

Numéro de répertoire: 2021 / 662
Date du prononcé: 9/2/2021
Numéro de rôle: 18/611/A
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail de Liège Division Namur

3ème Chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur A**

partie demanderesse, comparaisant personnellement et assisté de son conseil Maître Jean-Philippe DEVALCK, avocat à 5170 PROFONDEVILLE, rue Ferme d'En Haut, 14

Contre :

La COMMUNE de FLOREFFE, représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont établis à 5150 FLOREFFE, rue Romedenne, 9

partie défenderesse, ayant pour conseil Maîtres Eric LEMMENS et Elisabeth KIEHL, avocats à 4000 LIEGE, Boulevard de la Sauvenière, 68/2 et comparaisant par Maître Elisabeth KIEHL

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 19/6/2018 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 19/9/2018 en application de l'article 747 §1 du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 10/12/2019, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 30/10/2018,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 7/1/2019,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 25/2/2019,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 6/5/2019,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/6/2019,
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12/1/2021, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

II. Eléments de fait

1. Monsieur A a été engagé en qualité d'ouvrier qualifié au sein de la Commune de Floreffe (affecté au sein du service travaux) à compter du 16 juin 1997.
2. Le 18 septembre 2017, la directrice générale de la commune établit un rapport disciplinaire, par lequel elle reproche, en substance, à Monsieur A, le non respect des dispositions applicables en matière de congé ayant conduit à ce que celui-ci bénéficie de congés rémunérés de manière indue entre 2008 et 2015.

Suite à l'établissement de ce rapport, compte tenu de la qualité de délégué syndical de Monsieur A, le Comité supérieur de concertation syndicale se réunit le 7 décembre 2017.

Monsieur A sera ensuite convoqué afin d'être entendu sur ces faits le 11 janvier 2018.

3. Le 9 mars 2018, la Commune de Floreffe a décidé de mettre un terme immédiat au contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 84 jours et quinze semaine de rémunération.
4. Monsieur A, considérant avoir été licencié de manière déraisonnable ou à tout le moins abusive, a pris l'initiative de la présente procédure.

III. Objet de la demande

Par ses conclusions de synthèse, Monsieur A sollicite du tribunal qu'il condamne la Commune de FLOREFFE :

- au paiement une indemnité de licenciement de 12.666,05 € à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis la date de dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à parfait paiement ;
- à titre subsidiaire, au paiement de cette même somme pour licenciement abusif ;
- au paiement des dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.320 € (indemnité de procédure de base).

IV. Discussion

1. La C.C.T. n° 109 ne trouve à s'appliquer qu'aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

Elle ne trouve donc pas à s'appliquer au secteur public, et donc à la Commune de Floreffe, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

2. Il y a néanmoins lieu, dans l'appréciation du caractère éventuellement abusif du licenciement, de tenir compte de l'analyse opérée par la Cour constitutionnelle (C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016), laquelle suggère un examen « par analogie » du motif du licenciement.
3. Cette analyse par analogie ne peut pas conduire le pouvoir judiciaire à appliquer aux contractuels du service public les règles strictes édictées par la C.C.T. n° 109 : ce faisant, le pouvoir judiciaire s'érigerait en législateur, ce qui est contraire aux principes de séparation des pouvoirs.

C'est d'ailleurs en ce sens que s'est récemment prononcée la cour du travail de Mons :

« L'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut les communes de son champ d'application, de sorte que la convention collective de travail n° 109 ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Un régime analogue n'ayant toujours pas été prévu en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 (article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013), la Cour constitutionnelle invite les juridictions du travail, 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. Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, 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 convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. 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 convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a statué en ce sens que « Le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440). Il serait en conséquence exclu d'accorder au titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n° 109, comme le demande en ordre subsidiaire Mme K.V. » (C.T. Mons, 9 avril 2019, R.G. n° 2018/AM/125).

4. En d'autres termes, les juridictions du travail peuvent, tout au plus, analyser dans quelle mesure l'employeur aurait abusé de son droit de licencier, en se référant au critère de l'employeur normalement prudent et diligent, fondant le licenciement sur des éléments liés à la conduite/l'aptitude de l'ouvrier et/ou sur les nécessités du service.

5. Par ailleurs, et à défaut de régime probatoire particulier applicable aux contractuels du secteur public, il s'impose de faire application des articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

De la sorte, il revient en l'espèce à Monsieur A _____ d'apporter la preuve des éléments constitutifs d'un licenciement abusif (et non à l'employeur d'apporter la preuve de ce qu'il a « justement » licencié son ouvrier).

En d'autres termes, il a la charge de démontrer :

- Une faute dans le chef de son employeur ;
 - Un dommage dans son chef ;
 - Un lien causal entre cette faute et ce dommage.
6. Pour autant que de besoin, et au vu des éléments soulevés par voie de conclusions, il importe de rappeler que la présente cause ne vise pas l'application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En d'autres termes, il ne s'agit pas de dire si Monsieur A _____ a commis un motif grave pouvant justifier de son licenciement, mais bien d'analyser la mesure dans laquelle la Commune de Floreffe a abusé de son droit de licencier, au regard des principes rappelés ci-dessus.

Dans ce cadre, est donc sans incidence, le fait que d'autres travailleurs, ayant également bénéficié de jours de rémunération induue, n'auraient pas été licenciés.

7. Il résulte des éléments produits par les parties que Monsieur A _____ ne conteste pas avoir bénéficié d'une rémunération induue (ou, plus particulièrement, d'avoir bénéficié de sa rémunération durant des jours durant lesquels il aurait dû être dispensé de prestations, mais sans rémunération).
8. En l'espèce, le tribunal – appliquant par analogie les critères de la C.C.T. n° 109 – constate de prime abord que le licenciement est fondé sur la conduite de Monsieur A _____

En effet, il est démontré que celui-ci a bénéficié d'une rémunération pour des jours d'absence au-delà de la limite de 4 jours par an, en 2008 et 2014.

S'il n'est certes pas démontré que Monsieur A _____ a mis en place un stratagème visant à dissimuler ces heures d'absences, il n'en demeure pas moins que :

- Monsieur A _____, en sa qualité de délégué syndical, avait connaissance du fait qu'il ne pouvait bénéficier que de 4 jours d'absence rémunérés ;
- Il ne peut être raisonnablement soutenu qu'il ne s'est pas aperçu de la difficulté dès lors que, à tout le moins en 2008, il s'est absenté pendant 20 jours tout en bénéficiant de sa rémunération, dont 12 sur les seuls mois de juillet et août. Monsieur A _____ a nécessairement dû s'apercevoir qu'il bénéficiait néanmoins de sa rémunération intégrale, et ne s'en est pas ouvert auprès de son employeur.

Le licenciement, intervenant sur base de ces faits, repose donc bien sur la conduite du travailleur.

9. Se pose donc la question – toujours dans le cadre d’une analyse par analogie – de savoir si un employeur normalement prudent et diligent aurait également procédé au licenciement dans ces circonstances.

Le tribunal du travail du Hainaut a eu l’occasion de rappeler, à cet égard, que :

« Il convient de rappeler que le tribunal n'exerce qu'un contrôle marginal sur la décision de licencier prise par l'employeur, de sorte qu'il lui revient seulement de vérifier si le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (T.T. Hainaut, div. Charleroi, 7 novembre 2016, J.T.T., 2016, p. 460).

La question n’est donc pas de savoir si le tribunal aurait, dans les mêmes circonstances, procédé au licenciement, mais si un employeur normalement prudent n’aurait manifestement pas procédé de la sorte.

10. En l’espèce, il n’apparaît pas manifestement déraisonnable, pour un employeur, d’estimer que le fait, pour un travailleur – informé et devant faire montre d’exemple au vu de sa qualité de délégué syndical – de bénéficier d’une erreur (ou d’une fraude n’étant pas de son chef) lui permettant de bénéficier d’un avantage indu sans le signaler, est de nature à entacher la confiance qu’il lui porte.

Dans ces circonstances, le licenciement, basé sur ce motif, n’est pas fautif au sens de l’article 1382 du Code civil, analysé au regard des principes (et non des règles) dégagés dans le cadre de la C.C.T. n° 109.

Le recours doit donc être déclaré non fondé.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l’égard des parties,**

DIT le recours non fondé ;

CONDAMNE Monsieur A à l’indemnité de procédure, liquidée par la Commune de Floreffe à la somme de 262,37 €, ainsi qu’à la contribution de 20 € en faveur du Fonds d’aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Nathalie ROBERT, Juge

Monsieur Jacques HANSENNE, Juge social représentant les employeurs

Madame Christiane MINGEOT, Juge social représentant les ouvriers

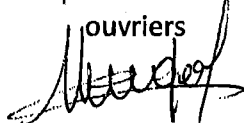
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame Béatrice PETIT, Greffier

Béatrice PETIT, Greffier



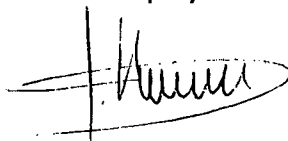
Christiane MINGEOT,

Juge social
représentant les
ouvriers



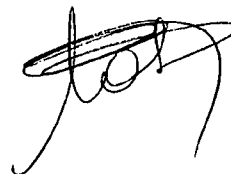
Jacques HANSENNE,

Juge social
représentant les
employeurs



Nathalie ROBERT,

Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique du **9 février 2021** de la **3ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, par Madame Nathalie ROBERT, Juge, assisté de Madame Béatrice PETIT, Greffier, qui signent ci-dessous

Béatrice
PETIT, Greffier



Nathalie
ROBERT, Juge

