numéro de répertoire
2021/
date du jugement
02/11/2021
numéro de rôle
R.G. : 20/ 2219/ A – 20/2220/A

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

☐ ne pas présenter à l'Inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

RG 20/2219/A

En cause :

Madame H

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Véronique MARTIN, avocate à 4800 VERVIERS, Place Albert 1er, 8

Contre :

LA VILLE DE LIEGE, représentée par son Collège communal, BCE: 0207.343.933, dont les bureaux sont établis place du Marché, 2 à 4000 LIEGE

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2, et ayant comparu par Maître Sabrina CARREA, avocate se substituant à son confrère précité

RG 20/2220/A

En cause :

Madame H

Partie demanderesse, ayant comparu par son conseil Maître Véronique MARTIN, avocate à 4800 VERVIERS, Place Albert 1er, 8

Contre :

LE CPAS DE LIEGE, (BCE: 0207.663.043), dont le siège est établi Place Saint-Jacques, 13 à 4000 LIEGE, ayant fait élection de domicile en l'étude de son conseil

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2, et ayant comparu par Maître Sabrina CARREA, avocate se substituant à son confrère précité

I. PROCEDURE

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

Vu les pièces du dossier de la procédure 20/2219/A, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 30 juillet 2020 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie défenderesse versée au dossier de procédure le 30 octobre 2020 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la première chambre de céans le 3 novembre 2020 ;
- les conclusions de la Ville de Liège reçues au greffe le 7 décembre 2020 ;
- les conclusions de Madame H reçues au greffe le 26 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la Ville de Liège reçues au greffe le 20 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la Ville de Liège reçues au greffe le 19 juillet 2021.

Vu les pièces du dossier de la procédure 20/2220/A , à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 30 juillet 2020 ;
- la requête 747§2 CJ adressée par la partie défenderesse versée au dossier de procédure le 30 octobre 2020 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la première chambre de céans le 3 novembre 2020 ;
- les conclusions principales du CPAS de Liège reçues au greffe le 7 décembre 2020 ;
- les conclusions de Madame H eçues au greffe le 26 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles du CPAS de Liège reçues au greffe le 20 avril 2021 ;
- les conclusions de synthèse de Madame H reçues au greffe le 25 juin 2021 ;
- les conclusions de synthèse du CPAS de Liège reçues au greffe le 19 juillet 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 5 octobre 2021.

II. JONCTION

En application de l'article 30 du Code judiciaire, il y a lieu de faire droit à la demande de jonction des causes inscrites au rôle général sous les n° RG 20/2220/A et 20/2219/A, et ce en raison de la connexité.

III. FAITS DE LA CAUSE

1.
Madame H preste au service de la VILLE de LIEGE en qualité d'employée, dans les fonctions de graduée spécifique (éducatrice) à partir du 11 juillet 2016, (Aide à la Promotion de l'Emploi – en abrégé APE) pour des prestations à temps plein de 36h/s,

dans le cadre d'un contrat de travail de remplacement. Elle est affectée au Plan de Prévention des Insécurités urbaines et de Cohésion sociale – Relais logement du CPAS.

Madame H preste dans les mêmes fonctions et dans la même affectation, à raison de 18h/s dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et à durée indéterminée à dater du 28 juin 2017.

Madame H preste au service du CPAS de LIEGE en qualité de graduée spécifique (éducatrice) APE à mi-temps (18h/s) au Département de l'Action sociale (Relais logement) à partir du 2 mai 2017 dans le cadre d'un contrat de remplacement.

2.
Le 17 juin 2019, Madame H fait l'objet d'une première évaluation dont la conclusion est : à améliorer.

Elle introduit un recours à l'encontre de cette évaluation.

Madame H est ensuite en incapacité de travail durant un mois.

Le 22 juillet 2019, Madame H reprend le travail. En date du 29 juillet 2019, se tient un entretien entre Madame H un collègue Monsieur L , et Madame D , responsable du Relais logement ff, suite à une situation tendue entre les deux premiers.

En date du 3 juillet 2019, Madame H s'entretient avec un conseiller en prévention - aspects psychosociaux du SPMT ARISTA.

3.
Par lettre du 20 août 2019, le directeur général du CPAS DE LIEGE informe son homologue à la VILLE DE LIEGE des manquements professionnels de Madame H et du fait que le licenciement de cette dernière est proposé au conseil de l'Action sociale du 22 août 2019.

Madame H étant également occupée au sein du CPAS DE LIEGE dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec la VILLE DE LIEGE (mise à disposition d'agent), il est demandé à la VILLE DE LIEGE de proposer le licenciement de cette dernière au Collège communal du 23 août 2019.

En sa séance du 22 août 2019, le conseil de l'Action Sociale décide de mettre fin au contrat de travail de Madame H moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 12 semaines de rémunération.

L'extrait du procès-verbal de la séance du 22 août 2019 est motivé comme suit :

« Attendu le dossier administratif de l'agente,
(...) Considérant que les tâches de Madame H consistent en la recherche de logement (...) Que les responsables de l'intéressée lui ont rappelé à plusieurs reprises de lire les dossiers des occupants afin de les accompagner au mieux ;
(...) Considérant que l'intéressée a été avertie à plusieurs reprises de ces manquements ;

Considérant que l'évaluation du 17 juin 2019 attribuant à l'intéressée la mention « à améliorer » (50/100) n'a pas permis à Madame H de se remettre en question et que, au contraire, elle a attaqué, devant les collègues, Madame D précitée ;
Considérant que le comportement de l'intéressée a des répercussions sur le bon fonctionnement du service mais aussi sur l'ambiance de travail et sur l'image du CPAS DE LIEGE ;
Considérant que la collaboration avec Madame H n'est plus possible ;
(...) Licencie avec effet immédiat moyennant paiement de l'indemnité de rupture (...)
Au motif du comportement et de la gestion du travail social de l'intéressée, qui rend impossible toute collaboration fructueuse ».

En sa séance du 23 août 2019, le Collège communal de la VILLE DE LIEGE décide, vu la décision du conseil de l'action sociale précitée, de licencier Madame H moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 13 semaines.

Les formulaires C4 mentionnent au motif précis du chômage *« l'intéressée fait preuve d'un comportement et d'une gestion du travail social qui rend impossible toute collaboration fructueuse ».*

Le 5 septembre 2019, Madame H. dépose plainte auprès de l'Auditeur du Travail près le tribunal du travail de Liège.

Le 20 janvier 2020, le conseil de Madame H interpelle le CPAS DE LIEGE le mettant en demeure de payer la somme de 2.500,00 € à titre de dommage matériel et celle de 2.000,00 € à titre de dommage moral estimant que l'absence d'audition préalable au licenciement aurait entraîné, pour Madame H , la perte d'une chance de conserver son emploi.

Par lettre du 3 février 2020, le CPAS DE LIEGE répond en précisant, d'une part, que la décision de rupture était inéluctable vu les rapports circonstanciés rédigés et l'évaluation du 17 juin 2019 et que, d'autre part, Madame H ne prouvait pas avoir subi un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Le 30 juillet 2020, Madame H introduit la présente procédure.

IV. OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES

Par requête du 30 juillet 2020, Madame H. sollicite la condamnation du CPAS DE LIEGE et de la VILLE DE LIEGE :

- au paiement de « *l'indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération, en référence à l'article 9 de la CCT 109 ;*
- *ou subsidiairement en référence aux règles habituelles concernant le licenciement abusif et fautif sans audition préalable, soit 1,00 euro provisionnel en dédommagement du licenciement manifestement déraisonnable et /ou fautif/ abusif* ».

Le CPAS DE LIEGE et la VILLE DE LIEGE sollicitent que la demande soit déclarée non fondée, considérant que le licenciement de Madame H est motivé par des manquements professionnels et une conduite inappropriée tant envers sa hiérarchie qu'envers ses collègues.

Ils sollicitent également la condamnation de Madame H aux dépens liquidés dans leur chef à la somme de 1.560 euros, à titre d'indemnité de procédure.

IV. RECEVABILITE

La demande de Madame H est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

V. FONDEMENT

Madame H estime que le licenciement immédiat ainsi notifié, sans audition préalable et sans avoir pu consulter un dossier la concernant, sans avoir pu formuler ses observations, reposant sur des motifs contestés, non soumis à la contradiction, est manifestement déraisonnable, abusif de sorte qu'elle demande au tribunal de condamner les parties défenderesses à lui payer des dommages et intérêts équivalents à 17 semaines de rémunération, en s'inspirant de la CCT 109, à majorer des intérêts et des dépens.

I. DU LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ET/OU ABUSIF

1.
La convention collective de travail n° 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que:

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude 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 ».

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de rétablissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.
En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large

mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.
Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).
L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge.
Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Il a été jugé[1], dans l'appréciation en secteur privé, que:

« Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments:
1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (...).
Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées ».

En application de l'article 2, § 3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne s'applique pas aux employeurs publics.

Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n°109 pour le secteur public, dans un arrêt du 30 juin 2016[2], la Cour constitutionnelle dit pour droit que :

> *« B. 7 .2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée < l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail>, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1° de la même loi.*
> *B.8.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109[3] ».*

L'absence de régime de protection contre les licenciements manifestement

[1] Voy. en ce sens : TT Liège, div. Huy, 17 juin 2019, RG 18/161/A et TT Liège, div. Liège, 20 juin 2019, RG 18/1196/A
[2] Voy. C.C. n°101/2016, 30 juin 2016
[3] C'est le tribunal qui souligne

déraisonnables analogue à la CCT n° 109 dans le secteur public est une lacune législative extrinsèque.

Dans un arrêt du 22 janvier 2018[4], la Cour du Travail DE LIEGE a tracé les contours de l'invitation donnée par la Cour constitutionnelle aux juges relativement à cette lacune, en ces termes :

« Aucune exécution n'ayant à ce jour été donnée à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, l'arrêt de la Cour constitutionnelle soulève des questions aussi intéressantes que complexes sur la façon de combler une lacune, étant entendu qu'il ne donne pas d'indications claires au juge du fond et que ceci risque d'amener à des solutions divergentes dans la jurisprudence.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut statuer sur le chef de demande de licenciement abusif en respectant l'enseignement de la Cour constitutionnelle, qui a pointé une discrimination.

Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109.

Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109[5].

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109 ».

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

[4] Voy. C. Trav, 22 janvier 2018, RG2016/AL/765

[5] C'est le tribunal qui souligne

S'agissant du premier point, soit la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de LIEGE de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation[6] comme étant :

« L'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente ».

Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, l'exercice du droit de licenciement *« d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent[7] ».*

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il est douteux, pour les raisons exposées préalablement, que le régime prévu par l'article 10 de la C.C.T. ° 109 puisse être appliqué purement et simplement au secteur public. Cependant, il convient de souligner que, lorsque l'employeur a communiqué au travailleur les motifs du licenciement, le régime probatoire prévu par la C.C.T. n°109 *« ne déroge précisément pas au droit commun en la matière, puisqu'il se contente rappeler en terme exprès que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue »[8].*

Il convient donc d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé. L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes[9].

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail DE LIEGE, dans son arrêt du 22 janvier 2018, et exposées

---

[6] Voy. Cass, 10 Juin 2004, Pas, p.996

[7] Voy. Cass.18 février 2008, JTT 2008/8, p. 117-118

[8] Trib. trav. fro Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 52

[9] GILSON, S. et LAMBINEr, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 58

préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n° 109[10].

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de on dommage, tant dans son principe que dans son ampleur[11].

2.
En l'espèce, Madame H considère qu'il y a absence de motif justifiant raisonnablement son licenciement. Selon elle, le licenciement n'a pas de rapport avec sa conduite, son aptitude ou les nécessités de l'entreprise.

Il y a donc lieu d'apprécier un éventuel abus de droit de la VILLE DE LIEGE et du CPAS DE LIEGE en examinant si le licenciement se basait sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise de l'établissement ou du service et n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il ressort des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que :

- en date du 17 juin 2019, Madame H fait l'objet d'une évaluation, qu'elle contestera par la suite. Cette évaluation contient la conclusion suivante : 50/100, ce qui équivaut à une mention « *à améliorer* »[12]. Cette évaluation mentionne notamment que :
  - « *l'agente obtient parfois des infos qu'elle oublie de communiquer aux travailleurs sociaux ;*
  - *les personnes trouvent régulièrement des logements mais les retours de certains propriétaires durant les années qui viennent de s'écouler sont parfois qu'on leur a menti ou cacher des choses ;*
  - *l'intéressée a déjà été amené à agir dans des situations de crise et a mis en difficulté les collègues ;*
  - *pense agir de manière efficace mais avec sa stratégie, elle a déjà mis à mal la sécurité des membres de l'équipe en intervenant derrière le dos de 2 agents et en poussant à bout une personne. Elle a agi sans concertation sous prétexte que l'on se faisait manipuler ;*
  - *L'agente présente parfois quelques préjugés et à des propos parfois interpellant quand elle parle des bénéficiaires ;*
  - *de nombreux problèmes sont ressortis avec des collègues article 60 ayant travaillé avec elle ces dernières années. Diverses plaintes ont été formulées ;*
  - L'agent ne respecte pas toujours le secret professionnel et ne respecte pas toujours la voie hiérarchique.

  Lors de cette évaluation, Madame Hi mentionne qu'elle est fort fatiguée *et a trop de travail. Les reproches formulés dans le cadre de cette évaluation sont*

[10] Cour du travail Liège, division DE LIEGE (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673
[11] GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J. T. T., 2019/4, n° 1328, p. 58
[12] Dans une échelle de : Très positive, positive, satisfaisante, à améliorer, insuffisante

également repris dans un rapport rédigé par Madame D dès 2018 ;

- *En date du 29 juillet 2019, se tient un entretien entre Madame H , un collègue Monsieur L et Madame D responsable du Relais logement ff, suite à une situation tendue entre les deux premiers. A cette occasion, Madame H tient des propos désobligeants à propos de Monsieur L comparant les personnes engagées sous article 60 à « des petits canards pouilleux » et « ne touchent pas un salaire »*, reprochant à sa supérieure, d'un ton menaçant, sa mauvaise évaluation ;
- Dans un courriel du 31 juillet 2019, Madame N directrice du Pole insertion qui a eu un entretien avec Madame H fait état à son interlocuteur de ce que :
  - Madame D craint réellement que la situation ne dégénère et impact de manière négative l'équipe fragilisée par les changements récents ;
  - les collègues ne supportent plus l'attitude et les propos de Madame H devenu intolérables tant vis-à-vis de Monsieur L que de la responsable de service ;
  - Monsieur L s'est plaint à plusieurs reprises du comportement de Madame H , estimant être victime de harcèlement et de discrimination et ne plus supporter la situation, sans vouloir nuire à MADAME H ;
- Dans le rapport rédigé à la suite de cet entretien, Madame H nuance une série d'éléments tout en en reconnaissant d'autres (*« elle a peut-être été violente, ou plutôt à fleur de peau lors de l'altercation avec monsieur L , la demande d'une cloison entre elle et Monsieur L était une blague, ...)* »;
- En date du 2 août 2019, Madame D a pris contact avec le SPMT pour fixer un rendez-vous à Madame H (Madame N avait déjà fait cette proposition à Madame H qui ne l'avait pas mise en œuvre). Madame H a été contente de cette démarche.

Certes, Madame H conteste certains reproches qui lui sont adressés (elle a d'ailleurs contesté l'évaluation de juin 2019). Elle dépose également différentes pièces en ce sens. A ce sujet, le tribunal relève que le fait que Monsieur L témoigne de ce qu'il n'a jamais considéré que les propos de Madame H étaient des propos racistes n'est pas contradictoire avec les éléments repris ci-avant. Il en est de même de la plainte en harcèlement introduite à l'auditorat du travail le 5 septembre 2019, soit après le licenciement, qui a été classée sans suite ou des formulaires de demande d'intervention psychosociale informelle des 20 avril 2018 et 28 mai 2019 qui ne font qu'attester de ce qu'après l'entretien avec la personne de confiance, Madame H a décidé de bénéficier d'un délai de réflexion et de reprendre contact au besoin. Madame H ne rapporte donc pas la preuve de l'existence de problèmes spécifiques s'apparentant à un mal-être au travail ni, a fortiori, de ce que son licenciement serait intervenu suite aux démarches informelles entreprises en avril 2018 et mai 2019.

Eu égard à ces éléments, le tribunal considère que :

- ces éléments démontrent à suffisance que Madame H avait une conduite qui n'était pas toujours appropriée avec sa fonction et que, du point de vue de ses employeurs, Madame H ne convenait plus au poste ;

- les nécessités du fonctionnement du Relais-logement imposaient de mettre un terme à ces différents contrats ;
- n'importe quel employeur normal et raisonnable aurait fait pareil.

Partant, les décisions prises par la VILLE DE LIEGE et le CPAS DE LIEGE de licencier Madame H n'avaient rien de manifestement déraisonnable et ne sont pas constitutives d'un abus de droit au regard des critères énumérés par l'article 8 de la CCT n° 109.

Il importe peu, contrairement à ce que soutient Madame H ; que certains des motifs à la base du licenciement aient déjà été évoqués dans le cadre de l'évaluation de juin 2019, s'agissant bien d'une évaluation et non d'une quelconque procédure d'avertissement.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande d'indemnité sur ce chef de demande.

II. DE L'ABSENCE D'AUDITION PRÉALABLE

1.
En vertu du principe de l'audition préalable, le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- être informé des faits et de la mesure envisagée ;
- prendre connaissance du dossier ;
- bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense ;
- disposer de l'assistance du conseil de son choix ;
- recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement.

Dans un arrêt 89/2017 du 6 juillet 2017[13], la cour constitutionnelle relève que :

« Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. ».

La cour constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général *« audi alteram partem »* s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel[14].

[13] Voy. en ce sens : CC 6 juillet 2017, n°86/2017, JLMB, 2017, p.1700
[14] Voy. en ce sens : DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout?», J.L.M.B., 2017, p.1700

Il en résulte que le principe général de bonne administration « *audi alteram partem*» s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement, de l'auditionner préalablement[15].

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave[16]. Par ailleurs, le principe « *audi alteram partem* » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations.

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017[17]:

«Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la Justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations ».

2.
Il est incontestable qu'en l'espèce, Madame H n'a pas été entendue avant son licenciement.

En ne se pliant pas à l'obligation d'audition préalable découlant du principe général de droit « *audi alteram partem* », alors que ce licenciement est fondé sur un motif lié à sa personne, tant le CPAS de LIEGE que la VILLE de LIEGE ont commis une faute : le licenciement de Madame H et donc irrégulier au regard de ce principe général de droit.

Madame H déclare que, si elle avait été entendue, elle aurait pu s'expliquer sur son mal-être au travail.

Le lien causal n'est toutefois pas établi de manière certaine entre la faute commise par le CPAS DE LIEGE ainsi que la VILLE DE LIEGE et le préjudice subi par Madame H

Madame H est néanmoins autorisée, faute de démontrer l'existence d'un lien certain de causalité, à recourir à la théorie dite de la « *perte d'une chance* ». Cette perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse[18].

---

[15] Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl, 9 mars 2021, 2018/AI/255
[16] C. C. 22 février 2018, arrêt n°22/2018
17 C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger D. c. Etat belge, arrêt n°237.734, www.raadvst-consetatle
[18] Voy. en ce sens : C. Trav. Bxl 9 mars 2021, RG 2018/AL/255 et Cass.15 mars 2010, www.juridat.be : « l'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré. Ainsi le

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive.

Madame H r subit un dommage matériel révélé par la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi et, partant, les revenus liés à sa situation professionnelle distinct de l'indemnité compensatoire de préavis couvrant le dommage matériel subi à la suite de son licenciement.

L'estimation de la probabilité pour Madame H de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable est impossible à évaluer. C'est donc de façon forfaitaire et en équité que le tribunal évalue le dommage distinct subi par Madame H à la double somme de 1.000 euros.

Le tribunal relève en effet que le jour de son licenciement, cela faisait trois ans que Madame H travaillait pour le compte de la VILLE DE LIEGE et presque trois ans pour le compte du CPAS DE LIEGE, qu'elle avait fait l'objet d'une évaluation pour le moins mitigée et faisait l'objet de nombreux reproches objectivés par différents éléments du dossier. La perte d'une chance de conserver son emploi doit dans le chef de Madame H être qualifiée de relative, eu égard aux reproches sérieux énoncés à son encontre.

III. DU LICENCIEMENT ABUSIF

1.
Le droit de l'employeur de mettre unilatéralement fin au contrat de travail est de l'essence même du contrat de travail.

Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent (par exemple : intention de nuire ; l'exercice du droit qui cause un dommage à autrui par témérité, légèreté ou imprudence ; entre plusieurs manières d'exercer son droit, le titulaire choisi sans utilité pour lui le mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général ; un abus existe lorsque le titulaire d'un droit use de celui-ci dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionnée à la charge corrélative d'un tiers ; le détournement du droit de sa finalité économique et sociale)[19].

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut que trois conditions soient réunies[20].

---

préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu »

[19] Voy. en ce sens : C.T MONS, 10 décembre 2007, RG 20.081

[20] Voy. en ce sens : W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p. 2254

1° une faute : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;

2° un dommage :
- l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ;
- le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne peut être déterminé par un élément ultérieur[21].

3° un lien de causalité : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

L'indemnité compensatoire de préavis répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit[22].

Des dommages et intérêts peuvent en outre être octroyés à l'employé licencié en cas d'abus de droit dans le licenciement.

L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistants, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire[23].

Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.

2.
En l'espèce, tenant compte de ce qui a été relevé quant à l'absence de licenciement manifestement déraisonnable et de l'abus de droit au regard des critères visés à l'article 8 de la CCT n° 109 et constatant que Madame H n'apporte pas la preuve que ses employeurs auraient eu la volonté de lui nuire, de lui porter préjudice, ni que son dommage est plus étendu que celui censé être réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, le tribunal ne fera pas droit à la demande d'indemnité pour abus de droit de licencier, la finalité générale de licenciement n'ayant pas été détournée, sous réserve de

[21] Voy. en ce sens : Cass, 1er mars 1982, CDS, 1982, p. 170
[22] Voy. en ce sens : Cass. 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 410
[23] Voy. en ce sens : C. Trav Liège, 11 mars 2014, 2013/AN/97

la question de l'audition préalable au licenciement, examinée ci-avant.

VI. DES DEPENS

En l'absence d'état de dépens déposé par Madame H il convient de réserver à statuer sur ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

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

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Ordonne la jonction des causes inscrites sous les n° RG 20/2220/A et 20/2219/A.

Dit la demande recevable et très partiellement fondée.

Condamne la VILLE DE LIEGE à payer à Madame H la somme de 1.000 euros nets à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut d'avoir été entendue.

Condamne le CPAS DE LIEGE à payer à Madame H la somme de 1.000 euros nets à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut d'avoir été entendue.

Déboute Madame H du surplus de ses prétentions.

Réserve à statuer sur les dépens à défaut d'état de dépens liquidés par Madame H

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

R Juge, présidant la chambre, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).
L Juge social employeur,
F Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **02/11/2021 par THOMAS S** Juge, présidant la chambre, assistée de B **, Greffier,**

La Présidente et le Greffier,