



Expédition

Numéro du répertoire

2026/

Date du prononcé

25 mars 2026

Numéro du rôle

2022/AB/786

Décision dont appel
tribunal du travail du Brabant
Wallon, division Nivelles
24 septembre 2020
18/733/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif en partie et ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

LA COMMUNE DE WATERLOO, BCE 0207.277.122, dont le siège est établi à 1410 Waterloo,
Rue François Libert 28,

Appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître C D, avocat à Uccle.

contre

Madame M A, NRN, domiciliée à

Intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître R M, avocat à Waterloo.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué, prononcé le 24 septembre 2020 par la 1^{ère} chambre du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles ;
 - la requête d'appel reçue le 25 novembre 2022 au greffe de la cour ;
 - les conclusions déposées par Madame A ainsi que les dossiers de pièces des deux parties ;
 - la note d'audience déposée au greffe par la Commune de Waterloo, le 16 février 2026.
2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 17 février 2026.
3. La partie intimée a été autorisée à déposer au greffe de la cour une pièce, pour le 24 février 2026.
4. La cause a ensuite été prise en délibéré.
5. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

6. Introduits dans les formes et délais légaux, les appels sont recevables.

II. Antécédents

7. Madame M A a été engagée par la Commune de Waterloo (ci-après : « la Commune » ou « l'employeur ») en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris cours le 25 août 2014, après qu'elle ait été occupée en vertu de contrats de travail à durée déterminée successifs, depuis le 25 août 2008.

La durée du temps de travail était fixée à 36h10 par semaine.

Selon les précisions données par les parties, Madame A était chargée d'une part d'une tâche de surveillance de garderie au sein de l'école communale de Waterloo, et, d'autre part, d'une tâche de secrétariat de l'école. À ce titre, elle était notamment chargée de récolter auprès des parents d'élèves, les sommes d'argent relatives aux sorties scolaires et autres frais (photos de classe, frais de garderie, etc...).

Madame A a été en incapacité de travail, du 6 mai 2017 jusqu'à la fin du mois de juillet 2017 ; elle a ensuite pris ses congés annuels jusqu'au 20 août 2017.

A son retour au travail, le 21 août 2017, Madame A a été convoquée verbalement à un entretien, qui s'est tenu en présence du directeur administratif de la Commune et de la directrice de l'école.

Le rapport de cet entretien (signé par Madame A) précise notamment qu'un montant de 20.000 € en liquide avait été retrouvé dans son bureau ; l'intéressée reconnaissait avoir conservé cet argent, qui aurait dû être déposé sur les comptes bancaires de l'école, ce qu'elle n'avait pas fait « *vu qu'elle ne pouvait s'y rendre seule* ». Il lui a été demandé de fournir les listes d'inscription des diverses sommes retrouvées dans son bureau.

Le 21 août 2017, la directrice de l'école et la directrice du pôle enseignement de la Commune adressèrent au Collège communal un rapport concernant Madame A, dans lequel il était fait état de « *manquements graves qui ne permettent plus ni au Pouvoir Organisateur, ni à la Direction de l'école de travailler en confiance avec Madame A* ».

Un second entretien eut lieu le lendemain, dont le rapport reprend les propos de Madame A, indiquant notamment qu'avant sa période d'incapacité de travail, elle avait « *stipulé à plusieurs reprises à Madame DE K, (s)a directrice, qu'une grosse somme d'argent se trouvait au bureau et devait être apportée à la banque. La somme*

globale devait être comptée début juillet après avoir reçu les sommes de tous les voyages scolaires de fin d'année, ce qui aurait donc dû être fait par (s)a remplaçante ».

Elle rappelait qu'elle n'était « *pas titulaire du compte et de ce fait dans l'incapacité de (s)e rendre à la banque pour faire un quelconque dépôt* ».

A l'occasion de cet entretien, Madame A a remis plusieurs documents, dans lesquels avaient été indiquées des sommes reçues pour les photos de classe et les sorties scolaires.

La 23 août 2017, le directeur général de la Commune a transmis au Collège communal un rapport faisant état de trois manquements dans le chef de Madame A, à savoir :

- ne pas avoir sécurisé les sommes perçues ;
- ne pas avoir demandé à la direction de l'école de déposer en banque les sommes perçues ;
- ne pas pouvoir produire des documents permettant d'imputer l'argent liquide à des dépenses ou recettes spécifiques.

Le collège communal, par délibération motivée du 23 août 2017, a décidé de licencier Madame A moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 13 semaines de rémunération.

Par courrier du 24 août 2017, la Commune a licencié Madame A.

Ce courrier indique notamment:

« Comme vous pourrez le constater, votre licenciement est justifié par les motifs suivants.

1.

Pour rappel, vous avez été engagée en date du 25 août 2008 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en vue d'être affectée au secrétariat de l'Ecole du Chenois.

Dans le cadre de votre fonction, vous deviez, notamment, réaliser les tâches suivantes :

- *Réceptionner les sommes d'argent des différentes sorties scolaires et autres frais des élèves tels que : les voyages scolaires, les photos individuelles des enfants, les photos de classe, les garderies des petits congés scolaires, la vente de bonnets de bain, les activités au sein de l'école, etc.... Cet argent vous était transmis soit par les enseignants soit par les parents directement ;*
- *Établir un relevé précis des sommes d'argent perçues afin de déterminer les montants demandés / les montants perçus / les montants manquants ;*
- *Mettre les sommes d'argent perçues en sécurité, dans le coffre de l'école prévu à cet effet ;*
- *Transférer les montants perçus dans le coffre de l'école ;*

- *Le cas échéant, informer votre hiérarchie des montants stockés et de la nécessité de les transférer sur les comptes bancaires de l'école.*

Pour ces tâches, il vous était demandé un souci de minutie important.

2.

Du 6 mai 2017 au 31 juillet 2017, vous avez été absente pour maladie. Ensuite, vous avez pris vos vacances annuelles jusqu'au 20 août 2017 inclus. Dès votre retour au travail, le 21 août 2017, votre hiérarchie vous a convoquée à un entretien.

Au cours de cet entretien, nous vous avons indiqué avoir découvert des enveloppes, des boîtes, et des sacs contenant de l'argent en grande quantité et ce depuis des mois, voire des années, dans les armoires, les tiroirs et les fardes de votre bureau.

Ces sommes d'argent ont été retrouvées durant votre absence en vrac, sans justificatifs quant à leur provenance ou quant aux personnes ayant effectué le paiement, non comptabilisées pour la plupart et sans que vous n'ayez même pris la peine de les placer dans le coffre de l'école.

Lors de l'entretien du 21 août 2017, vous avez formellement reconnu avoir stocké des sommes d'argent importantes dans votre bureau. Vous vous étiez alors engagée à nous fournir les documents informatiques et papiers en votre possession, permettant d'établir les montants perçus par vos soins et justifiant de leur provenance.

Le 22 août 2017, vous nous avez adressé des documents qui ne permettaient absolument pas d'établir une exactitude entre les montants retrouvés dans votre bureau et les documents « comptables » remis. Il ne vous a pas non plus été possible de nous fournir une quelconque explication précise.

3.

Au regard des éléments susmentionnés, il vous est donc reproché :

- *De ne pas avoir établi des documents précis et clairs permettant de justifier la comptabilité des dépenses et/ou des recettes spécifiques ;*
- *De ne pas avoir été en mesure de déterminer les factures payées/impayées et les rappels éventuels à adresser aux parents puisqu'aucune comptabilité claire n'a été tenue, engendrant de probables pertes d'argent conséquente*
- *De ne pas avoir sécurisé les sommes perçues en ne plaçant pas l'ensemble de ces sommes dans le coffre ;*
- *De ne pas avoir demandé à votre direction de déposer sur les comptes en banque les sommes perçues. A cet égard, compte tenu du fait qu'il vous incombait de procéder à la réception, au comptage et à la vérification des sommes perçues, personne d'autre que vous ne pouvait avoir connaissance des sommes d'argent si importantes retrouvées dans votre bureau. Ces faits graves vous sont directement imputables puisqu'en votre qualité de gestionnaire des sommes perçues, vous aviez la responsabilité de recenser tous les montants perçus.*

4.

Dans votre courrier du 22 août 2017, vous reconnaissez d'une part, que les tâches précitées vous incombaient et d'autre part que, vous ne procédiez pas systématiquement au comptage des montants perçus ou à l'annotation dans un quelconque carnet ad hoc et que vous avez stocké des sommes importantes dans les armoires de votre bureau.

Vous reconnaissez également que vous êtes dans l'impossibilité de connaître le montant précis des sommes d'argent stockées. Quand bien même il fallait considérer que vous n'étiez pas responsable des sommes importantes stockées dans votre bureau, ce qui est critiquable, il faut constater que vous avez commis de graves manquements en ne réalisant pas une comptabilité juste concernant les montants qui vous étaient confiés dans le cadre de votre fonction. Pour le surplus d'autres manquements graves

sont apparus lors notamment de votre absence tels que des défauts de surveillances lors des garderies qui ont précédés vos congés, un manque de discrétion et de confidentialité dans les informations en votre possession, des manquements répétés dans la gestion administrative et le suivi des dossiers (non transmission d'information, pas de suivi comptable, tâches non effectuées), le non-respect des règles en matière d'horaires de travail, d'heures supplémentaires et de congé, des prises de décision sans respecter les consignes de sa hiérarchie et sans son aval, etc. Ces autres manquements répétés constituent aussi à eux seuls un motif de licenciement.

Le Collège communal a estimé, au vu des éléments portés à sa connaissance, qu'il s'agissait de faits objectifs, de manquements, de négligences graves et regrettables. Votre attitude rendant impossible toute confiance et de ce fait la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre Commune, nous sommes contraints de mettre fin à votre contrat de travail.

Votre contrat de travail prend dès lors fin ce vendredi 25 août 2017, vous êtes libre de toute prestation à notre égard à compter de ce jour. Les documents sociaux vous seront adressés dans les plus brefs délais. »

Par courrier de son conseil du 1^{er} août 2018, Madame A a indiqué qu'elle n'avait pas fait l'objet d'une (réelle) audition préalable, contestait la réalité des manquements reprochés et mettait la Commune en demeure de lui payer des dommages et intérêts du chef de licenciement abusif, de licenciement discriminatoire, ainsi que des arriérés de rémunération.

La Commune n'a pas répondu à ce courrier.

8. Monsieur A a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, par une requête du 22 août 2018, demandant la condamnation de la Commune au paiement des sommes suivantes :
- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable ;
 - 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - 15.098,25 € provisionnels à titre de licenciement discriminatoire ;
 - 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération.

Madame A sollicitait également la condamnation de la Commune à lui délivrer un décompte de sortie, et à « *réaliser une communication à destination des parents et collègues de l'école communale du Chenois qui soit de nature à rétablir son honneur* ».

Madame A sollicitait la condamnation de la Commune aux dépens.

9. Par le jugement entrepris, prononcé le 24 septembre 2020, le tribunal :

« *Statuant contradictoirement,*

Reçoit la demande, la dit partiellement fondée, en conséquence :

- *CONDAMNE la Commune de WATERLOO au paiement de 2.500 bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 24 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE la Commune de WATERLOO à délivrer à Madame M A endéans les 30 jours du prononcé du présent jugement le décompte de sortie;*
- *DEBOUTE Madame M A de ses demandes d'indemnisation d'un licenciement abusif, d'un licenciement discriminatoire et de sa demande de diffuser une communication rétablissant son honneur ;*
- *AVANT DIRE DROIT quant aux demandes relatives aux arriérés barémiques et aux heures supplémentaires, ordonne une réouverture des débats afin que les parties s'expliquent quant aux points suivants et produisent les pièces suivantes :*
 - *Dans le chef de la Commune de WATERLOO:*
 - *Liste du personnel non enseignant affecté à l'école du Chenois de septembre 2014 à août 2017;*
 - *Identification des membres de la direction ou du personnel ayant apposés un paraphe sur les listings d'heures supplémentaires de Madame M A;*
 - *Fixation année par année de la rémunération de Madame M A en catégorie D4 et en tenant compte de son ancienneté pécuniaire depuis son engagement jusqu'à la rupture du contrat ;*
 - *Production des horaires de travail de Madame M A durant toute la période d'occupation ;*
 - *Explication quant au système d'enregistrement éventuel du temps de travail (pointage ?) ;*
 - *Position quant à l'arrêt de la DUE du 14 mai 2019;*
 - *Dans le chef de Madame M A:*
 - *Préciser et justifier la période exacte pour laquelle elle réclame l'application de la catégorie D4;*
 - *Sur base des pièces 25 et 26 du dossier de la Commune de WATERLOO et des renseignements fournis par la Commune de WATERLOO dans le cadre de la présente réouverture des débats établir un décompte des sommes réclamées quant à la régularisation barémique ;*
 - *Position quant à l'arrêt de la DUE du 14 mai 2019 ;*
 - *Décompte des heures supplémentaires paraphées reprises à la pièce 11;*
 - *Le tribunal établit le calendrier de mise en état complémentaire suivant :*

(...)
 - *SURSOIT A STATUER quant aux dépens ».*

III. Les demandes en appel

10. La Commune demande à la cour de réformer partiellement le jugement et :

À titre principal :

- *« Dire pour droit que Madame A rassortissait à l'échelle barémique D1 telle que reprises dans les statuts administratif et pécuniaires de la Commune de Waterloo ;*
- *Dire pour droit que Madame A n'a pas effectué des heures supplémentaires pour la Commune de Waterloo ;*

À titre subsidiaire :

« Dire pour droit que la demande est partiellement prescrite qu'il y a lieu de limiter les arriérés de rémunération pour la période allant du 22.08.2013 au 25.08.2017 ».

La Commune demande à la cour de condamner Madame A aux dépens.

11. Madame A demande à la cour de déclarer l'appel de la Commune non fondé, de *« confirmer le jugement dont appel en ce qu'il reconnaît à Mme A une échelle barémique de niveau D4 et la réalisation d'heures supplémentaires impayées »* et de condamner la Commune à :

- *« établir et communiquer les décomptes d'arriérés dans les 30 jours du prononcé sous peine d'astreinte à raison de 500 € par jour de retard ;*
- *payer 8.159,84 € provisionnel équivalents à la différence entre l'échelle D1 et D4 pour l'ensemble des sommes payées au titre de salaire, primes de fin d'année et pécules de vacances pour la totalité de la période d'occupation, à savoir d'août 2008 à août 2017 que ce montant soit qualifié de dommages et intérêts ou d'arriérés de rémunération ;*
- *payer 1 € provisionnel à titre d'arriérés d'heures supplémentaires (112h31 – échelle D4) ; »*

Madame A a formé, par conclusions, un appel incident, ayant pour objet la condamnation de la Commune à lui payer :

- 10.000 € au titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable ;
- 9.871,93 € provisionnels au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

- 15.098,25 € provisionnels à titre de licenciement discriminatoire ;

À majorer des intérêts légaux et judiciaires

Madame A demande à la cour de condamner la Commune aux dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure.

IV. L'examen de la contestation par la cour du travail

Quant aux arriérés de rémunération (échelle barémique)

12. La cour rappelle¹ que dans les services publics, la fonction correspond à la notion de place occupée dans le cadre et au grade correspondant à la position de l'agent dans la hiérarchie.

Les traitements y sont fixés par des arrêtés royaux portant statut pécuniaire.

L'agent bénéficie de l'échelle correspondant à son grade et à l'intérieur de l'échelle, au traitement attribué en fonction de son ancienneté pécuniaire.

Le contractuel engagé dans les services publics se voit attribuer l'équivalent du traitement auquel peut prétendre l'agent du même grade.

Le traitement est fonction du grade attribué par le contrat et reste fixé comme tel tant que le contractuel n'est pas nommé ou n'obtient pas un contrat lui attribuant un grade supérieur.

En fonction de leur grade, les contractuels sont rattachés aux barèmes fixés par les arrêtés royaux sans pouvoir invoquer ni la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires, ni une disposition qui imposerait à l'autorité publique de verser au personnel contractuel qu'il occupe une rémunération correspondant non pas à la fonction pour laquelle ce personnel a été engagé, mais à celle qu'il remplit effectivement.

Cependant, conformément l'article 20, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur doit faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenu.

L'autorité qui, pendant des années, oblige le travailleur à exercer des fonctions largement supérieures à celles pour lesquelles il a été engagé, en s'abstenant

¹ Voy. notamment en ce sens : C.T. Liège, sect. Namur, 26 avril 2011, RG 2009/AN/8250, www.juportal.be

d'organiser la promotion – avec le préalable éventuel de la nomination – des agents contractuels chargés de ces tâches spécifiques peut, dans certaines hypothèses, être considérée comme se rendant coupable d'une faute².

13. En l'espèce, Madame A a été rémunérée suivant l'échelle barémique D 1.

Elle estime qu'elle devait être rémunérée suivant l'échelle barémique D 4, compte tenu de la fonction administrative (secrétariat de l'école) qu'elle a réellement exercée.

Or, comme dit ci-avant, la rémunération de l'intéressée dépendait de l'échelle barémique à laquelle elle devait être rattachée, sans que la fonction réellement exercée ait, sur ce plan, d'incidence.

D'autre part, il n'apparaît pas que l'exercice d'une fonction administrative, plutôt qu'une (ou en plus d'une) fonction de surveillante de garderie soit le critère permettant de vérifier si l'intéressée devait être rémunérée suivant l'échelle barémique D 1 ou D 4.

En effet, en application de l'article 50 du Statut administratif de la Commune, sont réputés de niveau D, les « *emplois, grades et fonctions qui requièrent, lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour les exercer* » ; parmi les cinq catégories³ relevant du niveau D, « *la première catégorie est formée par les employés d'administration. Sont à considérer comme tels les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur* ».

Le Statut pécuniaire de la Commune reprend, en son article 62 (sous le chapitre 9 - « Echelles de traitement »), pour la classification de l'échelle D 1, notamment l'« *employé (e) d'administration* », tandis que la classification de l'échelle D 4 vise notamment l'« *employé (e) d'administration (enseig. second. sup.)* ».

Le critère de différenciation, entre l'échelle barémique D 1 et D 4, pour un « employé administratif », concerne donc le diplôme dont est titulaire le travailleur : celui-ci ne peut être rattaché à l'échelle D 4 que s'il dispose d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

² Le fondement légal d'une telle demande d'indemnisation peut être l'article 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978, ou l'enrichissement sans cause ou encore l'article 1142 de l'ancien Code civil – voy. J JACQMAIN, note sous C. trav.. Liège, 27 juin 2002, Chron. D.S., 2002, p. 453.

³ Les quatre autres catégories visent les ouvriers communaux (ouvriers qualifiés), les agents attachés au service technique, les agents attachés à la bibliothèque, et les agents affectés dans les services de soins.

Madame A ayant exercé une fonction d'employée d'administration (en plus de ses tâches de surveillante), son rattachement au barème D 1 ou D 4 dépendait de ce qu'elle avait, ou non, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Les parties n'ayant pas déposé à leur dossier une copie du ou des diplôme(s) de Madame A, et celle-ci soutenant qu'elle était titulaire d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, la cour a autorisé l'intéressée à le déposer pour le 24 février 2026.

Madame A a procédé, dans ce délai, au dépôt d'un « *certificat relatif aux connaissances de gestion de base* », délivré par le « *centre scolaire Ma Campagne* », correspondant au « *troisième degré de l'enseignement secondaire technique* », non daté.

Cette attestation n'est, à l'estime de la cour, pas suffisamment explicite quant au fait qu'elle constitue un diplôme d'enseignement secondaire supérieur dont Madame A aurait été titulaire lors de son engagement.

La cour invite les parties, dans le cadre de la réouverture des débats qu'elle ordonne, à en débattre et à compléter, le cas échéant, leur dossier par tout élément permettant de vérifier que cette attestation constitue (ou non) un diplôme d'enseignement secondaire supérieur, ainsi que la date de sa délivrance.

Si tel n'est pas le cas, Madame A ne pouvait pas être rattachée à l'échelle barémique D 4 et ne pourrait alors pas avoir droit au paiement d'arriérés de rémunération en fonction d'une appartenance à cette échelle barémique et la Commune n'aurait pas commis de faute à cet égard.

Si tel est le cas, et que Madame A en était titulaire à son engagement, elle aurait, en principe, dû être rattachée à l'échelle barémique D 4 ; les parties sont invitées, dans cette hypothèse, à débattre des conséquences à en tirer quant à la demande d'arriérés de rémunération barémique (ou de dommages et intérêts correspondant).

Quant à la rémunération d'heures supplémentaires

14. En application des articles 8.3, 8.4 et 8.5 du Code civil, il appartient au travailleur, qui prétend avoir effectué des heures de travail au-delà de l'horaire convenu, alors que l'employeur le conteste, d'en apporter la preuve, avec un degré raisonnable de certitude.

Si l'article 3 §1^{er}, 1° de la loi sur le travail du 16 mars 1971 exclut, en principe, de son champ d'application pour les matières qui relèvent du temps de travail, les « *personnes occupés par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public* »⁴, le droit au paiement d'heures supplémentaires d'un agent contractuel de la fonction publique peut se fonder, notamment, sur l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail⁵.

Le travailleur doit également prouver que la prestation d'heures supplémentaires s'est faite à la demande, ou avec l'approbation (qui peut être tacite) de l'employeur⁶.

L'incertitude subsistant à la suite de la production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui en a la charge et sur lequel pèse le risque du défaut de preuve⁷ ; ce principe est exprimé à l'article 8.4 du Code civil⁸.

L'obligation faite aux juridictions nationales de donner à la loi interne applicable, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union européenne ne peut, à elle seule, amener ces juridictions à opérer un renversement de la charge de la preuve au profit du travailleur⁹.

15. En l'espèce, Madame A revendique la rémunération d'heures supplémentaires, sur base de grilles qu'elle a elle-même complétées, déposées en pièce 11 de son dossier.

⁴ Sauf si elles sont occupées par des établissements exerçant une activité industrielle ou commerciale ou par des établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène.

⁵ Sur cette question, voy. notamment : G. JACQUEMART, « Le statut hybride des agents contractuels de la fonction publique », Ors. 2014, p. 9.

⁶ C.T. Bruxelles, 8 septembre 1993, Bull FEB 1994, 89 ; C.T. Liège, 20 avril 2004, J.T.T. 2004, 435 ; C. trav. Bruxelles (6e ch.), 12 décembre 2012 J.T.T. 2013, liv. 1152, 126 ; C. BEDORET, « Heures supplémentaires : travailler plus pour gagner plus... ? », in La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, Anthémis, 2011, p 291.

⁷ N. VERHEYDEN-JEANMART, *La charge de la preuve*, in *La Preuve*, U.C.L., 1987, 7 ; D. MOUGENOT, « La preuve », *Rép. Not.*, 1990, 65 ; Cass., 17.9.1999, R.G. n° C.980144.F, *Pas.*, 1999, I, 467 ; Cass., 10.12.1976, *Pas.*, 1977, I, 410

⁸ « En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement ».

⁹ Voy., suite à l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union européenne (Grande Chambre) du 14 mai 2019 (C-55/18) qui a dit que « *les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur* » (point 60 de l'arrêt): C.T. Bruxelles, 24 avril 2023, R.G. 2018/AB/655, www.terralaboris.be ; dans le même sens : C.T. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. 2021/AB/463 ; C.T. Bruxelles, 27 mars 2023, R.G. 2021/AB/243 ; C.T. Liège, div. Neufchâteau, 22 juin 2022, R.G. 2020/AU/53 ; C.T. Bruxelles, 17 novembre 2021, R.G. 2019/AB/431.

La cour estime que seules les prestations supplémentaires au regard desquelles son employeur a apposé un paraphe, constituent une preuve suffisante de la prestation de ces heures, avec l'accord, au moins implicite, de la Commune.

Les autres prestations qui y sont indiquées, sans être paraphées par son employeur, ne constituent pas, compte tenu de leur caractère unilatéral, une preuve suffisante de celles-ci.

La cour invite dès lors les parties, dans le cadre de la réouverture des débats qu'elle ordonne, à établir un décompte de la rémunération¹⁰ des heures supplémentaires sur base des seules prestations paraphées par l'employeur, mentionnées dans les grilles déposées en pièce 11 du dossier de Madame A.

Quant aux dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi

16. La Commune n'a pas interjeté appel du jugement en ce qu'il fait partiellement droit à la demande de dommages et intérêts, en condamnant de ce chef la Commune au paiement du montant de 2.500 €, en raison de la perte d'une chance, dans le chef de Madame A, de conserver son emploi, en l'absence d'audition(s) préalable(s) effectives.

La cour est uniquement saisie, par l'appel incident de Madame A, du montant qui lui est dû à ce titre, l'intéressée estimant que les dommages et intérêts de ce chef doivent être fixés à 10.000 €, et non 2.500 € comme l'avait décidé le premier juge.

17. L'absence de convocation précisant l'objet de l'audition, de possibilité de prendre connaissance au préalable du dossier, ou de se faire assister d'un avocat ou d'un délégué syndical, ainsi que le délai trop court entre la première et la seconde audition ont eu pour conséquence que Madame A n'a, lors de ces auditions, pas pu faire valoir de manière complète son point de vue, ni le cas échéant, l'ensemble des pièces dont elle aurait souhaité faire état. Il apparaît également que certains griefs ayant motivé le licenciement n'ont pas été discuté lors de ces auditions préalables.

La cour n'aperçoit cependant aucun motif de s'écarter de l'évaluation (*ex aequo et bono*) retenue par le premier juge, quant à réparation de la perte d'une chance qu'aurait eue Madame A, si les auditions s'étaient tenues dans de meilleures conditions, de conserver son emploi. Etant occupée en vertu d'un contrat de travail, il ne peut être, à défaut d'élément particulier, question d'une « stabilité d'emploi » au seul motif que son employeur était une Commune ; d'autre part, Madame A n'établit pas en quoi les bonnes relations qu'elle entretenait avec ses collègues auraient pu davantage infléchir la

¹⁰ En fonction de l'échelle barémique suivant laquelle Madame A devait être rémunérée ; en cas de contestation persistante sur ce point, les parties sont invitées à établir un décompte tant sur base de l'échelle barémique D 1 que de l'échelle barémique D 4.

décision de la licencier, fondée sur des griefs étrangers auxdites relations professionnelles.

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif ou « manifestement déraisonnable »

18. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. n° 109 »), rendue obligatoire par l'arrêté royal du 9 mars 2014, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014.

L'article 8 de la C.C.T. n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

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

Suivant le commentaire de l'article 8, le contrôle judiciaire du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement, mais bien sur la question de savoir si les motifs sont ou non un des motifs admissibles visés à l'article 8 précité et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle judiciaire est marginal : il appartient au juge du fond de vérifier uniquement le caractère manifestement déraisonnable du licenciement, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives dont il dispose.

L'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, lequel dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (...) ».

En cas de contestation, la C.C.T. n° 109 règle expressément, sous son article 10, la charge de la preuve des motifs concrets du licenciement, en ces termes :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

19. La C.C.T. n° 109 n'est cependant pas, comme telle, applicable en l'espèce, le CPAS, employeur du secteur public, étant exclu du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.¹¹

Dans son arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a relevé qu'il appartenait 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, et que, « *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* ».

Aucune intervention législative n'avait eu lieu en la matière au moment des faits.

Il peut être retenu de cette jurisprudence de la Cour constitutionnelle que l'employeur qui procède à un licenciement pour un motif manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 commet, ce faisant, une faute au sens des dispositions du droit commun des obligations.

Un tel employeur ne se comporte alors pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier ; ce comportement constitue une faute qui, si elle présente un lien de causalité avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi de dommages et intérêts.

Par contre, l'arrêt de la Cour constitutionnelle précité ne permet pas d'appliquer un système de partage de la charge de la preuve et d'indemnisation forfaitaire tel qu'il

¹¹ V. l'article 2 §3, 1° de ladite loi.

est prévu par la C.C.T. n° 109, sous peine d'étendre purement et simplement le champ d'application de celle-ci, à un employeur qui n'en relève légalement pas.

Le travailleur du secteur public qui demande de tels dommages et intérêts doit prouver¹² l'existence et l'étendue de son dommage.

20. Il convient de vérifier si les motifs allégués à l'appui du licenciement de Madame A entrent dans une des trois catégories de motifs admissibles définis par la C.C.T. n° 109, si ces motifs sont établis, et à les supposer établis, s'ils sont à l'origine de son licenciement et, enfin, si son licenciement n'eût jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.
21. Le fait, en sa qualité de secrétaire de l'école, d'avoir conservé une importante somme d'argent dans son bureau, provenant des parents d'élèves ou de professeurs, sans veiller à ce que cette somme soit confiée à la personne ayant le pouvoir de les déposer à la banque, et sans être en mesure de produire tous les documents qui devaient permettre de savoir à quoi correspondait exactement cet argent liquide, est un fait de conduite et d'aptitude de Madame A, à savoir un motif admissible à l'origine de son licenciement (au sens de la CCT n° 109, dans la mesure où il convient ici de s'en inspirer).

Ce fait est établi à suffisance par les deux rapports d'audition, préalables au licenciement de Madame A, que celle-ci a signé, et ce nonobstant certains éléments de contexte (tels que l'absence de description de fonction, l'absence d'une procédure claire qui aurait dû être suivie, la connaissance de l'existence d'argent liquide de la part de la directrice, la qualité de son travail reconnue par plusieurs collègues).

Ce fait est à l'origine de son licenciement, même si d'autres faits ont également été ajoutés dans la motivation de celui-ci¹³.

Compte tenu des difficultés que son employeur pouvait rencontrer face à ce manque de comptabilisation de sommes versées en liquide, et du risque encouru à défaut d'avoir fait le nécessaire pour que cet argent soit mis en sécurité, il n'apparaît pas qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé au licenciement de Madame A.

Pour le surplus, Madame A n'établit, par aucun élément, que son licenciement eût été une mesure de représailles à des revendications qu'elle aurait portées (pour elle-même et pour ses collègues).

¹² En application de l'article 8.4 du Code civil.

¹³ Les autres griefs invoqués à l'appui du licenciement, étrangers à cette problématique, ne sont pas établis.

A titre surabondant, Madame A n'établit, par aucun élément, ni l'existence (ni *a fortiori* la hauteur) du préjudice dont elle demande réparation de ce chef.

La demande de Madame A est, à cet égard, non fondée.

Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire

22. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans sa version en vigueur au moment des faits, s'applique à la relation de travail (articles 5, § 1^{er}, 5° de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5, § 2, 3° de la loi).

Suivant l'article 4, 6° de la loi, une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, notamment sur la base de l'état de santé actuel ou futur, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée notamment sur l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi¹⁴.

Une distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur ne peut être justifiée que par un but légitime et à condition que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹⁵.

En choisissant le critère de l'état de santé actuel ou futur, la loi du 10 mai 2007 (dans sa version en vigueur au moment des faits) n'a pas voulu interdire de prendre en compte l'état de santé passé¹⁶ ; un licenciement motivé par les absences médicales passées d'un travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur – à savoir la crainte que de telles absences perdurent et/ou se reproduisent – et est donc lié à ce critère protégé.

La loi organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination : l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 dispose que :

« §1^{er}. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination [...] invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

¹⁴ v. articles 4, 4° et 14 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁵ Article 7 de la loi du 10 mai 2007.

¹⁶ V. notamment : C.T. Liège (div. Liège) (2e ch.), 18 juillet 2017, J.L.M.B. 2018, liv. 39, 1844

§2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable (...)

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (...). »

D'autres éléments de preuve « *de toute nature* » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis¹⁷.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination¹⁸.

Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute¹⁹, en application de l'article 18 de la loi 10 mai 2007, précitée.

23. La cour estime, comme le tribunal, que Madame A n'établit pas de faits qui permettraient de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

La circonstance que son employeur ait « *attendu son retour* » pour la licencier ne permet pas, en l'espèce, de faire naître la présomption en question, et ce d'autant moins que la période d'incapacité de travail de Madame A s'était terminée environ trois semaines auparavant, et que cette « *attente* » peut se concevoir par le souci d'entendre l'intéressée avant de prendre une telle décision, sans agir durant sa période d'incapacité de travail ou de vacances annuelles, même si la Commune avait constaté la présence d'argent liquide disséminé dans son bureau, dès le début du mois de juillet 2017.

Pour le surplus, Madame A n'établit, par aucun élément, le prétendu « *mécontentement* » de son employeur quant à son incapacité de travail passée, ni l'expression d'une quelconque crainte de « *rechute* ».

Enfin, comme dit ci-avant, son licenciement a été motivé non par un prétexte, mais par au moins un motif réel, et non déraisonnable.

¹⁷ E. CRABEELS, D. DESAIVE et P. MALDEREZ, « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP, 2008, 105.

¹⁸ C.T. Bruxelles, 17 février 2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11^{ème} et 12^{ème} feuillets citant Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11 mars 2009, B.52, www.const-court.be).

¹⁹ Sauf si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute

Ce chef de demande est, dès lors, non fondé.

V. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables ;

Déclare d'ores et déjà l'appel incident non fondé et en déboute Madame M A ;

Confirme le dispositif du jugement en ce qu'il condamne la Commune de Waterloo au paiement de 2.500 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 24 août 2017 jusqu'à la date du parfait paiement (à titre d'indemnisation de la perte d'une chance de conserver son emploi) et en ce qu'il déboute Madame M A de ses demandes d'indemnisation d'un licenciement abusif et d'un licenciement discriminatoire ;

Avant-dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats, en vertu de l'article 775 du Code judiciaire, afin que les parties puissent s'expliquer plus avant, et compléter leur dossier, quant aux questions visées aux points 13 et 15 ci-dessus, et quant aux conséquences qui en découlent quant aux demandes d'arriérés de rémunération barémique (ou de dommages et intérêts) et de rémunération d'heures supplémentaires ;

Invite à cet effet les parties à s'échanger et à déposer au greffe leurs conclusions et leurs pièces, sous peine d'être écartées d'office des débats, dans les délais suivants :

- Madame M A jusqu'au 13 mai 2026;
- La Commune de Waterloo, jusqu'au 13 juillet 2026;
- Madame M A jusqu'au 13 août 2026.

Fixe le jour et l'heure où les parties seront entendues sur l'objet de la réouverture des débats, le **15 SEPTEMBRE 2026 à 14h30**, pour une durée de 45 minutes, devant la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, siégeant place Poelaert 3 à 1000 Bruxelles, salle 0.7;

Réserve les dépens.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P, conseiller,
L. V, conseiller social au titre d'employeur,
M.-L. A, conseiller social au titre d'employé suppléant,
assistés de G. O, greffier,

G. O, M.-L. A, L. V, M. P,

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 25 mars 2026, où étaient présents :

M. P, conseiller,
J. DE G, greffier,

J. DE G

M. P