POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

N° d'ordre 1402

Numéro du répertoire
2015 / 1583
Date du prononcé
14 octobre 2015
Numéro du rôle
2014/AL/317
En cause de :
R C/ VILLE DE LIEGE

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

cinquième chambre

Arrêt

***CONTRAT DE TRAVAIL** – RÉGIME DU PTP – NATURE DU CONTRAT QUANT À SA DURÉE – ABUS DU DROIT DE LICENCIER – PRESCRIPTION DES ACTIONS NEES DU CONTRAT

COVER 01-00000290867-0001-0014-01-01-1

EN CAUSE :

Monsieur R

partie appelante,
ne comparaissant pas,

CONTRE :

LA VILLE DE LIEGE, représentée par son Collège communal en la personne de son Bourgmestre, dont les bureaux sont établis à 4000 LIEGE, Hôtel de Ville, Place du Marché, 2,

partie intimée,
comparaissant par Maître Laura COUCHARD loco Maître Vincent NEUPREZ, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 2,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 09 septembre 2015, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 15 mai 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 11ème chambre (R.G. 408244) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelant, déposée le 05 juin 2014 au greffe de la Cour de céans et notifiée le même jour à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance du 21 octobre 2014, rendue en application de l'article 747, § 2, du Code Judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 09 septembre 2015;

- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe le 31 décembre 2014, les conclusions additionnelles déposées au greffe le 15 avril 2015 et les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 26 août 2015 ;

- les conclusions de la partie appelante déposées au greffe le 20 avril 2015, celles déposées au greffe les 29 juin 2015 et 01er juillet 2015 et les conclusions hors délais déposées au greffe le 07 septembre 2015 ;

- la requête en rectification d'erreur matérielle de la partie appelante déposée au greffe le 20 avril 2015 ;

- l'ordonnance du 20 mai 2015, rendue en application de l'article 747 du Code judiciaire ;

- le dossier de la partie intimée déposé à l'audience du 09 septembre 2015 ;

Entendu à l'audience du 09 septembre 2015 le conseil de la partie intimée en ses dires et moyens, la partie appelante ne comparaissant pas ;

°
° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement frappé d'appel prononcé le 15/05/2014 ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 05/06/2014.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Monsieur R. a été engagé par la VILLE dans les liens d'un contrat de travail ouvrier conclu le 28/11/2011, dans le cadre du PTP, à partir du 01/12/2011, en qualité d'ouvrier aide fossoyeur.

Le 18/07/2012 selon Monsieur R., la VILLE lui a adressé un courrier lui notifiant son licenciement à partir du 23/07/2012 moyennant un préavis de 35 jours. La lettre mentionne que le licenciement intervient pour : « Non respect du règlement en matière de contrôle médical des absences ainsi que votre manque de motivation et de respect vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie ce qui perturbe le bon fonctionnement du service. »

Le C4 établi le 03/09/2012 mentionne que le contrat a pris fin le 31/08/2012 et comme motif précis du chômage : « Non respect du règlement en matière de contrôle médical,

manque de motivation et de respect vis-à-vis de vos collègues et de votre hiérarchie qui perturbe le bon fonctionnement du service ».

Par requête déposées le 02/08/2012 Monsieur R. sollicite : « *statuer sur la légitimité de son licenciement et condamner par conséquent l'employeur à lui payer les indemnités dues à cause de licenciement abusif* », demande non chiffrée.

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge, statuant par défaut de Monsieur R., dit la demande recevable mais non fondée.

Le premier juge considère que le licenciement est fondé sur le comportement de Monsieur R. qui est établi par les pièces produites, de sorte qu'il ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

Dans sa requête d'appel, Monsieur R. reproche au premier juge, statuant par défaut, de n'avoir pas avoir examiné « la vraie nature du contrat » lequel à son estime doit être un contrat à durée déterminée, s'agissant d'un PTP.

Monsieur R. sollicite que la Cour se prononce sur l'illégitimité de son licenciement et ordonne en conséquence le payement des indemnités qui lui sont dues « *sous l'empire du respectif article 40 § 1 de la loi relative aux contrats de travail* » demande non chiffrée.

Monsieur R. fait valoir qu'un contrat PTP doit être à durée déterminée de 36 mois et qu'il ne peut être résilié que pour motif grave.

Dans ses conclusions déposées le 20/04/2015 Monsieur R. reproduit la demande que soit déclarée l'illégitimité de son licenciement et que la VILLE soit condamnée au paiement des indemnités en exécution de l'article 40 § 1er de la loi sur le contrat de travail, demande non chiffrée.

Monsieur R. ajoute une demande de condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 5.000 € pour absence d'audition préalable à son licenciement.

Dans ses conclusions de synthèse déposées les 29/06/2015 et 01/07/2015, Monsieur R. semble abandonner le premier chef de demande : il sollicite toujours que soit déclarée l'illégitimité de son licenciement mais il demande condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 21.714,75 € pour le dommage matériel, en raison d'un abus de droit commis lors de la rupture de son contrat, soit 15 mensualités sur 24 restants pour terminer le contrat.

Il demande également condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 5.000 € s'ajoutant à celle de 21.714,75 €, pour réparer un dommage moral « *conséquent le sentiment d'humiliation et d'injustice que l'appelant prouve encore aujourd'hui, pour avoir été embrouillé par son employé (quand elle lui a proposé de souscrit le contrat PTP) et pour être encore ici aujourd'hui, devant la justice pour revendiquer un dommage, qui ne serait jamais pu arriver si l'intimée n'aurait abusé de son pouvoir, pour détourner la loi à son seul unique avantage, ajoutant au contrat PTP (à son article 4), une clause abusive qui dénaturalisant illicitement la durée du contrat PTP : de déterminée en indéterminée et qui lui a accordé un avantage non seulement excessif mais surtout injustifiable sinon par la seule exigence de détourner la loi à dommage de l'appelant* ».

Monsieur R. sollicite encore la condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 4.500 euros pour le dommage matériel pour ne pas lui avoir donné la chance de conserver son emploi, en absence d'audition préalable et de 4.500 euros pour le dommage moral, « *conséquent le sentiment d'humiliation et d'injustice pour ne pas avoir été entendu préalablement par son employeur (le Collège communal) avant d'être licencié* ».

Monsieur R. fait valoir qu'il invoque la théorie de l'abus de droit ; il estime que le contrat PTP ne pouvait être qu'un contrat à durée déterminée et considère que la clause figurant au contrat selon lequel il est conclu pour une durée indéterminée est illégale et abusive.

Monsieur R. considère que le contrat PTP conclu pour une durée déterminée ne pouvait être rompu avant terme que pour motif grave et expose que la VILLE n'apporte aucune preuve des fautes qu'elle prétend lui reprocher.

Monsieur R. invoque le fait que la VILLE avant de le licencier aurait dû l'entendre en application du principe « *audi alteram partem* » et qu'à défaut de l'avoir fait elle l'a privé d'une chance de conserver son emploi, ce qui lui cause un dommage qu'il estime devoir être réparé par l'octroi d'une somme de 8.000 €.

Monsieur R. expose qu'il ressent un sentiment d'injustice en raison des circonstances de son licenciement pour lequel il estime devoir réclamer une somme de 4.500 € réparant le dommage matériel et de 4.500 € réparant le dommage moral.

Monsieur R. formule encore l'observation que les conclusions et pièces de la VILLE ne lui ont pas été communiquées dans le délai imparti par l'ordonnance adoptée sur base de l'article 747 du Code Judiciaire et sollicite l'écartement de ces conclusions et pièces.

La VILLE fait valoir que Monsieur R. a été licencié suite à divers manquements, de sorte que son licenciement ne peut être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

La VILLE estime que ces manquements sont prouvés à suffisance par les pièces qu'elle produit ; elle formule subsidiairement la demande de pouvoir prouver par témoins les manquements invoqués.

La VILLE fait valoir que Monsieur R. ne rapporte pas la preuve qui lui incombe d'un abus du droit de licencier dont elle aurait fait preuve, étant un exercice fautif du droit de licencier.

La VILLE fait valoir que le contrat PTP peut être tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée. Elle estime n'avoir commis aucune faute en concluant avec Monsieur R. un contrat à durée indéterminée.

La VILLE fait valoir que, même s'il devait être retenu qu'elle a commis un abus de droit en licenciant Monsieur R., celui-ci ne démontre pas l'existence d'un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité de préavis.

La VILLE fait valoir que la demande présentée devant la Cour, relative à une indemnité, non chiffrée, en application de l'article 40 de la loi du 03/07/1978, dans la mesure où elle serait recevable en application de l'article 807 du Code Judiciaire, est prescrite.

La VILLE fait valoir que cette demande articulée sur base de l'article 40 de la loi du 03/07/1978 n'est pas fondée, le contrat conclu avec Monsieur R. étant à durée indéterminée.

La VILLE fait valoir que la demande relative à une condamnation au payement d'une somme de 5.000 € pour défaut d'audition préalable au licenciement, demande nouvelle formulée devant la Cour, est prescrite.

La VILLE fait valoir que cette demande n'est pas fondée, la preuve de perte d'une chance de conserver l'emploi n'étant pas établie.

La VILLE fait valoir qu'elle a déposé ses pièces et conclusions et qu'elle a communiqué celles-ci à Monsieur R. dans le respect des délais déterminés par l'ordonnance fixant la calendrier de procédure en application de l'article 747 du Code Judiciaire.

V.- <u>DISCUSSION</u>

5.1. La cause a été fixée sur base de l'article 747 du Code Judiciaire par une ordonnance du 21/10/2014 qui fixe la cause à l'audience du 09/09/2015 de la 5ème chambre et détermine les délais suivants :

- Communication du dossier de Monsieur R. à la VILLE pour le 07/11/2014 au plus tard,

- Conclusions de la VILLE communiquées à Monsieur R. et déposées pour le 07/01/2015 ;

- Conclusions de Monsieur R. communiquées à la VILLE et déposées pour le 09/03/2015 ;

- Conclusions de synthèse de la VILLE communiquées à Monsieur R. et déposées pour le 20/04/2015 ;

- Conclusions de synthèse de Monsieur R. communiquées à la VILLE et déposées pour le 10/06/2015 ;

- Ultimes conclusions de synthèse de la VILLE communiquées à Monsieur R. et déposées pour le 31/08/2015 ;

Les pièces déposées établissent que :

En ce qui concerne la VILLE les conclusions ont été déposées au greffe de la Cour le 31/12/2014 et communiquées à Monsieur R. le même jour, les conclusions additionnelles ont été déposées au greffe de la Cour le 15/04/2015 et communiquées le 14/04/2015 à Monsieur R. qui en a accusé réception le 14/04/2015 et les ultimes conclusions de synthèse ont été déposées au greffe de la Cour le 26/08/2015 et communiquées à Monsieur R. par courrier du 25/08/2015.

Les pièces du dossier de la VILLE ont été communiquées à Monsieur R. le 15/04/2015 et deux pièces complémentaires (14 et 15) par courrier du 25/08/2015.

En ce qui concerne Monsieur R. les conclusions ont été déposées au greffe le 20/04/2015 et des conclusions de synthèse ont été déposées au greffe le 29/06/2015 ; Monsieur R. a en outre déposé des conclusions intitulées « hors délai » le 07/09/2015.

La VILLE a respecté les dispositions du calendrier de procédure visées à l'ordonnance adoptée le 21/10/2014, ce qui n'est pas le cas de Monsieur R. ; comme la VILLE ne sollicite pas l'écartement des conclusions déposées par Monsieur R. la Cour n'écarte aucune des conclusions et pièces déposées, ni par la VILLE, ni par Monsieur R.

5.2. Dans sa requête introductive d'instance Monsieur R. sollicitait condamnation de la VILLE à lui payer une indemnité pour licenciement abusif, la légitimité de son licenciement devant être appréciée.

L'article 63 de la loi du 03/07/1978 dispose :

« *Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite*
de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

« En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur. »

L'article 63 de la loi du 03/07/1978 répute abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; il impose à l'employeur en cas de contestation la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqué.

Dès lors que Monsieur R., engagé par la VILLE en tant qu'ouvrier, sollicitait condamnation de celle-ci à lui payer une indemnité pour licenciement abusif, le premier juge n'avait aucune raison d'examiner si le contrat intervenu entre parties était à durée déterminée ou indéterminée, dès lors que pour pouvoir obtenir l'indemnité sollicitée pour licenciement abusif, Monsieur R. devait nécessairement être lié à la VILLE par un contrat à durée indéterminée.

Il en était d'autant plus ainsi que Monsieur R. ne faisait nullement mention dans son acte introductif d'instance de l'existence d'un contrat à durée déterminée et que le contrat écrit, produit devant le premier juge, mentionnait expressément qu'il était conclu pour une durée indéterminée.

S'il devait être retenu, comme le soutien Monsieur R. que le contrat le liant à la VILLE est à durée déterminée, sa demande d'une indemnité pour licenciement abusif, fondée sur l'article 63 de la loi du 03/07/1978, devait être d'office déclarée non fondée.

Le premier juge a considéré à juste titre que le licenciement de Monsieur R. lié au comportement de celui-ci, prouvé à suffisance, ne pouvait être qualifié d'abusif au sens de l'article 63 de la loi du 03/07/1978.

Quoi qu'il en soit cette demande d'une indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 n'est plus soutenue par Monsieur R. devant la Cour.

5.3. Devant la Cour Monsieur R. soutient qu'il était lié à la VILLE par un contrat à durée déterminée et sollicite, dans un premier temps, condamnation de la VILLE à lui payer une indemnité, non chiffrée, sur base de l'article 40 de la loi du 03/07/1978.

Cette demande qui n'avait pas été formulée devant le premier juge, est une demande nouvelle au sens de l'article 807 du Code Judiciaire qui dispose :

La demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

La VILLE fait valoir que cette demande, formulée dans la requête d'appel déposée par Monsieur R. le 05/06/2014 est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 03/07/1978 qui dispose :

Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

La demande fondée sur l'article 40 de la loi du 03/07/1978, qui vise l'octroi d'une indemnité pour rupture avant terme du contrat conclu pour une durée déterminée est une action née du contrat, laquelle est prescrite un an après la cessation du contrat.

Le contrat qui liait Monsieur R. à la VILLE de LIEGE a été rompu pris fin le 31/08/2012 de sorte que la demande visant la condamnation de la VILLE à lui payer une indemnité, non chiffrée, sur base de l'article 40 de la loi du 03/07/1978, introduite le 05/06/2014 plus d'un an après la cessation du contrat, est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 03/07/1978.

5.4. Dans ses conclusions de synthèse, Monsieur R. sollicite condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 21.714,75 € pour réparer un dommage matériel, en raison d'un abus de droit commis lors de la rupture de son contrat, soit 15 mensualités sur 24 restants pour terminer le contrat à quoi il ajoute une somme de 5.000 € pour réparer un dommage moral lié à un sentiment d'humiliation et d'injustice.

Monsieur R. fait valoir qu'il invoque la théorie de l'abus de droit ; il estime que le contrat PTP ne pouvait être qu'un contrat à durée déterminée et considère que la clause figurant au contrat selon lequel il est conclu pour une durée indéterminée est illégale et abusive.

Monsieur R. considère que le contrat PTP conclu pour une durée déterminée ne pouvait être rompu avant terme que pour motif grave et expose que la VILLE n'apporte aucune preuve des fautes qu'elle prétend lui reprocher.

Il convient de clarifier l'exposé des moyens présentés par Monsieur R. : d'une part il fait valoir que le contrat conclu le 28/11/2011 avec la VILLE contiendrait une clause illégale ou abusive, étant la mention d'un contrat à durée indéterminée alors que le contrat PTP ne pourrait être qu'à durée déterminée, soit une faute ou abus de droit commis lors de la conclusion du contrat et d'autre part un abus de droit commis lors de son licenciement, lequel selon lui ne pouvait intervenir que pour motif grave, soit un abus de droit commis lors de la rupture de son contrat de travail.

Le contrat conclu le 28/11/2011 entre Monsieur R. et la VILLE mentionne expressément qu'il est conclu pour une durée indéterminée.

Contrairement à ce que soutien Monsieur R. aucune disposition légale n'interdit de conclure un contrat PTP pour une durée indéterminée et aucune disposition légale n'impose qu'un tel contrat soit conclu pour une durée déterminée.

L'article 5 § 3 de l'A.R. du 09/06/1997 et l'article 4 de l'A.R. du 15/07/1998, limitent soit à 24 mois, soit à 36 mois la période durant laquelle l'allocation (de chômage ou le revenu d'intégration sociale) sont octroyés ; cela ne signifie nullement que le contrat contenant un PTP doive être à durée déterminée, les dispositions précitées déterminant uniquement la durée maximum pendant laquelle les allocations sont octroyées durant un PTP.

L'article 9 du décret wallon du 18/07/1997 dispose :

« Les travailleurs occupés dans le programme de transition professionnelle sont engagés dans les liens d'un contrat de travail dont le régime de travail est au moins égal à un mi-temps.
L'engagement est effectué dans les délais fixés par le Gouvernement et le contrat de travail est approuvé selon les modalités qu'il fixe.
L'occupation des travailleurs visés à l'alinéa 1er est de deux ans maximum.
Toutefois, l'occupation des travailleurs suivants est de trois ans maximum :
1° ceux qui ont effectué, au cours des six mois précédant leur engagement dans le programme de transition professionnelle, 120 heures au moins de prestations dans le cadre des agences locales pour l'emploi et dont l'occupation, à ce titre, donne lieu à l'octroi de l'allocation majorée de l'Etat fédéral visée par l'accord de coopération du 4 mars 1997 entre l'Etat fédéral et les Régions relatif au programme de transition professionnelle modifié par l'accord de coopération du 15 mai 1998 entre l'Etat fédéral et les Régions;
2° ceux qui résident habituellement dans les communes ayant le 30 juin de chaque année un taux de chômage dépassant de 20 % au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne. La liste des communes concernées est établie pour la première fois le 30 juin 1997.
Les contrats de travail en cours au moment où le taux de chômage communal cesse de dépasser de 20 % au moins le taux de chômage moyen de la Région wallonne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.
Les travailleurs qui ont été occupés dans le programme de transition professionnelle pendant la durée maximale prévue par les alinéas 3 et 4 ne peuvent plus y être occupés même s'ils remplissent à nouveau les conditions prévues par l'article 2. »

Ici encore ne figure aucune disposition qui imposerait la conclusion d'un contrat à durée déterminée, non plus que l'interdiction d'un contrat à durée indéterminée mais uniquement l'indication d'une durée maximum du PTP.

Monsieur R. commet une erreur d'appréciation en considérant que la conclusion du PTP dans le régime du contrat à durée indéterminée constituerait un piège et que la mention dans le contrat PTP d'un contrat conclu pour une durée indéterminée seralt illégale ; cette formule permet au travailleur engagé dans le cadre d'un PTP de travailler le cas échéant

jusqu'à la fin du délai maximum avec octroi des allocations. Si à l'issue de la période maximum d'octroi des allocations le travailleur poursuit son activité au service du même employeur, il se trouve alors dans les liens d'un contrat de travail de droit commun, ce qui est avantageux pour lui.

La VILLE n'a commis, lors de la conclusion du contrat intervenu le 28/11/2011 aucune faute et aucun abus de droit et Monsieur R. a en toute connaissance de cause, accepté de s'engager dans les liens d'un PTP conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, s'il est permis à Monsieur R. de se prévaloir de la notion d'abus du droit de licencier, encore doit-il, dans ce cas rapporter la preuve de la faute commise à l'occasion de son licenciement ainsi que la preuve d'un dommage distinct de celui réparé par l'octroi d'un préavis ou d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il a été jugé :

« Il résulte de l'enseignement de la Cour de cassation, auquel la Cour se réfère pour les mêmes motifs et les mêmes raisons, que l'abus de droit peut résulter non seulement de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, mais aussi de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente (voir dans ce sens : Cass. 4 juin 71, pas. I, 940 ; pas. 1972, I, 282, Cass. 7 décembre 73, pas.74 I, 376, Cass., 16 janvier 86, J.T. 86, page 404).

Celui qui se prétend victime d'un licenciement abusif doit en rapporter la preuve ainsi que de l'existence d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire (voir en ce sens : C.T. Mons 21 avril 94, J.L.M.B. 94 p. 1409).

(C.Trav. MONS 3ème CH 07/06/2005 RG 18825)

Et également :

L'employé (ou le travailleur) 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 " .

" Le caractère abusif du licenciement d'un employé (ou d'un travailleur) 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 ".

(C.Trav. LIEGE 15ème CH 22/06/2004 RG 7465/03)

En l'espèce, non seulement Monsieur R. n'apporte pas la preuve d'une disproportion entre son propre intérêt et celui de la VILLE dans le cadre de son licenciement, ni qu'il y aurait lors de ce licenciement intention de nuire de la part de la VILLE, non plus que d'un détournement du droit de sa fonction sociale ou encore d'un comportement anormal, mais au contraire les éléments produits aux débats démontrent que le licenciement est intervenu en raison de divers manquements commis par Monsieur R., manquements que celui-ci conteste sans toutefois apporter la moindre preuve à l'appui de sa contestation.

Il ne s'agit pas ici de motifs graves au sens de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 et il n'est pas exact de considérer qu'un contrat PTP, fut-il à durée déterminée, ne pourrait être rompu unilatéralement que pour motif grave, la rupture unilatérale d'un contrat à durée déterminée étant toujours possible accompagnée de l'indemnité visée à l'article 40 de la loi du 03/07/1978.

Les pièces déposées identifient un ensemble de manquements reprochés à Monsieur R. : dans un courrier du 04/07/2012 le supérieur hiérarchique de Monsieur R. fait mention d'un départ anticipé du travail le 22/06/2012, d'un départ également anticipé du travail le 25/06/2012 et d'un refus de rencontrer son supérieur hiérarchique qui le convoquait le 03/07/2012 et dans un document signé par le brigadier faisant fonction on mentionne entre le 02/07/2012 et le 16/07/2012 pas moins de 13 faits étant toute une série d'incidents entre Monsieur R. et des collègues, accompagnés de propos discourtois ou injurieux, ainsi que de plusieurs refus d'effectuer certains travaux.

Il n'y a dans ces conditions aucune espèce d'abus du droit de licencier qui puisse être reconnu ; le licenciement de Monsieur R., opéré conformément à l'article 37 de la loi du 03/07/1978 moyennant un préavis d'une durée conforme aux dispositions légales applicable, ne peut être considéré comme illégitime.

La demande portant sur l'octroi d'une somme de 21.714,75 € pour réparation du dommage matériel, en raison d'un abus de droit commis lors de la rupture du contrat et d'une somme de 5.000 € s'ajoutant à celle de 21.714,75 €, pour réparer un dommage moral résultant d'un sentiment d'humiliation et d'injustice à l'occasion du licenciement n'est pas fondée.

Rien ne permet de retenir que les circonstances du licenciement aient pu faire naître chez Monsieur R. un sentiment d'injustice et d'humiliation, au-delà de la frustration que peut ressentir toute personne qui se voit licenciée, sans que cela puisse être retenu comme caractérisant un abus de droit.

5.5. Dans ses conclusions déposées le 20/04/2015 Monsieur R. sollicite la condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 5.000 € pour ne pas avoir procédé à son audition préalablement à son licenciement. Dans ses conclusions de synthèse déposées les 29/06/2015 et 01/07/2015 Monsieur R. sollicite la condamnation de la VILLE à lui payer une somme de 4.500 euros pour le dommage matériel pour ne pas lui avoir donné la chance de conserver

son emploi, en absence d'audition préalable et de 4.500 euros pour le dommage moral qui résulterait d'un sentiment d'humiliation et d'injustice pour ne pas avoir été entendu préalablement à son licenciement.

Bien que Monsieur R. ne le précise pas, cette demande est fondée sur une faute qu'auralt à son estime, commis la VILLE à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, en ne l'entendant pas préalablement à son licenciement.

La VILLE fait valoir que cette demande, formulée dans la requête d'appel déposée par Monsieur R. le 05/06/2014 est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 03/07/1978 précité.

La demande qui vise l'octroi de dommage et intérêts en raison d'une faute commise lors de la rupture du contrat de travail, est une action née du contrat au sens de l'article 15 de la loi du 03/07/1978.

La demande visant la condamnation de la VILLE à payer à Monsieur R. des dommages et intérêts en raison d'une faute commise lors de la rupture du contrat de travail, introduite le 05/06/2014 plus d'un an après la cessation du contrat, est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 03/07/1978.

DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel recevable,

Le dit non fondé.

Statuant par voie d'évocation dit non fondée la demande visant à voir déclarer le licenciement illégitime et la demande visant la condamnation de la VILLE au paiement d'une somme d'une somme de 21.714,75 € en réparation d'un dommage matériel et d'une somme de 5.000 € en réparation d'un dommage moral en raison d'un abus de droit commis lors de la rupture du contrat.

Dit non recevables car prescrites, les demandes formulées par Monsieur R. visant condamnation de la VILLE à payer une indemnité, non chiffrée, sur base de l'article 40 de la loi du 03/07/1978 et visant condamnation de la VILLE à payer une somme de 9.000 € pour défaut d'audition préalable au licenciement.

Condamne Monsieur R. aux dépens liquidés à pour la VILLE en instance à 1.320 € et en appel à 1.320 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Albert HAVENITH, Président,
M. Michel POTTIER, Conseiller social au titre d'employeur
M. Joachim SCHNEIDER, Conseiller social au titre d'ouvrier

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le greffier les Conseillers sociaux Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 5ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le QUATORZE OCTOBRE DEUX MILLE QUINZE, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier Le Président