

Section de Mons

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 FEVRIER 2006

Copie libre délivrée
En vertu de l'article
792 – 1052 du Code
judiciaire.

RG n° 9.056/03/M

Rép. A.J.N° 672

EXEMPT du droit
d'expédition (article
280, 2° du code
d'enregistrement)

La quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, après en avoir délibéré a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

[REDACTED]

Demanderesse, comparaisant en personne.

CONTRE :

LA COMMUNE DE DOUR, représentée par son collègue des Bourgmestre et Echevins, en la personne dudit Bourgmestre, dont les bureaux sont établis à Dour, Maison Communale, Grand'Place, n°1,

Défenderesse, représentée par Maître Vlassembrouck, avocat.

Vu l'exploit de citation signifié le 28 février 2003 par l'entremise de F. Druart, huissier de justice de résidence à Dour.

Vu, lors de l'audience publique du 17 mars 2003, le renvoi de la cause au rôle particulier de cette Chambre.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions reçues au greffe du Tribunal le 14 juillet 2003.

Vu, pour la demanderesse, les conclusions reçues au greffe du Tribunal le 28 novembre 2003.

Vu, pour la demanderesse, les conclusions reçues au greffe du Tribunal le 2 décembre 2003.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions additionnelles reçues au greffe du Tribunal le 10 septembre 2004.

Vu, pour la demanderesse, les conclusions additionnelles reçues au greffe du Tribunal le 10 décembre 2004.

Vu l'article 751 du Code judiciaire dont il a été fait application pour la fixation de la cause à l'audience publique du 28 novembre 2005.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions additionnelles secondes faxées au greffe du Tribunal le 29 septembre 2005.

Vu, pour la défenderesse, les conclusions additionnelles secondes reçues au greffe du Tribunal le 30 septembre 2005.

Vu l'article 734 du code judiciaire dont il a été fait application, sans succès, à l'audience publique du 28 novembre 2005.

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 28 novembre 2005.

Vu les dossiers des parties.

Vu l'avis écrit de Mr Millet, Auditeur du travail, déposé au greffe le 26 décembre 2005 et notifié aux parties en application de l'article 767, §3 du Code judiciaire.

Vu les conclusions sur avis de la défenderesse déposées au greffe du Tribunal le 24 janvier 2006.

OBJET DE LA DEMANDE ET RECEVABILITE

La demande, telle que libellée au terme de l'acte introductif d'instance, a pour objet d'entendre condamner la défenderesse à verser les sommes suivantes :

- 7.704,51 € nets au titre de réparation de dommage matériel et moral subi en raison de harcèlement commis à son encontre et de son licenciement abusif, ce montant étant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 01.12.01, date du congé moyennant préavis et ce jusqu'à parfait paiement,
- 6.420,43 € bruts au titre d'indemnité de préavis correspondant à 5 mois de rémunération, ce montant étant à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 01.12.01, date du congé moyennant préavis et ce jusqu'à parfait paiement.

La demanderesse sollicite, également, que le Tribunal de céans dise pour droit que les sommes payées au titre de dommage et intérêts générés par le non-respect des obligations incombant à l'employeur ne feront pas l'objet de retenues sociales ou fiscales.

Enfin, la demanderesse postule la condamnation de la défenderesse aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

La demande est recevable.

FAITS DE LA CAUSE ET POSITION DES PARTIES

Il résulte des conclusions des parties, de leurs dossiers ainsi que des explications recueillies à l'audience que la demanderesse, née le 17.11.1947, a été occupée

au service de la défenderesse dans le cadre de cinq contrats de travail successifs à durée déterminée se détaillant comme suit :

- un premier contrat de travail d'employée conclu le 30.01.98 dans le cadre du régime ACS pour une durée déterminée s'étendant du 01.02.98 au 31.12.98 et ce aux fins d'exercer les fonctions d'assistante sociale à mi-temps ;
- un second contrat de travail d'employée conclu le 31.07.98 dans le cadre du régime ACS pour une durée déterminée s'étendant du 03.08.98 au 13.10.98 et ce aux fins d'exercer les mêmes fonctions, soit celles d'assistante sociale à mi-temps ;
- un troisième contrat de travail d'employée conclu le 09.12.98 dans le cadre du régime ACS pour une durée déterminée s'étendant du 01.01.99 au 31.12.99 et ce aux fins d'exercer les fonctions d'assistante sociale à mi-temps en vue de la réalisation du projet « Création d'Emplois Locaux d'Intérêt Social » (ELIS) subsidié par la Région Wallonne ;
- un quatrième contrat de travail d'employée conclu le 23.12.99 dans le cadre du régime ACS pour une durée déterminée s'étendant du 01.01.00 au 31.12.00 et ce aux fins d'exercer les fonctions d'assistante sociale à mi-temps en vue de la réalisation du projet ELIS ;
- un cinquième contrat de travail d'employée conclu le 21.12.00 dans le cadre du régime ACS pour une durée déterminée s'étendant du 01.01.01 au 31.12.01 et ce aux fins d'exercer les fonctions d'assistante sociale à mi-temps en vue de la réalisation du projet ELIS.

En réalité, la demanderesse a accompli ses prestations de travail à mi-temps au service de la défenderesse au sein du service « médiation de dettes » dirigé à l'époque par une dame Colquhoun.

La demanderesse se vit, toutefois, signifiée son congé au terme d'un courrier recommandé daté du 22.11.01 libellé comme suit :

« *Madame,*

Par la présente, nous vous informons que le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de mettre fin à votre contrat.

Votre délai de préavis sera d'une durée de 3 mois et prendra cours le 01.12.01.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression des nos salutations distinguées.

La Secrétaire Communale

Le Bourgmestre

C. N. [REDACTED]

Y. HARMEGNIES ».

La défenderesse a, dès lors, considéré l'ensemble des contrats à durée déterminée conclus avec la demanderesse comme constituant un contrat à durée indéterminée.

Le motif précis du licenciement figurant sur le formulaire C4 était rédigé comme suit : « *Ne convient plus* ».

Le congé notifié le 22.11.01 à la demanderesse faisait suite à la délibération du Collège des Bourgmestre et Echevins de Dour faite en sa séance du 29.10.01 au terme de laquelle il fut décidé à l'unanimité des suffrages « *de ne pas renouveler le contrat de Mme Delavallee et de lui accorder un préavis de 3 mois* ».

En date du 25.03.02, soit postérieurement à la rupture des relations contractuelles (acquise, quant à elle, à la date du 28.02.02), le Dr Versailles-Tondreau, médecin du travail auprès d'Arista envoya au bourgmestre de Dour un courrier ainsi libellé :

*« Monsieur le Bourgmestre,
Une employée de votre commune, Madame [REDACTED] m'a transmis un dossier concernant un problème de harcèlement moral, sur recommandation de l'inspection du travail qu'elle était allée consulter.
En ma qualité de médecin du travail, je me permets donc de vous contacter à ce sujet en vous proposant, parallèlement à la plainte au pénal (appuyée par le témoignage et le dossier que celle-ci a déposé) de demander à notre service compétent en la matière de mettre en place une procédure adéquate, la législation étant en pleine mutation à ce niveau actuellement.
Vous savez, comme moi les dégâts psychologiques à court et long terme que ce genre de situation peut entraîner et je pense au plus simple et au plus vite, les choses pourront être prises en cause, au mieux cela sera pour tout le monde. Surtout s'il est possible d'éviter de longues et pénibles procédures pour toutes les parties.
Je n'ai pas le plaisir de vous connaître, ayant repris ce secteur récemment, mais je me tiens à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire et pour vous mettre en contact avec notre service compétent.
Avec tous mes remerciements pour votre collaboration, veuillez agréer, Monsieur le Bourgmestre, l'expression de mes sentiments les meilleurs ».*

La défenderesse répondit le 25.03.02 que la demanderesse ne faisait plus partie du personnel communal depuis le 01.03.02.

La demanderesse fait valoir, à l'appui de sa demande, l'existence d'une série de faits constitutifs de harcèlement moral imputables à la défenderesse lesquels ont rendu particulièrement pénible l'exécution de ses prestations de travail entraînant, in fine, son licenciement après qu'elle eut décidé de se défendre en déposant plainte le 02.11.01 auprès de l'Inspection Médicale.

La demanderesse fait valoir, de manière plus explicite que :

*« L'inertie de la Commune de Dour face à cette situation de harcèlement constitue par ailleurs dans le chef de cette dernière un manquement à ses obligations d'employeur en vertu de la législation du bien-être au travail et, de manière plus générale, en vertu des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (obligation de respect) et du principe général d'exécution de bonne foi des conventions de travail.
En licenciant Madame [REDACTED] dans ces circonstances, la Commune de Dour a également manqué à ses obligations d'employeur et use de son droit de licenciement d'une manière abusive.
Le harcèlement moral exercé par la hiérarchie de Madame [REDACTED] durant l'occupation de cette dernière au service de la Commune de Dour et les conditions*

dans lesquelles celle-ci a été licenciée, ont gravement porte atteinte à l'intégrité psychique et à la dignité de Madame [REDACTED], ce qui lui a causé et continue à lui causer d'importants dommages matériels et moraux.

Madame [REDACTED] est, encore actuellement, suivie psychologiquement pour l'aider à surmonter les atteintes psychiques profondes subies durant son occupation au service de la Commune de Dour et à poursuivre l'exercice d'une activité professionnelle.

En outre, malgré les nombreuses demandes d'aide de Madame [REDACTED] et du service de prévention externe de la Commune auprès des responsables communaux à divers niveaux, la Commune de Dour n'a rien entrepris pour aider Madame [REDACTED] notamment dans le cadre des obligations qui incombent à l'employeur en vertu de la législation sur le bien-être au travail et, en particulier, en matière de prévention primaire, secondaire et tertiaire et, de manière plus générale, dans le cadre de l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions.

Le refus catégorique de la Commune de Dour d'assumer ses obligations d'employeur en matière de harcèlement moral, et ce tant par rapport à Madame [REDACTED] que par rapport à l'ensemble de son personnel, est clairement établi par le courrier adressé le 25/03/2002 par la Commune de Dour au Docteur A. Tondreau-Versailles, médecin du travail Arista, en réponse au courrier adressé par cette dernière à la Commune de Dour le 05/03/2002 : alors que le Docteur Tondreau-Versailles invitait Monsieur le Bourgmestre de la Commune de Dour à prendre les mesures nécessaires pour éviter ou tenter de remédier aux situations de harcèlement et aux dégâts considérables en résultant, la seule réponse de la Commune de Dour a été d'indiquer au Docteur Tondreau-Versailles que Madame [REDACTED] ne faisait plus partie du personnel communal...

Par référence aux dispositions de la loi du 11/06/2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et de manière générale au montant des dommages et intérêts généralement accordés par la jurisprudence en cas de licenciement abusif, la somme à verser à Madame [REDACTED] pour réparer le dommage ayant résulté dans son chef du harcèlement et du licenciement abusif dont elle a été victime peu raisonnablement être estimé à 7.704,51 € ce qui correspond à six mois de rémunération (1.106,97 € x 13,92/12 x 6) ».

On peut raisonnablement résumer comme suit les griefs que la demanderesse a entendu dénoncer au terme de l'ensemble de ses écrits et conclusions imputables, selon elle, à la défenderesse et aux représentants de la hiérarchie (à savoir Mme N [REDACTED], la secrétaire communale ainsi que Mme C [REDACTED], chef du service au sein duquel la demanderesse assurait ses prestations à mi-temps d'assistante sociale en charge du service de médiation de dettes) :

- Mme C [REDACTED] aurait, à plusieurs reprises, devant témoins éclaté de colère à l'encontre de la demanderesse ;
- Mme C [REDACTED] aurait tenu, à plusieurs reprises, des propos désobligeants à l'encontre de la demanderesse la menaçant à plusieurs reprises et sans raison de licenciement allant même jusqu'à douter de la réalité d'un accident de travail à la suite d'une chute dans les locaux de la défenderesse ;
- La demanderesse aurait été l'objet de critiques parfaitement injustifiées telles celles l'accusant d'avoir placé un mot de passe sur un ordinateur alors qu'il s'agissait d'un vieil ordinateur sur lequel le mot de passe existait déjà et alors que tous les supports papiers des dossiers étaient accessibles ;

- Des propos et attitudes emprunts de moquerie auraient été proférés et tenus par Mme C. [REDACTED] à l'adresse de la demanderesse et plus particulièrement dans le bureau où cette dernière recevait des demandeurs en médiation de dettes alors que ces entretiens exigeaient une confidentialité certaine ;
- Des communications téléphoniques intempestives auraient été données par Mme C. [REDACTED] au domicile de la demanderesse durant les heures où cette dernière ne devait assurer aucune prestation au profit de la défenderesse ;
- Des courriers adressés à la demanderesse ont été ouverts, d'autres lui ont été remis tardivement ou placés volontairement de façon non évidente sur son bureau ;
- La demanderesse reprocherait, également, à Mme C. [REDACTED] son absence de collaboration et de dialogue ainsi que le retrait de dossiers traités par ses soins sans avertissement préalable ni aucune concertation ;
- La demanderesse stigmatise, aussi, le caractère partisan des instructions de Mme N. [REDACTED], secrétaire communale, qui n'a eu de cesse de prendre le parti de Mme C. [REDACTED] dans le conflit l'opposant à cette dernière, Mme N. [REDACTED] n'ayant, de surcroît, jamais respecté sa promesse de tenir des réunions de travail et s'étant abstenue de définir des lignes de conduite et des instructions claires aux fins d'assurer les conditions élémentaires d'une saine médiation ;
- La demanderesse a été informée tardivement à plusieurs reprises des formations utiles à suivre ;
- La demanderesse aurait été empêchée de participer à une réunion prévue le 08.10.01 à l'Observatoire du Crédit dès lors que Mme C. [REDACTED] avait émis le souhait d'y assister elle-même ;
- La demanderesse aurait été interpellée agressivement par Mme D. [REDACTED], assistante sociale au CPAS de Dour, qui lui aurait reproché de se substituer aux assistantes sociales de cette administration notamment dans leurs prérogatives de proposer à toute personne rencontrant des difficultés de remboursement de factures émises par la SWDE un plan de remboursement ;
- Mme N. [REDACTED] prenant prétexte de « l'incompatibilité d'humeur » entre Mme C. [REDACTED] et elle-même, l'a placée dans une situation d'isolement total en la confinant dans un local inadapté aux besoins du service ;
- Mme N. [REDACTED] l'a enjoint de participer en décembre 99 à une fête organisée pour les enfants du personnel alors que cette « tâche » n'entrait pas dans ses fonctions et que cette fête avait été fixée un jour où elle n'était pas censée être occupée au service de la défenderesse ;
Face à son refus, Mme N. [REDACTED] lui a reproché « un manque de disponibilité flagrant alors que le nombre de requêtes du genre est tout-à-fait marginal » ;
- La demanderesse reproche à Mme N. [REDACTED] et à Mme C. [REDACTED] de lui imposer de ne pouvoir solliciter de consultation juridique qu'auprès du seul avocat ayant passé avec la défenderesse une convention de collaboration, injonction qui, partant, l'a empêchée de pouvoir encore rencontrer les avocats pro deo des administrés dont elle s'occupe et qui reconnaissent l'utilité et l'efficacité de ces rencontres ;

La demanderesse relève que le harcèlement constant dont elle a été victime avait manifestement pour objectif de la déstabiliser, de la décourager et, par là, de l'inciter à démissionner, sa volonté de se défendre étant finalement sanctionnée

par son licenciement. La demanderesse ajoute que les appels à l'aide n'ont pas été pris en compte par les élus communaux puisque lors de la réunion du 31.08.01 à laquelle elle fut convoquée, les membres du Collège prirent fait et cause pour Mme C [REDACTED].

Ne pouvant plus supporter le harcèlement dont elle faisait l'objet, et face à l'impossibilité de trouver une solution, la demanderesse indique avoir, ainsi, été contrainte de déposer plainte le 02.11.01 pour harcèlement moral auprès de l'Inspection Médicale et de solliciter, le 05.11.01, l'intervention de l'Inspection des « Services de médiation de dettes » de la Région Wallonne aux fins de dénoncer les dysfonctionnement du service « médiation de dettes » de la défenderesse et de faire respecter les procédures « minimum » incombant à ce type de service.

Cependant, la demanderesse se vit signifier son congé le 22.11.01 sans avoir, selon elle, pu exposer son point de vue alors que les faits exposés supra démontrent, incontestablement, selon elle, l'existence de nombreuses fautes dans le chef de la défenderesse, tant en ce qui concerne les circonstances extrêmement pénibles dans lesquelles elle a été contrainte d'effectuer ses prestations que celles ayant entouré son licenciement.

De son côté, la défenderesse conteste formellement les reproches lui adressés par la demanderesse, cette dernière se trompant en outre de débat puisque la loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral du personnel au travail est postérieure à la rupture du contrat de travail.

La défenderesse relève, tout au contraire, comme cela ressort à l'évidence de la délibération du Collège Echevinal du 29.10.01, que le licenciement de la demanderesse est uniquement motivé par les nombreux problèmes relationnels vécus par la demanderesse qui ne concernaient pas uniquement sa responsable hiérarchique (Mme C [REDACTED]) mais, également, la secrétaire communal et certains collègues et personnes tierces dont le CPAS de Dour.

La défenderesse stigmatise, en effet, le comportement de la demanderesse, cette dernière ne comprenant pas l'obligation qui lui avait été imposée de respecter les règles et/ou procédures en vigueur dès lors qu'elle travaillait au sein d'une administration communale et, de surcroît, au sein d'un service dirigé à l'époque par une dame C [REDACTED] compétente en la matière.

La défenderesse, tout en niant pas l'existence de heurts entre la demanderesse et Mme C [REDACTED], estime, néanmoins, que tant les autorités politiques que la secrétaire communale sont intervenues pour apaiser les tensions constatées en rappelant, d'une part, les obligations qui s'imposaient à la demanderesse (voyez courrier du 29.03.01) mais, également, en tentant de résoudre les difficultés, « l'entretien de concertation » qui eut lieu en septembre 2001 au retour de congé de maternité de Mme N [REDACTED], ayant eu pour résultat d'offrir à la demanderesse un autre local de travail.

La défenderesse regrette, toutefois, que les interventions de la hiérarchie n'aient pas permis à la demanderesse de retrouver sa sérénité puisqu'un mois à peine après « l'entretien de concertation », la secrétaire communale, Mme M [REDACTED], se vit contrainte, le 24.10.01 de dénoncer un nouveau « dérapage » dans le chef de la demanderesse, cette dernière s'étant vue reprocher tout à la fois de limiter l'accès à ses dossiers sans autorisation de sa part ainsi qu'un empiètement sur

les prérogatives des assistantes sociales du CPAS lorsqu'il s'agit de proposer à des personnes en difficulté un plan de remboursement des factures émises par la SWDE.

Selon la défenderesse, la multiplication de ces problèmes a conduit le Collège à juger le licenciement de la demanderesse inéluctable, la décision prise par le collège, lors de sa délibération du 29.10.01, ayant été précédée du rappel des difficultés relevées.

La décision prise par le Collège échevinal de Dour est motivée comme suit :

« ADMINISTRATION COMMUNALE	EXTRAIT DU REGISTRE
DE	DES DELIBERATIONS
7370	DU COLLEGE ECHEVINAL DE DOUR

Séance du 29 octobre 2001

Présents: MM. Marc COOLSAET, Premier Echevin -Président en l'absence du Bourgmestre absent;
Pierre TACHENION, Raoul MOURY, Myriam PRZYBYLOWICZ, Alex
TROMONT, Echevins ;
Carine NOUVELLE, Secrétaire Communale

OBJET: Projet ELLS. - non renouvellement d'un contrat.

LE COLLEGE ECHEVINAL,

Vu sa délibération du 18 décembre 2000 par laquelle le Collège Echevinal désigne Madame [REDACTED] née à Ellignies-Sainte-Anne le [REDACTED] novembre [REDACTED] en qualité d'agent contractuel subventionné dans la fonction d'assistante sociale pour la période du 01.01.2001 au 31.12.2001 ;

Attendu que suite aux divers malentendus survenus entre Madame Sabrina C [REDACTED] et Madame [REDACTED], la Secrétaire Communale a accédé au souhait de cette dernière de travailler de façon isolée de son Chef de Service. Madame [REDACTED] a donc été installée dans un bureau séparé dès la mi-septembre afin de résoudre définitivement les problèmes d'incompatibilité d'humeur existant entre celle-ci et Madame C [REDACTED] ;

Attendu que malgré cette nouvelle situation, Madame [REDACTED] a placé, dans son armoire, un mot rappelant que l'accès à ses dossiers n'est pas autorisé sans son accord. Il est à savoir que ces dossiers ne sont consultés par son Chef de Service qu'en cas d'absolue nécessité et qu'il s'agit de dossiers relevant d'un service de médiation de dettes qui traite globalement les problèmes et non de dossiers personnels;

Attendu par ailleurs, que la collaboration entre les services sociaux du CPAS et Madame [REDACTED] sont très délicats. A savoir : selon Madame D [REDACTED] Assistante Sociale au CPAS, il semblerait que Madame [REDACTED] se substituerait aux assistantes sociales de cette administration notamment dans leurs prérogatives de proposer à toute

personne rencontrant des difficultés de remboursement de factures à la Société Wallonne de Distribution d'Eaux, un plan de remboursement. Elle déciderait alors elle-même, sans les consulter préalablement, des modalités de remboursement qu'elle leur transmet ensuite par l'intermédiaire du demandeur pour exécution;

Attendu que de surcroît elle leur demande d'appliquer un droit de tirage alors que cette façon de procéder n'est pas systématique;

Attendu que finalement le 24 octobre 2001, Madame D. [REDACTED] a fait part à Madame I. [REDACTED] du fait que le droit de tirage du CPAS était épuisé pour 2001 et qu'elle ne pouvait donc plus répondre favorablement à la demande de la personne envoyée par Madame [REDACTED];

Attendu que Madame [REDACTED] n'accepte aucune collaboration avec les assistantes sociales du CPAS ;

Considérant que la collaboration interne au service, en l'occurrence avec Madame C. [REDACTED], son chef de service, soit également en permanence compromise;

Attendu que ces problèmes ont été à plusieurs reprises évoqués par le Collège;

Considérant qu'il est difficile d'entrevoir une autre solution que celle appliquée, à savoir la « séparation physique » des deux membres du service;

Attendu qu'il ne paraît dans ces conditions plus possible de poursuivre une collaboration franche avec Madame I. [REDACTED];

Attendu que l'intéressée a bénéficié de trois contrats à durée déterminée sans interruption;

Vu la loi communale

DECIDE, a l'unanimité des suffrages et par bulletins secrets:

1. Que vu le caractère répétitif du problème, le contrat de Madame [REDACTED] ne sera pas renouvelé
2. L'intéressée bénéficiera d'un préavis de trois mois

PAR LE COLLEGE,

La Secrétaire, (s) C. NOUVELLE
(s) C. NOUVELLE
Pour extrait certifié conforme, délivré le 28 août 2002
La Secrétaire Communale,

Le président,
(s) M. COOLSAET

Le Bourgmestre ».

La défenderesse relève qu'en l'espèce, la demanderesse ne prouve pas qu'elle a commis une faute dans l'exécution de ses obligations contractuelles et/ou dans l'exercice de son droit de licenciement, la défenderesse niant, en tout état de

cause, avoir été mise au courant de la plainte déposée le 05.11.01 avant d'avoir procédé à son licenciement puisque la décision de licenciement est antérieure à la plainte (laquelle ne lui fut communiquée par le Dr Tondreau-Versailles que le 05.03.02), la demanderesse ayant, au surplus, invité l'Inspection Médicale à assurer le respect de la confidentialité de sa plainte.

La défenderesse estime, ainsi, que la demande doit être déclarée non fondée et ce d'autant que la demanderesse ne prouve pas le dommage matériel qu'elle invoque (elle n'a, du reste, subi aucune sanction de l'ONEm) ni non plus un dommage moral en relation causale directe avec la faute commise, ne justifiant pas davantage la somme de 7.704,51 € qu'elle postule, la référence à la loi du 11.06.62 n'étant pas pertinente.

La défenderesse considère, en effet, que pour apprécier si un licenciement présente ou non un caractère abusif, le Tribunal doit s'attacher exclusivement à analyser la réalité des motifs invoqués par l'employeur sans jamais pouvoir faire une analyse d'opportunité, le licenciement de la demanderesse ayant été jugé nécessaire pour le bien du service.

Enfin, examinant le chef de demande relatif à l'indemnité complémentaire de préavis, la défenderesse estime qu'il ne saurait être fait droit aux prétentions de la demanderesse dès lors qu'elle perçoit une rémunération inférieure au plafond légal.

La défenderesse relève, toutefois, que même s'il fallait tenir compte « d'une rémunération réévaluée » pour apprécier le « préavis convenable », les prétentions de la demanderesse sont totalement démesurées dès lors que la grille Claeys qui est, à l'heure actuelle, remise en question car jugée trop favorable aux employés, fixe le préavis convenable à 7 mois.

La défenderesse estime que les 3 mois de préavis accordés peuvent incontestablement être considérés comme convenables vu la faible ancienneté de la demanderesse.

DISCUSSION

A. Quant au premier chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement

Quant à l'obligation de motiver le licenciement de la demanderesse

Il est acquis au regard des éléments des dossiers des parties que la demanderesse s'est vue signifier le 22.11.01 son congé au terme d'un courrier recommandé libellé comme suit :

« *Madame,*

Par la présente, nous vous informons que le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de mettre fin à votre contrat.

Votre délai de préavis sera d'une durée de 3 mois et prendra cours le 01.12.01.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression des nos salutations distingués.

La Secrétaire Communale

Le Bourgmestre

C. NOUVELLE

Y. HARMEGNIES ».

Selon les dispositions de l'article 1^{er} de la loi du 29.07.91 relative à la motivation formelle des actes administratifs *« doit être motivé formellement tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de l'un ou de plusieurs administrés ou d'une autorité administrative »*.

Il est incontestable que l'administration communale de Dour constitue une autorité administrative visée par la loi du 29.07.91 aussi bien dans ses rapports noués avec le personnel statutaire qu'avec le personnel contractuel (tel est le cas de la demanderesse) soumis à la loi du 03.07.78 (voyez : G. Roland, « La notion d'autorité administrative », A.P.T. 1988, p. 81 et ss).

En effet, la défenderesse est une autorité publique qui assure une mission d'intérêt public ou d'intérêt général.

Il ressort, nettement, tant de l'article 1^{er} de la loi du 29.07.91 que de ses travaux préparatoires que le législateur a entendu soumettre à l'exigence de motivation formelle l'acte que l'administration accomplit en vue de produire des effets juridiques, ces effets pouvant affecter aussi bien une ou plusieurs administrés qu'une autorité administrative (Doc. Parl., Sénat, sess. ext., 1988, n°215, p.29).

En outre, il doit s'agir d'un acte administrative unilatéral (tel est le cas du congé ; voyez en ce sens : J. Clesse, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 03.07.78 », Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p.100) qui modifie ainsi l'ordonnancement juridique par sa seule volonté sans le consentement de son destinataire et qui s'oppose, ainsi, à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat (voyez : J. Rivero, « Droit administratif », Dalloz, 1987, p.110).

Le licenciement dont a été victime la demanderesse répond en tous points à la définition de l'acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de son destinataire ; en effet, il constitue un acte « faisant grief » émanant d'une autorité administrative qui l'a adopté sans recueillir la volonté de l'administré (= unilatéral) et qui affecte l'ordonnancement juridique en vigueur puisqu'il entend modifier le statut social de son destinataire (= perte de la qualité de travailleuse salariée au service de la défenderesse) (voyez aussi en ce sens : D. Lagasse, « La loi du 29.07.91 relative à la motivation formelle des actes administratifs, Incidence en droit social », Or., 1993, p.6).

L'article 3 de la loi du 29.07.91 formule une triple exigence :

1. la motivation doit indiquer les considérations de droit et de fait qui servent de fondement à la décision,
2. cette indication doit figurer dans l'acte,
3. la motivation doit être adéquate.

La loi du 29.07.91 étant d'ordre public (voyez : R. Andersen, « La motivation formelle des actes administratifs », A.P.T., 1993, p.82 ; D. Lagasse, « L'incidence en matière de marché public de la loi du 29.07.91 relative à la motivation formelle des actes administratifs et de la loi du 19.07.91 instituant un référé administratif devant le Conseil d'Etat », A.P.T., 1992, p.97 ; C.T. Liège, 28.07.98, WWW.cass.be; C.T. Mons, 20.10.98, RG 13873 et 14709, inédits), le Tribunal de céans estime indispensable d'ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre aux parties de s'expliquer sur le respect de cette obligation substantielle de motivation de l'acte de licenciement et, dans l'hypothèse où il serait conclu à la violation de cette obligation, de préciser les conséquences qui doivent en être déduites.

Enfin, les parties s'expliqueront sur les conséquences de l'absence d'audition préalable de la demanderesse avant la notification de son congé dès lors que celui-ci trouvait apparemment son fondement, selon la défenderesse, dans le comportement de la demanderesse (principe général de bonne administration).

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT.**

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications, dont il a été fait application.

Déclare la demande RECEVABLE.

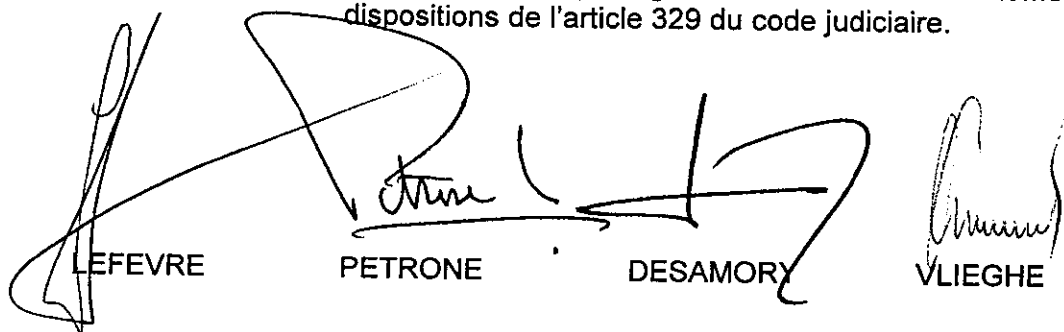
Avant de statuer quant à son fondement, ordonne d'office la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent jugement.

Fixe jour et heure à cette fin au lundi 22 MAI 2006 à 14 heures 30' devant la présente chambre siégeant au lieu ordinaire de ses audiences.

Réserve les dépens.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique tenue au Palais de Justice-extension, rue de Nimy, 70 à 7000 Mons, par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Mons, section de Mons, en date du **vingt sept février deux mille six**, où étaient présents:

X. VLIEGHE,	Juge, présidant la quatrième chambre,
C. DESAMORY,	Juge social au titre d'employeur,
L. PETRONE,	Juge social au titre de travailleur employé,
J-L. LEFEVRE,	Rédacteur principal, greffier assumé conformément aux dispositions de l'article 329 du code judiciaire.



LEFEVRE PETRONE DESAMORY VLIEGHE