de sa maladie (burnout suite à la situation invoquée de harcèlement).

Quant aux motifs invoqués, les difficultés informatiques constatées sont avérées. Madame U a bénéficié de la même période de formation que ses collègues. Enfin, Madame U n'était à ce point pas adéquate aux tâches auxquelles elle a été affectée, qu'elle est passée du service population au service expéditions où des lacunes ont de nouveau été constatées. Cela a entraîné une nouvelle mutation au service des cimetières.

III. L'analyse

A. La recevabilité des demandes

1- Les principes juridiques applicables

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. »

La Cour de cassation a établi que la possibilité d'introduire une demande nouvelle était soumise à la condition de se fonder sur un fait ou un acte invoqué dans la demande originale. En cela, elle serait « virtuellement comprise »¹ dans l'acte introductif d'instance. En d'autres termes, « la saisine du juge s'étend à tous les faits qui servent de base à la prétention du demandeur sans avoir égard à la qualification juridique qui lui a été donnée. »²

Pour déterminer si la demande incidente se fonde sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, plus qu'aux qualifications attribuées, il faut se référer à la volonté manifestée par le demandeur dans son acte introductif d'instance³.

La Cour de cassation a admis que solliciter le paiement du pécule de vacance dû pendant la relation de travail n'était pas virtuellement compris dans la demande initiale visant le paiement de pécule de vacances du chef de la cessation du contrat⁴. Dans le même sens, une demande visant l'octroi d'indemnité de rupture et d'éviction ne peut se déduire implicitement de l'acte introductif qui n'invoquait que le non-respect d'obligations résultant de l'exécution du contrat⁵.

Par conséquent, il apparaît que des circonstances propres à l'exécution du travail ne peuvent légitimement être déduites de chefs de demandes relatifs à la rupture de la relation de travail. *A contrario*, lorsque les deux demandes sont fondées sur un même fait, par exemple, la rupture du contrat considérée comme irrégulière, la demande nouvelle peut être reçue sur le fondement de l'article 807 du Code judiciaire⁶.

¹ Cass, 9 avril 1981, *Pas.* 1981, I, p. 894

² M. DUPONT, « L'interruption de la prescription et les demandes virtuellement comprises dans la citation », *R.G.D.C.*, 2010, p. 404

³ Conclusions de l'avocat général Leclercq précédant Cass., 3 juin 1991, *Pas.* 1991, I, p. 866

⁴ Cass., 30 décembre 1985, *Pas.*, 1986, I, p. 535

⁵ Cass., 21 février 1994, *Bull. Cass.*, 1994, p. 185

⁶ C. trav. Mons, 23 février 2018, RG n° 2016/AM/426, <http://www.terralaboris.be>

2- L'application des principes à la demande fondée sur des faits de harcèlement

Dans sa requête introductive d'instance, Madame U . postulait la condamnation de la Ville de LIEGE au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Elle a été licenciée en raison « *de son inaptitude professionnelle et de l'incapacité de trouver un poste de travail où ses compétences pouvaient être mises à profit dans l'intérêt de l'Administration (...) qu'il résulte de ce premier exposé des faits que les motifs de licenciement sont contestés et il apparaît dès lors que ce licenciement est manifestement déraisonnable* » (requête introductive, p.2).

Madame U a exclusivement motivé sa requête au regard des motifs de son licenciement.

En modifiant sa demande un an plus tard, et en la faisant désormais porter sur une indemnisation du préjudice en lien causal avec des faits de harcèlement subis dès son arrivée au service population, Madame U vise les circonstances de l'exécution de son contrat de travail.

En effet, l'article 32 *ter* de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail définit le harcèlement comme un « *ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (...).* » (le tribunal souligne).

Dans ses dernières conclusions, elle énumère 16 faits constituant un ensemble abusif de conduites qui attestent, selon elle, du harcèlement.

En tout état de cause, on ne peut considérer que la demande fondée sur les faits de harcèlement pouvait implicitement ou virtuellement être comprise dans la demande postulant un licenciement manifestement déraisonnable.

Il ne ressort pas de la requête de Madame U qu'elle a remis en question la période d'exécution de son contrat de travail, ni le comportement de qui que ce soit envers elle. Elle expose comment, selon elle, elle a toujours donné entière satisfaction et semble donc uniquement questionner l'évaluation son travail. A aucun moment, elle ne dénonce des comportements harcelants.

Partant, la demande d'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement est irrecevable ; les circonstances propres à l'exécution du travail ne pouvant légitimement être déduites de la seule demande relative aux motifs de la rupture du contrat.

Ce chef de demande ayant été déclaré irrecevable, le moyen portant sur sa prescription ne doit pas être analysé.

3- L'appréciation de la demande fondée sur l'abus de droit de licencier (motifs et circonstances)

La demande d'indemnité pour abus de droit de licencier est partiellement recevable

En effet, en terme de requête introductive, Madame U , soutenait un « licenciement manifestement déraisonnable », sans toutefois invoquer de base légale à l'appui de sa demande.

Ainsi, dans cette même requête, elle contestait exclusivement les motifs de son licenciement :

« Qu'il résulte de ce premier exposé des faits que les motifs de licenciement sont contestés et il apparait dès lors que ce licenciement est manifestement déraisonnable »⁷

Dans ses conclusions du 15 octobre 2019, elle développe la jurisprudence de la Cour constitutionnelle⁸ selon laquelle les travailleurs contractuels de la fonction publique ne peuvent se voir appliquer le bénéfice de la Convention collective de travail n°109. Par conséquent, la Cour suprême invite à avoir recours au droit commun de l'abus de droit en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT n° 109.

Sur cette base, elle requalifie sa demande sur base de la théorie de l'abus de droit ; la demande est recevable en ce qu'elle vise une indemnité liée aux motifs du licenciement.

Par contre, en ayant recours à l'abus de droit pour sanctionner les circonstances du licenciement, Madame U sort du prescrit de l'article 807. Cette nouvelle demande ne se fonde pas sur un fait invoqué dans l'acte introductif.

En effet, à la lecture de la requête introductive d'instance, aucun élément n'évoque, explicitement ou implicitement, des circonstances spécifiques entourant le licenciement.

Cette demande ne peut donc pas être considérée comme virtuellement comprise dans la requête qui ne visait que les motifs et ne saurait donc être étendue aux circonstances⁹.

Par conséquent, la demande portant sur une indemnité liée aux circonstances du licenciement doit être irrecevable.

B. L'abus du droit de licencier fondé sur les motifs du licenciement

1. Les principes juridiques applicables

a.

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

⁷ Souligné par le Tribunal

⁸ C.C., arrêt n° 101/2016, 30 juil 2016, A.P.T. 2016, p. 570.

⁹ Trib. Trav. LIÈGE, div. Namur, 11 janvier 2022, R.G. n°21/108/A, inédit

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. »

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.

En principe, cela signifie que l'article 63 de la loi du 3.07.1978, applicable aux ouvriers reste d'application.

La Cour Constitutionnelle a toutefois considéré que le maintien de l'article 63 ne se justifiait plus pour les licenciements au-delà de la date du 31/03/2014. Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n°109 pour ces employeurs, la Cour constitutionnelle a, dans un arrêt du 30 juin 2016 sur question préjudicielle, décidé que :

« B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, 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 de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.

B.5.2. Ce constat s'impose d'autant plus depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale. En effet, comme la Cour l'a jugé en B.6 de son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, et en B.4.2 de son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés.

B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, 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 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

B.7.3. 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° 109.¹⁰ »

Il faut toutefois veiller à ne pas déduire de cet arrêt l'application de la CCT n°109 au secteur public 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 »¹¹.*

b.

La Cour constitutionnelle a invité le juge judiciaire à uniquement *s'inspirer* de la CCT n°109 sans pouvoir l'appliquer purement et simplement. Il convient donc de s'en référer au droit commun en gardant comme objectif d'éviter, dans la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé. Cet équilibre est à trouver 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 de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif ¹².

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 LIEGE¹³, 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 »¹⁴.*

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 »¹⁵.*

Commets un abus de droit l'employeur public dont la décision de licencier est entourée par des circonstances abusives telles qu'une décision qui ne se fonderait pas sur des motifs liés à l'aptitude ou l'attitude de l'agent ou encore qui ne serait pas fondée sur des nécessités de fonctionnement et qui n'aurait pas été pris par un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé.

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

¹⁰ Mis en gras par le Tribunal.

¹¹ Cour du travail LIEGE, division de LIEGE (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

¹² C. C., 30/06/2016, n°101/2016, point B.5.1., publié sur www.juridat.be

¹³ Cour du travail LIEGE, division de LIEGE (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

¹⁴ Cass. 10 juil 2004, Pas., p. 996. Cass., 9 mars 2009, J.T., 2009, p. 392.

¹⁵ Cass., 18/02/2008, J.T.T., 2008/8, n°1002, p. 117-118.

Concernant la charge de la preuve, 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. Le droit commun fait référence à l'article 870 du Code judiciaire, s'appliquant sans préjudice de l'article 8.4 nouveau du Code civil.

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, 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 ampleur¹⁷.

Dans l'hypothèse où le Tribunal accorderait l'indemnité visée, il pourrait 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 privé¹⁸.

2. L'application des principes au litige

a.

La Ville de LIEGE motive le licenciement de Madame U' principalement, sur une inaptitude à exercer les fonctions assignées.

Cette décision se fonde, premièrement, sur un rapport de Madame DR daté du 22 février 2016. Il s'agit d'un courrier de Madame DR à l'attention du directeur général, Monsieur R' , et lui demandant qu'il soit mis fin au contrat de Madame L

Madame U' n'a pas eu connaissance de ce document unilatéral avant la lettre de licenciement du 22 avril 2016.

Or, ce courrier de Madame DR reprend plusieurs manquements attribués à Madame U' . Ces éléments ont été portés à sa connaissance, à tout le moins avant le 18 janvier ; elle précise qu'à cette date, elle a rencontré Madame U' pour lui faire part de l'impossibilité de poursuivre son travail au sein de la cellule Expéditions. Elle est alors affectée au service des cimetières, en qualité d'agent d'accueil et pour y réaliser un travail d'encodage.

Alors qu'elle est reçue par son nouveau responsable, le 28 janvier 2016, Madame U' est absente pour maladie, à partir du 1^{er} février 2016. Elle l'était toujours au moment où Madame DR a rédigé son courrier (le 22 février 2016) et de même, au moment où le Collège communal a pris la décision de la licencier (le 22 avril 2016).

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

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 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 fixés 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 LIEGE, 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. LIEGE, div. Arlon, 25 avril 2017, R.G. n°16/3/A, inédit).

On ignore les raisons pour lesquelles, le 28 janvier 2016, la Ville de LIEGE estime que les manquements de Madame U doivent déboucher sur une mutation, alors qu'il faut attendre le 22 février 2016 pour que ces mêmes manquements conduisent à la proposition de licenciement. À cette date, Madame L n'avait pas encore eu l'occasion de « faire ses preuves » dans ses nouvelles fonctions, vu son incapacité.

Le courrier du 22 avril 2016 motive le licenciement notamment comme suit :

« Attendu que par un rapport du 22 février, Mme Dr. 1ère directrice administrative du Département des Affaires citoyennes observe qu'en dépit de son affectation vers des tâches plus basiques, l'agente ne s'améliore pas et met en exergue les faits suivants : suivi mal assuré du travail de l'intéressée, erreur dans l'orientation du courrier et notamment des cartes d'identité à délivrer dans des délais déterminés, mauvaise foi lorsque l'agente commet des erreurs flagrantes, envoi de courriers non signés et contenant des corrections, manque de méthode de travail ;

Attendu qu'aux termes de ce rapport, Mme Dr. sollicite le licenciement de l'agente en raison de son inaptitude professionnelle ; »,

Ainsi, la preuve de la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement n'est pas rencontrée ; ceux-ci sont fondés sur les manquements constatés au sein du service Expéditions. Or, ce sont ces seuls manquements qui ont conduit Madame DR à prendre une décision de mutation.

Lorsque la décision de licenciement est adoptée, Madame U avait précisément été affectée au Service Cimetières ; elle n'avait donc pas encore pu démontrer son aptitude à exercer les nouvelles fonctions qui lui étaient confiées.

b.

La décision de licenciement se fonde également sur le motif suivant :

« Considérant qu'en dépit de multiples affectations diverses et variées, force est d'observer que l'agente n'a jamais été en mesure de trouver un poste de travail où ses compétences pouvaient être mises à profit dans l'intérêt de notre Administration ; »,

En réalité, Madame U a connu deux réaffectations en raison de son manque de compétence aux postes concernés : en 2015 (mutée au service Expéditions) et en 2016 (mutée au service Cimetières). Il n'est pas contesté que Madame U a rejoint le Département des affaires citoyennes le 12 novembre 2014 suite à un appel à candidature.

Quant aux occupations antérieures de l'intéressé, il n'est pas établi qu'elles étaient le fruit de nouvelles affectations, pour cause d'inaptitude. Le motif du licenciement, en ce qu'il est fondé sur de « multiples affectations diverses et variées » n'est pas établi.

c.

Enfin, le formulaire C4 mentionne comme motif précis du chômage : « Non-adéquation aux tâches auxquelles l'agente était affectée et difficultés majeures avec l'outil informatique ».

Quant second motif de licenciement relatif à l'outil informatique, la Ville de LIEGE motive le licenciement sur des difficultés passées et non pertinentes avec la dernière fonction occupée par Madame U .

Si les difficultés ne sont pas contestées par l'intéressée, en ce qui concerne l'occupation au Service Population (2014), les deux rapports de M. R. (2015) ne mettent en lumière aucune difficulté de cette nature au sein du service Expéditions. Quant au service Cimetières, auquel Madame U venait d'être affectée avant son incapacité, aucune difficulté n'avait encore pu être constatée.

Invoquer un tel motif dans le formulaire C4 est partant manifestement excessif, outre qu'il aurait pu porter préjudice à la demanderesse, quant à ses droits à des allocations de chômage.

d.

Enfin, il importe de souligner les éléments suivants:

- 18 janvier 2016 : deux rapports négatifs de Monsieur R ont conduit à prendre une décision de réaffectation au service Cimetières ;
- 28 janvier 2016 : M. V rencontre Madame L pour lui expliquer sa nouvelle fonction dans son service au 1^{er} février 2016 et ses nouveaux horaires ;
- 1^{er} février 2016 : Madame U est en Incapacité du travail (et ce, à tout le moins jusqu'au licenciement en avril) ;
- 22 février 2016 : Madame DR propose le licenciement de Madame U' au Collège communal pour incompétence, difficultés majeures en information, manque d'esprit d'équipe et mauvaise volonté face à l'horaire de travail ;
- 22 avril 2016 : licenciement pour inaptitude professionnelle suite à de « multiples affectations diverses et variées » ;
- Août 2017 : C4 mentionnant des difficultés majeures avec l'outil informatique ;

Sur la base de cette chronologie, la décision de licencier est constitutive d'un abus de droit. En effet, alors qu'au moment du licenciement, Madame U' n'avait pas encore eu l'occasion de démontrer son adéquation à son nouveau poste, il n'est pas établi qu'elle a fait l'objet de « multiples affectations » en raison d'une inaptitude.

Par ailleurs, Madame U' établit que, durant la prestation de son délai de préavis, elle a donné pleine satisfaction auprès du nouveau service auquel elle avait été affectée.

Dans ce contexte, il y a lieu de considérer que la Ville de LIEGE a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

En effet, un tel employeur n'aurait pas licencié Madame U' sur base de manquements identifiés dans une fonction passée (lacunes informatiques de 2014) et sur base de manquements ayant déjà été « sanctionnés » par une réaffectation (janvier 2016).

La Ville de LIEGE a pris sa décision dans la précipitation, sans attendre de pouvoir vérifier l'aptitude de Madame U' dans la nouvelle fonction au service Cimetières (février 2016), fonction qu'elle n'avait pas eu l'occasion d'exercer au moment du licenciement, compte tenu de son incapacité.

De ce fait, la matérialité des motifs invoqués à l'appui du licenciement ne coïncide pas chronologiquement pas avec la fonction à laquelle Madame U' était affectée.

e.

Aux termes de ses dernières conclusions, Madame U réclame le paiement d'une « indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, fixée *ex æquo et bono*, par analogie avec ce que prévoit la C.C.T.109 ».

Elle chiffre ce montant à la somme de 11.202,00 €, sur la base du calcul suivant : 34.264,95 € (rémunération mensuelle, y compris le pécule de vacance, 2.529,90 € + allocation de fin d'année) / 52 x 17 semaines.

La Ville de LIEGE renseigne le dernier traitement d'un montant de 2.476,99 €; ce montant ne tient pas compte du pécule de vacance, alors qu'il en serait tenu compte pour l'indemnité calculée pour licenciement manifestement déraisonnable.

Une indemnité de 10 semaines apparaît adéquate eu égard au caractère déraisonnable du licenciement (absence de vrai motif, de proportionnalité par rapport à la faute éventuellement commise, d'exécution de bonne foi des conventions qui aurait exigé une enquête complémentaire auprès des collègues de travail, de réelle audition de l'intéressée par les autorités compétentes,.....).

Le montant de l'indemnisation doit donc être fixé à 2.529,9 €/ 52 x 10 = 6.589,41 € nets.

C. L'exécution provisoire

La Ville de LIEGE demande de déroger au principe de l'exécution provisoire. Elle rappelle également qu'en tout état de cause, il n'y a pas de raison valable de la priver du droit de cantonner les sommes qu'elle serait condamnée à payer.

Elle avance les inconvénients supportés par chacune des parties si elles devaient poursuivre la récupération des cotisations sociales et autres retenues fiscales, auprès des administrations compétentes, en cas de réformation du présent jugement.

Ces arguments sont insuffisants pour justifier une dérogation au principe de l'exécution provisoire. Ils ne relèvent que d'une pure application des principes légaux de sécurité sociale et de droit fiscal, sans aucune spécificité démontrée au cas d'espèce.

Le législateur n'a pas exclu ce type de condamnations du principe de l'exécution provisoire et il n'y a donc pas lieu de s'écarter du principe énoncé à l'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Toutefois, l'exécution provisoire ne s'oppose pas au cantonnement et rien ne justifie qu'il soit exclu en l'espèce.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit partiellement le recours,

Le dit en partie fondé ;

Condamne la VILLE DE LIEGE à payer à Madame U de la somme nette de 6.589,41 euros, évaluée *ex æquo et bono*, à titre de dommages et intérêts équivalents à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 28/06/2018.

Déboute Madame U pour le surplus,

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, comme de droit.

Autorise la Ville de LIEGE à cantonner la totalité des condamnations prononcées à sa charge, en principal (montant net), intérêts et frais.

Compense les dépens.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - Division de LIEGE composée de:

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **03/02/2023**
par Juge, présidant la chambre, assistée de , Greffier,

Le Président, le Juge social et le Greffier,
s'étant trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785CJ)

