



Numéro de répertoire
2025/ 988
Date de la prononciation
08/12/2025
Numéros de rôle
20/133/A et 23/107/A

Expédié le	Notifié aux parties
à	
Rôle	
Coût	
RDR N°	le

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame **R** **L**

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître **L** **R** , avocate à 4020 Liège,

Contre :

LE CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY, fondation d'utilité publique, inscrite à la BCE sous le numéro 0408.366.634, dont le siège social est établi à 4500 Huy, quai d'Arona, 5.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître **X** **M** , avocat à 4500 Huy, , comparaisant.

R.G. N° 24/147/A : Requête introductive d'instance reçue le 23/4/2024 et déposée au greffe le 24/4/2024.

R.G. N° 24/197/A : Ordonnance rendue sur pied de l'article 88, § 2 du code judiciaire le 18/6/2024.

A l'audience publique tenue en langue française le 10/11/2025, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel des causes :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces des dossiers de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 24/4/2024 (R.G. N° 24/147/A) ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 88, § 2 du code judiciaire le 18/6/2024 distribuant la cause inscrite au Tribunal du travail de Liège, division de Liège sous le numéro de rôle général 24/1291/A à la division de Huy inscrite sous le numéro de rôle général 24/197/A ;
- les ordonnances rendues sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 15/11/2024 ;
- pour Madame L , ses conclusions principales déposées au greffe le 14/3/2025, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 10/7/2025 et son dossier déposé au greffe le 30/9/2025 ;
- pour le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY, ses conclusions principales et son dossier déposés au greffe le 14/1/2025, ses conclusions additionnelles déposées au greffe le 15/5/2025, ses conclusions en réplique et de synthèse déposées au greffe le 15/9/2025 ainsi que son dossier déposé à l'audience du 10/11/2025 ;
- les procès-verbaux d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demandes de Madame L

Madame L sollicite la jonction des causes portant les numéros de rôle général 24/147/A et 24/197/A ainsi que la condamnation du le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY :

1°) à lui payer :

- la somme forfaitaire de de 5.000,00 € à titre de préjudices subis du fait du non-respect des procédures applicables, à majorer des judiciaires;
- la somme provisionnelle de 24.073,00€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts de retard au taux légal à la date du 5/4/2023 et des intérêts judiciaires;
- la somme nette de 7.079,40€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif et d'atteinte à la réputation équivalente à 6 mois de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires;
- la somme nette provisionnelle de 28.317,60€ à titre de dommages et intérêts suite au préjudice subi du fait de l'absence fautive d'engagement à titre définitif dans la fonction de directrice adjointe, à majorer des intérêts judiciaires;
- les dépens liquidés à la somme de 4.709,30€ à titre d'indemnité de procédure et 24€ à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

2°) à lui délivrer les documents sociaux.

B.2. Demandes du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY

A titre principal, le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY considère que les demandes de Madame L sont non fondées de sorte qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.883,72 € d'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, elle sollicite, avant dire droit, au Tribunal de l'autoriser à tenir des enquêtes sur les faits suivants :

1. Madame L rencontre de grandes difficultés dans la manipulation des systèmes informatiques;
2. À chaque période d'inscription, Madame L commet des erreurs, tant dans l'encodage d'inscriptions, que dans la validité de celles-ci du point de vue des textes légaux;
3. Il a fallu attendre le 28/4/2021 pour recevoir le procès-verbal de l'assemblée générale de Soutien et Promo du 17/12/2020, procès-verbal que Madame L devait établir rapidement;
4. Lors du conseil d'administration de CMH du 9/3/2023, Madame L s'est proposé d'établir le procès-verbal, lequel n'a jamais été dressé;
5. Alors qu'elle était en charge du concert du 25/3/2023, Madame L a introduit une déclaration tardive à la SABAM, de telle sorte qu'une amende a dû être payée;
6. Pour l'organisation du Gala de la Musique et des Arts de la parole du 26/6/2022, le programme dont devait se charger Madame L n'a été imprimé que le jour même, créant un stress général;
7. Deux activités prévues par Madame L suite à une réunion du 17/10/2022 n'ont fait l'objet d'une communication aux professeurs que le 22/11, soit trop tard pour les nécessités d'une parfaite organisation, les concerts ayant lieu les 7 et 12/12;
8. Les parents d'élèves ont été prévenus par Madame des activités du mois de janvier la veille des vacances de Noël (à 21 heures), soit tardivement;
9. Madame L a pris un accord verbal avec un technicien pour une location d'éléments d'éclairage à 1.600 € dans le cadre d'un concert le 25/3/2023, alors que ces éléments étaient disponibles en prêt-solution qui a dû être trouvée par d'autres quarante-huit heures avant le concert;
10. Des professeurs ont fait des photographies des différents événements, lesquelles ont été immédiatement remises à Madame L qui devaient faire le nécessaire en vue de leur publication sur les réseaux sociaux et la publicité du Conservatoire –mais cela ne se faisait que beaucoup plus tard après la plainte des professeurs;
11. Madame L s'est présentée plusieurs fois en retard à des jurys d'examen qu'elle devait présider, et ne s'est même pas présentée du tout à deux d'en eux, ce qui a causé des attentes et du stress puisqu'il a fallu trouver des remplaçants.

Les moyens et arguments des parties sont développés dans leurs conclusions.

C. FAITS

Madame L est professeur de musique, nommée à titre définitif, pour partie, à l'Académie de Waremme et, pour partie, à l'Académie Royale César Franck de Visé.

Elle dispose, notamment:

- du diplôme supérieur de saxophone délivré par le Conservatoire Royal de Musique de Liège et le Conservatoire Royal de Musique de Maastricht;
- du diplôme de méthodologie et d'aptitude pédagogique à l'enseignement du saxophone;
- de l'expérience utile pour l'enseignement du chant – jazz et ensemble jazz ;
- des attestations de réussite sanctionnant la formation des directeurs adjoints d'école.

Durant la période du 19/11/2018 au 27/2/2019 et du 3/2/2020 au 10/5/2020, Madame L a effectué le remplacement du directeur de l'Académie de Visé, temporairement absent.

Le 22/4/2020, le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY a lancé un appel à candidature à deux fonctions, d'une part, celle de directeur/directrice et, d'autre part, celle de directeur/directrice adjoint(e), les deux emplois étant définitivement vacants, c'est-à-dire non pourvus de titulaires engagés à titre définitif.

Madame L s'est portée candidate à la fonction de directrice adjointe et a été retenue pour la fonction.

L'emploi de directeur a été dévolu à Monsieur M , l'un de ses anciens élèves.

En conséquence, le 1/10/2020, Madame L est engagée au sein du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY, pour exercer la fonction de directrice adjointe, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein du 1/10/2020 au 31/8/2021 (année scolaire 2020-2021) puis reconduite par contrat de travail du 1/9/2021 pour la période du 1/9/2021 au 31/8/2022 (année scolaire 2021-2022).

Madame L expose qu'elle a rempli sa fonction à l'entière satisfaction générale tant de son employeur, que de sa direction, des membres du personnel du Conservatoire, des étudiants et leurs parents.

En mai 2022, elle se voit confier une lettre de mission.

Le 29/8/2022, le contrat de travail de Madame L est reconduit pour l'année scolaire 2022-2023, soit du 29/8/2022 au 27/8/2023.

Madame L précise encore que lors cette année scolaire 2022-2023, elle a rempli sa fonction de façon tout à fait satisfaisante sans aucun rapport négatif ni aucune remarque négative à son encontre.

Une médiation a été mise en place, par l'intermédiaire de Mensura, entre la Madame L et Monsieur M, directeur, dans le but de renforcer la collaboration, la cohésion et l'esprit d'équipe des membres de la direction du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE. Le 14/12/2022, une convention de médiation est signée entre Madame L, Monsieur M et le conseiller en prévention psychosocial.

Cette convention met en évidence les engagements de collaboration entre Madame L et Monsieur M dans le cadre d'une organisation des tâches et missions plus efficiente et dans le respect des rôles respectifs de chacun. La convention émet également des recommandations vis-à-vis du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE en favorisant le plus possible l'autonomie du directeur et directeur adjoint via des interventions les plus réduites possibles du conseil d'administration sur la gestion quotidienne et la communication de manière commune « d'une seule voix » vers le personnel pour favoriser l'adhésion.

Par courrier du 13/3/2023, le conseil d'administration du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE de Huy a décidé de convoquer Madame L à une audition fixée le 23/3/2023 à 18h dans le cadre de sa nomination ou de son licenciement en tant que directrice-adjointe. Ce courrier a précisé que Madame L pouvait être assistée par une personne de son choix.

Etant en incapacité de travail depuis le 10/3/2023, Madame L n'a pas été en mesure de comparaître à l'audition fixée.

Un procès-verbal du conseil d'administration extraordinaire du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE de Huy est rédigé le 23/3/2023 adoptant la décision de principe d'entamer la procédure de licenciement de Madame L par 10 voix et 1 abstention des membres du conseil.

Le même jour, une lettre recommandée est envoyée à Madame L pour une audition fixée le 5/4/2023 en vue de l'entendre dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Madame L signale que lors de son audition, elle n'a pas manqué de contester la procédure de licenciement, les motifs invoqués à l'appui du licenciement et elle a fait mention de plusieurs irrégularités procédurales, dont celle de ne jamais avoir pu prendre connaissance des motifs invoqués à l'appui du licenciement, ni des pièces du dossier de licenciement pour autant que celles-ci existent, quod non.

Tandis que le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE de Huy expose que le jour de son audition, Madame L. a lu un texte ininterrompu de quelques minutes avant de disparaître des locaux sans signer le procès-verbal d'audition.

Donc, à la fin de l'audition du 5/4/2023, le conseil d'administration du CONSERVATOIRE DE MUSIQUE de Huy, a décidé de licencier Madame L. de ses fonctions de directrice adjointe, moyennant un préavis de 15 jours débutant le 11 avril 2023.

Les motifs du licenciement sont les suivants :

a. Informatique :

Lors de votre audition devant la commission de sélection précédant votre engagement, vous avez prétendu maîtriser les outils informatiques et plus particulièrement le logiciel de gestion LESAHRWEB.

Le Pouvoir Organisateur a constaté de sérieux manquements dans ce domaine, qui ont nécessité un écolage fastidieux.

Malgré les efforts consentis, à l'heure actuelle, ces limites sont toujours observées.

b. Aide à l'inscription (accueil et encodage) :

À chaque période d'inscription, y compris la plus récente, vous commettez des erreurs, tant dans l'encodage d'inscriptions, que dans la validité de celles-ci du point de vue des textes légaux encadrant L'ESAHR.

Des corrections ont dû être apportées et les normes d'inscription ont été rappelées à l'équipe, notamment dans une note de service du 20 juin 2022 (NdS 43).

c. Secrétariat du Conseil d'administration de Soutien et Promo du Conservatoire de Huy:

En date du 28/04/2021, vous écrivez :

« Voici le P.V. de l'Assemblée générale de Soutien et Promo du jeudi 17 décembre 2020.

Je tiens fortement à m'excuser pour ce gros retard.

Je me suis notamment concentrée sur la remise en ordre du parc d'instruments et l'inventaire du Conservatoire.

Je tâcherai à l'avenir de respecter un laps de temps assez court. »

Ce retard faisait suite au fait que vous aviez perdu les notes prises pendant l'assemblée générale, ce qui est attesté par deux administrateurs au moins.

d. Secrétariat du Conseil d'administration de la Fondation d'utilité publique :

Lors du conseil d'administration du 9 mars 2023, vous vous êtes proposée pour assurer le secrétariat de la séance.

À ce jour, le procès-verbal n'a pas été fourni,

e. SABAM :

Vous étiez en charge du concert du 25/03/2023. Dans ce cadre, vous étiez tenue d'introduire auprès d'UNISONO (SABAM) une déclaration du programme qui serait exécuté.

Vous avez effectué cette déclaration en retard, après échanges avec le directeur, retard qui a entraîné un surcoût.

Le 22 mars, vous indiquiez être encore dans les temps:

De: R L < > @conservatoiredehuy.be>
Objet: IR : Le voyage de Beiji
Date: 22 mars 2023 à 19:03:36 UTC+1
A: Direction CMH <o .nr > @conservatoiredehuy.be>

Bonsoir O

Je vais me connecter maintenant et je vais introduire la déclaration, je suis dans les temps.

Bonne soirée.

F L
Directrice-adjointe

Le même jour, le Directeur vous rappelle le délai de 5 jours. Vous confirmez : « il y aura 10% d'amende»:

De: Conservatoire <o .m > @conservatoiredehuy.be>
Objet: Rép: Le voyage de Beiji
Date: 22 mars 2023 à 19:22:35 UTC+1
À: R L <i > @conservatoiredehuy.be>

Bonjour R ,

D'accord, merci.

Je pense qu'il fallait déclarer au moins 5 jours avant mais le surcoût ne devrait pas être trop élevé.

Je crois que c'est 10%.

Bonne soirée à toi,
O

De: R L <i > @conservatoiredehuy.be>
Objet: TR : Le voyage de Beiji
Date: 22 mars 2023 à 19:43:34 UTC+1
À: Direction CMH << > @conservatoiredehuy.be>

Oui 10 % donc ce sera +/-30 euros d'amende,

Cordialement,

R L
Directrice-adjointe

f. Organisation événementielle :

Des manquements nombreux et récurrents ont été observés à maintes reprises, malgré le fait qu'à votre entrée en fonction, vous avez bénéficié d'un dossier complet établi par l'un de vos prédécesseurs, dossier donnant tous les détails à prendre en compte pour une bonne organisation. Vous n'avez pas souhaité faire usage de ce dossier.

Communications tardives aux membres du personnel, ayant entraîné des difficultés :

- En juin 2021, vous êtes informée par le Centre Culturel de Huy que ce dernier accueillera un Concert apéritif donné par les élèves du Conservatoire le 16/01/2022. Pourtant dûment informée avant les congés d'été, vous attendrez le 24/11/2021 pour vous adresser aux professeurs (note de service n°15).

La NDS officielle est donc arrivée le 24 novembre 2021, soit 4 semaines et 3 jours ouvrables avant le concert.

Le 16 décembre, 2 jours avant le début des vacances de Noël (qui sont anticipées d'une semaine pour cause de COVID) et un mois jour pour jour avant le concert, plusieurs professeurs reçoivent d'urgence une demande de programmer in extremis des élèves de Q5, car la programmation est à cette date incomplète (4 propositions). C'est trop tard pour la plupart, sachant que la rentrée a lieu le 10 janvier, 6 jours avant le concert;

- Le 26/06/2022 a lieu le gala de la musique et des arts de la parole. 3 jours avant celui-ci, le programme n'était toujours pas établi. Il a été imprimé le jour même du concert. Cela a mis les professeurs dans un certain inconfort, avec une pression des parents envers eux;

- A la suite de la réunion du lundi 17/10/2022, organisée par vous au sujet de l'organisation des activités artistiques de l'année scolaire, le compte-rendu de la réunion a été communiqué aux professeurs le 22/11/2022 via la note de service 12 avec 2 activités prévues le 07/12 et le 17/12 (date du concert de Noël, finalement écourté du fait de la demande adressée tardivement aux professeurs) ;

- Le 23/12/2022 à 21h01, vous informez les élèves et leurs parents, à la veille du congé de Noël, des activités artistiques à venir, dont certaines au mois de janvier.

Manquements dans l'organisation événementielle (en plus des éléments cités précédemment) :

- Concert du 25/03/2023 : vous êtes remplacée à une réunion d'organisation tenue le 13/03, à laquelle vous ne pouviez prendre part.

A cette occasion, on apprend que vous avez pris un accord verbal avec un technicien pour la location de son matériel. Aucun arrangement financier n'avait été précisé. En fait, aucune mesure organisationnelle n'avait été prise concernant ce matériel.

Pour répondre aux demandes des professeurs, il manquait notamment certains éléments d'éclairage ainsi que des micros-casques.

Suite à ces manquements, vos collègues ont pris des contacts en urgence avec des organismes de prêt gratuit, le Conservatoire ne pouvant supporter le coût de 1600€ HTVA demandé par le technicien.

En moins de 48h, des solutions ont été trouvées, qui auraient pu être mises en place dès le départ par vous-même.

Dans le cadre de ce même concert, vous aviez précédemment commis des erreurs de communication envers le comité de gestion journalière, vous trouvant incapable d'expliquer pourquoi il fallait louer 2 pianos à queue.

Concernant la même problématique, le Pouvoir Organisateur est informé par une personne de confiance de l'inquiétude de plusieurs membres du personnel concernant vos compétences dans votre mission organisationnelle (voir document annexé à ce courrier).

Des professeurs se sont plaints à plusieurs reprises du fait que des photos réalisées par eux lors des événements organisés par vous n'étaient pas toujours publiées sur les réseaux sociaux comme il était convenu. Les professeurs ont eu le sentiment que leur travail n'était pas mis en valeur et que tout n'était pas mis en oeuvre pour promouvoir l'établissement.

g. Présidence des jurys d'évaluation:

Vous vous êtes présentée en retard à des jurys d'examen que vous présidiez. Plus grave, vous avez oublié purement et simplement deux examens dont vous étiez également la présidente du jury et pour lesquelles vous avez dû être remplacée au pied levé.

Le temps de mettre en place les solutions de remplacement, cette situation avait engendré un stress supplémentaire auprès des élèves et perturbé le bon déroulement de leur évaluation.

h. Axe relationnel :

Comme indiqué plus haut, vous n'avez pas su trouver la confiance d'un certain nombre de professeurs.

Quand certains ont osé formuler des remarques, vous avez parfois fait preuve de rancune.

Quand vous devez vous justifier face aux critiques, vous n'hésitez pas à accuser autrui des mêmes erreurs pour justifier vos propres manquements.

De manière générale, vous n'acceptez pas les remarques formulées suite aux différents manquements.

De même, vous ne prenez pas en compte les conseils qui vous sont prodigués...

Madame L a repris l'exercice de ses fonctions de professeur de musique à partir du 28/8/2023 en faveur des pouvoirs organisateurs au sein desquels elle est engagée à titre définitif à Visé et à Waremme.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Liège, division de Liège, le 3/4/2024, Madame L a initié une procédure à l'encontre de son ancien employeur afin de contester son licenciement ; cette affaire porte le numéro de rôle général 24/1291/A. Par une ordonnance du 18/6/2024, l'affaire a été distribuée à la division de Huy du Tribunal du travail de Liège. Elle porte le numéro de rôle général 24/197/A.

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, le 24/4/2024, Madame L, par le biais de son conseil, a initié la même procédure à l'encontre de son ancien employeur portant le numéro de rôle général 24/147/A.

A la suite de l'introduction des présentes procédures, Madame L expose que les documents sociaux et de fin d'occupation ont été délivrés par le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY.

D. JONCTION

En application de l'article 30 du Code judiciaire, il y a lieu d'ordonner la jonction des causes inscrites au rôle général sous les numéros 24/147/A et 24/197/A et ce en raison de la connexité qui existe entre ces deux causes.

E. RECEVABILITE

Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office, les actions de Madame L sont recevables.

F. FONDEMENT

Normes applicables :

Décret du 1^{er} février 1993 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné.

Sous-section IV. - De la fin des contrats moyennant licenciement avec préavis.

Article 71septies . –

« § 1er. Sauf s'il est engagé par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis motivé de quinze jours. Le membre du personnel est préalablement invité à se faire entendre. La convocation à l'audition ainsi que les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par la réception d'une lettre de la main à la main avec accusé de réception. Lors de son audition, le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un avocat, par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative. La procédure se poursuit valablement lorsque le membre du personnel dûment convoqué ne se présente pas à audition ou n'y est pas représenté.

S'il est engagé dans un emploi temporairement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié par ce pouvoir organisateur moyennant un préavis de quinze jours, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

S'il est engagé dans un emploi définitivement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1er, alinéa 2, 1°, au sein de ce pouvoir organisateur, le membre du personnel peut être licencié moyennant un préavis de trois mois, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

§ 2. Dans les cas visés au § 1er, alinéas 2 et 3, le pouvoir organisateur notifie immédiatement au membre du personnel, par lettre recommandée, copie de la demande d'avis à la Chambre de recours.

La Chambre de recours transmet son avis motivé au pouvoir organisateur dans un délai de quarante-cinq jours à partir de la date de la réception de la demande qui lui est faite par le pouvoir organisateur.

Le pouvoir organisateur mentionne, le cas échéant, les raisons pour lesquelles l'avis n'aurait pas été suivi.

§ 3. Le membre du personnel et le pouvoir organisateur sont entendus par la Chambre de recours.

Le membre du personnel peut se faire assister ou représenter par un représentant d'une organisation syndicale représentative, par un avocat ou par un défenseur choisi parmi les membres du personnel en activité de service ou pensionnés de l'enseignement libre subventionné.

Le pouvoir organisateur peut se faire assister ou représenter par un avocat, un défenseur choisi parmi les membres d'un pouvoir organisateur d'un établissement de même caractère ou par un délégué d'une association qui défend les intérêts des pouvoirs organisateurs.

La non-comparution du membre du personnel ou de son représentant, ainsi que la non-comparution du pouvoir organisateur ou de son représentant à la réunion n'empêche pas la Chambre de recours de se prononcer.

§ 4.abrogé par D. 30-06-2016.

§ 5. Dans le cadre d'un recours introduit à l'encontre d'une décision de licenciement, tous les éléments doivent être pris en considération par la Chambre de recours, en ce compris, le cas échéant, le rapport d'inspection portant sur les compétences professionnelles et pédagogiques ayant conduit à la procédure de licenciement. La durée de validité de ce rapport est limitée à un délai de douze mois prenant cours à la date de son établissement. Toutefois, lorsque la procédure de licenciement est entamée sur la base de celui-ci, dans ce délai, le rapport demeure valable jusqu'à la date à laquelle la décision définitive de licenciement est notifiée au membre du personnel ».

Section III. - De la fin des contrats des membre du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion

Article 71nonies . « Les contrats conclus avec les membres du personnel engagés à titre temporaire dans une fonction de sélection ou de promotion prennent fin :

- d'office conformément à l'article 71quater , à l'exception du 4°;
- par consentement mutuel conformément à l'article 71quinquies ;
- par démission conformément à l'article 71sexies ;
- par licenciement moyennant préavis conformément à l'article 71septies , § 1er, alinéa 1er;
- par licenciement sans préavis pour faute grave conformément à l'article 71octies.
- suite à la fin du stage de direction prévu à l'article 33 du décret du 2 février 2007 fixant le statut des directeurs.

En page 14 de la Circulaire 7192 de la FWB¹, au point 2.2. précisant les « conditions d'engagement à titre définitif », il est précisé que « ... les membres du personnel ne pourront être engagés à titre définitif, si l'emploi devient vacant, qu'au terme d'un délai de deux ans s'ils remplissent les conditions précitées » (dont celle d'avoir exercé cet emploi durant 720 jours, calculés depuis l'entrée en fonction, selon les modalités définies à l'article 29bis).

Madame L dépose une attestation de service du 24/4/2025, dont il ressort qu'elle comptait +- 725 jours au 1/10/22 (335 jours +360 jours = 695 au 28/8/22, + environ 30 jours du 29/8/22 au 1/10/22)².

Le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY s'appuie cependant sur les modalités de l'article 29bis précité, pour soutenir que ces 720 jours n'ont été atteints qu'en mai 2023, car le point de départ commençait au 30 avril 2021.

1. Quant à la demande portant sur une somme forfaitaire de de 5.000,00 € à titre de préjudices subis du fait du non-respect des procédures applicables :

Madame L a été engagée comme directrice-adjointe à titre temporaire, pour un emploi définitivement vacant, comme précisé dans l'appel du 22 avril 2022³.

Il s'agit d'un emploi de sélection au sens du Décret du 1^{er} février 1993.

Les articles 71 septies et 71 nonies du Décret s'appliquaient donc quant aux modes de rupture du contrat.

Le Conservatoire a fait choix du licenciement moyennant préavis, dont les modalités sont fortement cadrées par les dispositions précitées.

Le Tribunal note que plusieurs irrégularités ont entaché le procédure de licenciement.

Première irrégularité : les motifs en raison desquels le pouvoir organisateur envisage de licencier le membre du personnel doivent lui être notifiés cinq jours ouvrables au moins avant l'audition : ils ne l'ont pas été.

Dans la première convocation du 13/3/2023 pour une audition par le CA prévue le 23/3/2023, rien n'est indiqué, si ce n'est que le licenciement est envisagé (le pire pour Madame L), tout comme la nomination à titre définitif dans la fonction de directeur-adjoint (le souhait et l'attente légitime pour Madame L).

¹ Pièce 33 du dossier de Madame L .

² Pièce 34 du dossier de Madame L .

³ Pièce 1 du dossier du Conservatoire.

Dans la seconde convocation du 23/3/2023 pour une audition par le CA prévue le 5/4/2023, seul le licenciement est envisagé, avec un motif formulé vaguement : « vous ne remplissez pas de façon satisfaisante la mission qui vous a été confiée par votre lettre de mission ».

Seconde irrégularité : il apparaît que la composition du Conseil d'Administration n'était pas conforme aux publications officielles parues au Moniteur Belge. Madame L n'était pas membre du CA, bien qu'elle assistait à ses réunions en sa qualité de directrice-adjointe. Le Tribunal estime qu'elle doit être considérée comme tiers⁴, et que seules les informations officielles figurant au MB lui sont opposables.

Troisième irrégularité : la durée du préavis devait être de 3 mois et non pas de 15 jours, en application de l'article 71 septies, §1^{er}, 3^e alinéa du Décret.

En effet, l'emploi en question était un emploi définitivement vacant par le pouvoir organisateur sur base de son classement dans le groupe 1 visé à l'article 34, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, au sein de ce pouvoir organisateur, et Madame L ne pouvait être licencié que moyennant un préavis de trois mois, pour autant que la Chambre de recours compétente ait préalablement donné un avis motivé.

Quatrième irrégularité : la première convocation, envisageant la nomination (effet positif) et le licenciement (effet négatif), avant même d'entendre Madame L , a débouché sur un vote privilégiant la piste « licenciement » (10 votes) plutôt que la piste « nomination » (3 votes), de sorte que l'impression donnée est que la décision de licenciement fut prise dès le 23/3/2023, avant même l'audition de Madame L réalisée le 5/4/2023 (un vote pour le licenciement eut lieu, avec 10 voix pour le licenciement, et 1 abstention). Les règles de procédure prévues par le Décret et les droits de la défense de Madame L n'ont manifestement pas été respectés.

Dès lors, le Tribunal considère que ce chef de demande est fondé, dans son principe et dans son montant.

2. Quant à la demande portant sur une somme provisionnelle de 24.073,00€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération :

La CCT 109 ne s'applique pas à la relation de travail entre Madame L et le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY.

⁴ Au sens juridique, un tiers est une personne qui n'est pas partie à un acte juridique.

Par son arrêt n°101/2016 du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a néanmoins invité les juridictions à s'inspirer le cas échéant de la CCT 109, dans l'attente d'une intervention du législateur (intervenue depuis lors, mais après de licenciement de Madame L) afin de garantir, en application du droit commun des obligations, sans discrimination, les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable.

La CCT 109 peut donc servir d'inspiration, par analogie.

Il n'est pas inutile de rappeler le Préambule de la CCT 109, qui indique notamment ceci:

«...la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

La démarche du Conseil est animée par la conviction que l'explication et le dialogue peuvent éviter les malentendus, apaiser les tensions et diminuer les conflits pouvant surgir entre l'employeur et le travailleur dans le cadre d'un licenciement. Une bonne politique des ressources humaines part d'un dialogue permanent, peut s'inscrire dans ce dialogue permanent.

Par ailleurs, les partenaires sociaux considèrent que, lorsqu'une décision de licencier est prise, elle doit être bien expliquée. L'approche humaine d'un licenciement, dans un contexte de respect mutuel entre l'employeur et le travailleur, fait partie d'une bonne politique des ressources humaines.

C'est pourquoi la présente convention collective de travail introduit le droit pour le travailleur licencié de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Des normes internationales existent depuis longtemps :

- L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose que : *« Tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales » ;*
- L'article 24 de la Charte sociale européenne énonce : *« en vue d'assurer l'exercice du droit effectif à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :*
 - a) *Le droit des travailleurs à ne pas être licenciés pour des motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service... ».*

Bref, il existe une place quant à la motivation du licenciement en dehors du champ d'application de la CCT 109, puisque des normes internationales existent, et que le législateur belge s'en inspire.

Le Tribunal note que Madame L a été occupée durant près de trois ans à titre temporaire dans la fonction de directeur-adjoint.

Le Décret précise les conditions permettant le passage d'un emploi exercé à titre temporaire à une nomination définitive.

Parmi ces conditions figurent une condition d'ancienneté de 720 jours, quota largement dépassé par Madame L lorsque le CA se pencha sur son éventuelle nomination (l'attestation de service déposée montre qu'elle comptait 335+360+240 jours de service comme directrice adjointe entre le 1/10/2020 et le 25/4/2023, soit un total de 935 jours).

Les parties sont contraires sur le point de départ de la prise en compte de ces jours.

Le Tribunal s'étonne que Madame L n'ait pas revendiqué de son employeur qu'il se penche sur sa nomination définitive dès novembre 2022.

Elle explique qu'elle faisait confiance à son employeur, et s'est montrée patiente.

Le Tribunal note cependant que d'évidentes difficultés et tensions étaient patentées au sein du binôme de direction du Conservatoire, au point que cela fût évoqué lors d'un conseil d'administration du 15/9/2022. Le PV de cette réunion relate le ressenti de Madame L concernant sa situation relationnelle difficile avec le Directeur, Monsieur M . Elle y dénonça une pression de celui-ci sur elle-même mais aussi sur le PO, notamment en menaçant de démissionner si elle-même ne s'en allait pas. Elle estimait que l'attitude du Directeur à son égard s'assimilait à du harcèlement⁵.

Le CA entérina la proposition de confier une mission de médiation à MENSURA, qui fut réalisée le 14/12/2022, et guidée par Monsieur P , Conseiller en prévention aspects psychosociaux et Médiateur.

Un contrat de médiation⁶ fut signé (« lu et approuvé ») par Madame L et Monsieur M , à une date non précisée sur la convention, mais qui semble être « début mars 2023 ».

Bref, il y avait de l'eau dans le gaz depuis un temps certain, et le Conseil d'Administration était bien au courant de ces difficultés relationnelles entre le Directeur et la Directrice-adjointe.

⁵ Pièce 5 du dossier du Conservatoire.

⁶ Pièce 7 du dossier du Conservatoire.

La liste des motifs figurant dans la lettre de licenciement du 5/4/2023 apparaît plus comme un catalogue de broutilles et peccadilles destinées à justifier une décision dont les véritables motifs sont plus généraux : en fonction des personnalités des deux membres du binôme de direction, et de leur manière de fonctionner depuis leur entrée en fonction, cela ne fonctionnait pas, une certaine incompatibilité relationnelle ayant émergé. Le courriel de Monsieur M du 8/2/2023⁷(adressé à Madame D et en copie à Madame L et à Madame L) est assez éloquent : « *Ce jour, Mme L et moi avons eu une discussion franche et cordiale quant à son avenir au conservatoire de Huy. A ce jour, Mme L n'est pas encore décidée quant à son intention de rester définitivement ou de partir. Nous ignorons évidemment les intentions du PO, qui devra choisir entre nomination et licenciement* ».

Dans ce sens, le Tribunal estime que le licenciement qui fut décidé par le CA était fondé sur des motifs liés à la conduite et à l'aptitude de Madame L , mais aussi sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les motifs détaillés de la lettre de licenciement chargent Madame L de toute une série de reproches, qu'elle considère comme des broutilles, ou qu'elle conteste factuellement.

Le Tribunal a bien du mal à faire la part des choses, convaincu que les torts étaient certainement partagés entre le Directeur et la Directrice-adjointe, quant aux tensions au sein de la Direction du Conservatoire, et son impact sur l'ambiance générale et les activités habituelles et quotidiennes au sein de l'institution.

Le Tribunal relève notamment que la deuxième évaluation du stage de Monsieur M , Directeur, fut réalisée lors de la réunion du 15/9/2022, et aboutit au vote suivant : 7 avis favorables, 3 avis réservés et 4 avis défavorables⁸. Le Directeur ne faisait donc pas non plus l'unanimité au sein du CA.

Le Tribunal en déduit que le CA a du faire un choix à un moment donné, entre le Directeur et la Directrice-adjointe, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, et que le choix de favoriser le maintien du Directeur a été décidé (le PV de la réunion extraordinaire du CA du 22/9/2022, à laquelle ni Monsieur M , ni Madame L ne furent convoquées, précise que : « *le vote majoritaire, quoique ne dépassant pas les 50% est bien celui de la mention favorable qui a retenu 7 voix. Cette mention est donc adoptée de façon formelle* »)⁹.

En toute hypothèse, le Tribunal n'estime pas opportun de procéder à l'enquête sollicitée par l'employeur, car elle porte sur des éléments que le Tribunal ne juge pas déterminants pour l'issue du litige.

⁷ Pièce 19 du dossier du Conservatoire.

⁸ Pièce 5 du dossier du Conservatoire.

⁹ Pièce 5 du dossier du Conservatoire, page 7.

Dans ce large contexte, sur le plan de la logique économique pure (rapport coût-bénéfice), et de sa motivation réelle, ce licenciement aurait sans doute été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En effet, le binôme de direction ne fonctionnait pas bien, et l'échéance relative au passage des fonctions « temporaires » à « définitives » était arrivé.

En effet, contrairement aux règles habituelles de droit du travail, l'arrivée du terme du 3^e CDD conclu entre les parties (soit le 31/8/2023), ne pouvait mettre fin d'office au contrat (confer article 71 nonies du décret, qui exclut l'application du 4^e de l'article 71 quater).

Il ressort des PV du Conseil d'Administration qu'un choix s'imposait quant au maintien du Directeur, ou de la Directrice-adjointe, mais que les membres du CA ne pensaient pas que continuer avec ce binôme, en espérant un fonctionnement optimal, était une option.

Cette option demeurait cependant possible, si une chance réelle avait été donné au succès du contrat de médiation qui venait juste d'être finalisé (le Tribunal note que le contrat de médiation rédigé sous l'égide de MENSURA faisait quelques recommandations au CA). Un pari (positif et optimiste) sur l'avenir restait donc une option.

Malgré ces nuances, le Tribunal estime que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, même s'il n'est pas exclu qu'il ne soit pas vraiment raisonnable.

Sur le caractère abusif ou non du licenciement, c'est un autre débat, qui sera abordé au point 3.

3. Quant à la demande portant sur une somme nette de 7.079,40€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif et d'atteinte à la réputation équivalente à 6 mois de rémunération :

3.1. En droit :

L'article 5.73 du Code civil, anciennement l'article 1134 du Code civil, interdit aux parties à un contrat d'abuser des droits découlant de leur contrat.

Chaque partie est tenue de se comporter comme une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances.

Une même notion d'abus de droit s'applique aussi à la responsabilité extracontractuelle.

Plus concrètement, l'abus de droit consiste en une utilisation anormale d'un droit.

L'exercice du droit de licenciement doit être effectué de manière raisonnable et proportionnée.

La qualification d'un licenciement abusif peut être fondée sur divers critères. Parmi ceux-ci, on cite souvent l'intention de nuire, l'excès manifeste de l'exercice normal du droit par une personne prudente et diligente, l'exercice du droit avec légèreté, le détournement du droit de sa finalité économique et sociale, l'exercice du droit dans le seul intérêt du titulaire est pris en compte (critère de proportionnalité).

De façon générale, la responsabilité civile dans un processus de licenciement suppose la réunion de 3 éléments :

- une faute de l'employeur dans le processus de licenciement ;
- un dommage identifiable et quantifiable subi par le travailleur en conséquence du licenciement, distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Il revient au travailleur qui fait ce genre de demande à l'encontre de son employeur, de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

Le Tribunal note que la notion d'abus de droit, développée par la Cour de cassation en matière contractuelle, est également une réalité en matière extracontractuelle (ancien article 1382 du code civil), aussi dans la matière des relations de travail et de leur sanction ultime (le licenciement), le principe de proportionnalité et les bonnes pratiques professionnelles (bien-être au travail) devant servir de guide.

Les nouvelles dispositions du Code civil (nouveau livre 6) relatives à la responsabilité extracontractuelle, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025, disposent que :

« art. 6.5. Principe : Toute personne est responsable du dommage qu'elle cause à autrui par sa faute.

« art 6.6 Définition :

§ 1^{er}. La faute consiste dans un manquement à une règle légale imposant ou interdisant un comportement déterminé ou à la norme générale de prudence qui doit être respectée dans les rapports sociaux.

§ 2. *La norme générale de prudence impose d'adopter un comportement conforme à celui qu'aurait adopté une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances.*

A cet effet, peuvent notamment être pris en considération:
1° *les conséquences raisonnablement prévisibles du comportement;*
2° *la proportionnalité entre le risque de survenance du dommage, sa nature et son étendue, et les efforts et mesures nécessaires pour l'éviter;*
3° *l'état des techniques et des connaissances scientifiques;*
4° *les règles de l'art et les bonnes pratiques professionnelles;*
5° *les principes de bonne administration et de bonne organisation ».*

3.2. Application à l'espèce :

Le Tribunal a estimé que le licenciement était lié à un mix de motifs liés à l'aptitude ou à la conduite de Madame L et aux modalités de fonctionnement de l'entreprise, et que ce licenciement aurait sans doute été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Madame L insiste sur le caractère abusif de son licenciement, car décidé aux fins de l'empêcher d'être engagée à titre définitif, donné avec une certaine publicité dans le milieu artistique régional (où « tout le monde se connaît » et « tout le monde sait tout »), avec comme conséquence qu'elle soutient avoir été évincée de la procédure de sélection des fonctions de directrice de l'Académie de Waremme.

Elle estime avoir été victime d'une atteinte à sa réputation, et avoir subi un préjudice qu'elle chiffre à l'équivalent de 6 mois de différence de rémunération nette imposable entre celle de directrice-adjointe et celle proméritée comme professeur (soit $6 \times 1.179,90\text{€} = 7.079,40 \text{€}$).

Le Conservatoire conteste cela, déposant notamment une attestation du Président de l'Académie de Waremme du 26/9/2024, certifiant que Madame L s'est présentée dans le cadre de la procédure de recrutement d'un directeur-adjoint le 9 mars 2023¹⁰.

Madame L a donc postulé une autre place équivalente quelque temps avant son licenciement, et n'a pas obtenu ce poste puisqu'elle y est occupée encore comme professeur.

Le Tribunal note que Madame L est tombée en incapacité de travail le lendemain de cet entretien pour un autre poste, à partir du 10/3/2023, et n'a repris le travail comme professeur, aux Académies de Waremme et de Visé, qu'après plusieurs mois (sans doute à la rentrée scolaire de septembre 2023 : conférer ses fiches de paie)¹¹.

¹⁰ Pièce 17 du dossier du Conservatoire.

¹¹ Pièce 36 du dossier de Madame L .

Madame L avance avoir été choquée et traumatisée par son licenciement. Elle précise que son incapacité de travail qui a débuté le 10/3/2023 (pour une autre cause), s'est poursuivie jusqu'au 7/7/2023 du chef de décompensation psychologique, burn out, stress suite à un harcèlement au travail.

Le Tribunal considère que la fin de son aventure comme directrice-adjointe au Conservatoire de Huy, par une décision conjointe de licenciement et de non nomination à titre définitif, a porté atteinte à sa réputation, et a limité ses perspectives d'évolution de carrière dans le milieu artistique.

Comme expliqué plus-haut, le Tribunal estime que son licenciement est motivé en bonne partie par des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, et du dysfonctionnement de son binôme de direction avec Monsieur M.

Les responsabilités de ce dysfonctionnement étaient partagées, et le CA avait un rôle de clarification et de soutien quant à un meilleur fonctionnement (rappelé par MENSURA).

Le licenciement de Madame L est apparu comme étant lié au fait qu'elle ne remplissait pas de façon satisfaisante la mission lui conférée par sa lettre de mission (motif indiqué dans sa lettre de motivation) et que les nombreux motifs de licenciement précisés dans la lettre de licenciement du 5/4/2023 (au nombre de 8 thèmes, détaillés sur 4 pages), étaient plus blessants que nécessaires.

Le Tribunal a analysé les réelles raisons du licenciement de façon beaucoup plus nuancée.

Le Tribunal estime que le Conservatoire a commis une faute par la manière blessante entourant le licenciement de Madame L, et que celle-ci a subi un dommage moral en relation directe et certaine avec ce comportement fautif.

Elle a fortement souffert de la manière dont tout cela s'est passé, évoquant même une sorte de harcèlement dès septembre 2022, et a subi une incapacité de travail de plusieurs mois avant de reprendre pied.

Le Tribunal estime que ce dommage est correctement évalué à la somme de 7.079,40 € net.

4. Quant à la demande portant sur une somme nette provisionnelle de 28.317,60€ à titre de dommages et intérêts suite au préjudice subi du fait de l'absence fautive d'engagement à titre définitif dans la fonction de directrice adjointe :

Le Tribunal a estimé que le CA a du faire un choix à un moment donné, entre le Directeur et la Directrice-adjointe, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, et que le choix de favoriser le maintien du Directeur a été décidé, bien qu'il ne faisait pas l'unanimité.

Etait-ce une raison suffisante pour ne pas nommer définitivement Madame L dans ses fonctions de Directrice-adjointe ?

Si l'on retient les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, et les enjeux stratégiques du Conservatoire, cela peut se justifier.

Si l'on se concentre sur les droits individuels tirés par tout travailleur du Décret du 1^{er} février 1993, on peut en douter.

Madame L insiste sur le caractère quasi automatique de la nomination définitive, après deux ans d'exercice de la fonction.

Elle soutient qu'elle répondait suffisamment aux attentes, insistant sur le fait que la lettre de mission, pourtant fondamentale, ne lui a été délivrée que le 11 mai 2022 (idem pour le Directeur).

Il ne semble pas qu'elle ait fait l'objet d'une évaluation formelle quant à l'exercice de sa fonction de Directrice-adjointe, contrairement à Monsieur M, qui fut évalué deux fois durant le même laps de temps.

Dans un courriel du 8/2/2023, Madame L précisa qu'elle ne contestait pas la date butoir du premier mai 2023¹².

Que les 720 jours d'ancienneté requis aient été atteints le 1/10/2022, ou le 1/5/2023, peu importe finalement. Le Tribunal n'estime pas cela comme déterminant pour l'issue du litige.

Madame L n'a pas été nommée définitivement, et a été licenciée (et est donc retournée naturellement dans ses fonctions au sein des Académies de Waremme et de Visé, avec une diminution de rémunération avoisinant les 500 € nets par mois)¹³.

Ses reproches concernant une sorte de harcèlement de la part de Monsieur M. semblent avoir été minimisés, et peu pris au sérieux par le CA. Aucune démarche particulière ne fut prise à ce sujet, si ce n'est une mission de médiation confiée à MENSURA, qui précisa notamment dans le contrat de médiation, s'adressant au CA, que « *les mesures organisationnelles suivantes constitueraient des ressources indispensables :*

*-favoriser le plus possible l'autonomie du duo directeur composé par Mme L et M. M via des interventions les plus réduites possibles au Conseil d'Administration sur la gestion quotidienne du Conservatoire ;
-quand c'est possible, communiquer de manière commune, « d'une seule voix », vers le personnel pour favoriser l'adhésion ».*

¹² Pièce 19 du dossier du Conservatoire.

¹³ Voir les fiches de paie qu'elle dépose : pièces 20,21 et 36 de son dossier.

Le Tribunal sait peu de choses sur le suivi de cette médiation, le PV du CA du 23/3/2023 mentionnant seulement la lecture de la lettre du résultat d'analyse de Mr P aux membres du CA, et le fait que Régine et Olivier avaient fait remarqué qu'ils espéraient qu'il y aurait eu plus de séances¹⁴.

Bref, le Tribunal note que peu d'importance et de chance ont été données au succès possible de ce contrat de médiation.

Le Tribunal ne peut suivre le Conservatoire lorsqu'il soutient que sa décision de ne pas engager Madame L à titre définitif était motivée uniquement par le fait qu'elle n'avait manifestement pas les aptitudes à exercer une fonction de sélection (page 14 de ses conclusions de synthèse).

Les choses sont beaucoup plus nuancées, et le Tribunal a considéré que les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ont joué un rôle fondamental dans le choix final opéré par le CA.

Le Tribunal estime que le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY a agi avec une certaine légèreté concernant sa décision de ne pas nommer Madame L, car le Tribunal n'estime pas démontré avec certitude qu'elle ne remplissait pas de façon satisfaisante sa lettre de mission (qu'elle n'a reçue qu'en mai 2022, et qui n'a pas fait l'objet d'une évaluation formelle en ce qui la concerne), ni que son stage dans la fonction de directrice-adjointe fut un échec patent (son contrat annuel renouvelé deux fois, et son stage dans la fonction ne fut visiblement pas évalué formellement), et considère que ce comportement est fautif.

Madame L a subi un préjudice en lien causal direct avec cette faute.

Elle évalue son dommage à l'équivalent de 2 ans de la différence de rémunération nette imposable entre la fonction de Directrice-adjointe et ses fonctions habituelles d'enseignante (soit 24 mois x 1.179,90 € = 28.317,60 €).

L'article 6.25 du nouveau code civil¹⁵ (MB 1/7/2024 ; entré en vigueur le 1/1/2025) définit ainsi le « Dommage certain » :

« Seul le dommage certain est réparable.

Un dommage futur est réparable s'il est la conséquence certaine d'une atteinte actuelle à un intérêt personnel juridiquement protégé ».

La Cour de cassation a récemment jugé que « Lorsque le dommage consiste en la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, ce dommage est certain lorsque la perte, en relation causale avec la faute, porte sur un avantage probable »¹⁶.

Il appartient donc à celui qui demande la réparation d'un tel dommage d'établir que l'avantage perdu était probable.

¹⁴ Page 2 du PV de ce CA ; pièce 9 du dossier du Conservatoire.

¹⁵ Loi du 7 février 2024 portant le livre 6 du Code civil: « La responsabilité extracontractuelle ».

¹⁶ Cass. 16 septembre 2024, S.24.0010.F, www.cass.be.

Madame L évalue ce dommage probable à la somme de 28.317,60 € net imposable, soit 24 mois de la différence de sa rémunération mensuelle entre celle de Directrice-adjoint et celle de professeur, en tenant compte du fait que la formation de directeur adjoint vaut pour une durée de 6 ans.

Eu égard à l'enseignement de la Cour de cassation, à l'âge de Madame L (55 ans et 1 mois au moment de la fin du contrat), à son ancienneté pécuniaire (32 ans et 10 mois en mars 2023), et aux circonstances propres à la cause, le Tribunal estime que ce dommage probable comporte un volet matériel et un volet moral, et doit être plus correctement évalué à la somme de 15.000 € nette.

5. Quant à la délivrance des documents sociaux :

Le document C4 a été établi le 26/4/2023 par l'employeur¹⁷.

En toute hypothèse, ce document lui a été (ré)adressé le 17/9/2024¹⁸.

6. Quant aux dépens :

Le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY succombe sur l'essentiel des demandes, et doit être condamnée aux dépens.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Joint les causes inscrites au rôle général sous les numéros 24/147/A et 24/197/A en raison de leur connexité.

Dit la demande recevable et en grande partie fondée.

Condamne le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY au paiement en faveur de Madame L d'une somme forfaitaire de 5.000,00 € à titre de préjudices subis du fait du non-respect des procédures applicables.

Condamne le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY au paiement en faveur de Madame L d'une somme nette de 7.079,40€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif et d'atteinte à la réputation.

Condamne le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY au paiement en faveur de Madame L d'une somme nette de 15.000 € à titre de dommages et intérêts suite au préjudice subi du fait de l'absence fautive d'engagement à titre définitif dans la fonction de directrice adjointe.

Condamne le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY au paiement des intérêts judiciaires sur les sommes dues, depuis leur date d'exigibilité.

¹⁷ Pièce 16 du dossier du Conservatoire.

¹⁸ Pièce 19 du dossier de Madame L .

Dit non fondé le chef de demande relatif au licenciement manifestement déraisonnable.

Dit devenue sans objet la demande relative à la délivrance de documents sociaux.

Condamne le CONSERVATOIRE DE MUSIQUE DE HUY aux dépens, liquidés par Madame L au montant de 4.709 ,30 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'aux 48€ (2x24€) à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI HUIT DECEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-CINQ.

PRESENTS :

Monsieur D	M	, juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur R	G	, juge social au titre d'employeur ;
Madame B	Y	, juge social au titre d'employé ;
Monsieur F	G	greffier.

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux,