

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION ARLON

Jugement prononcé à l'audience publique de la deuxième chambre du 28/02/2017

R.G. n° 16/142/A

Rép. A..J. n°

Exp. du

à

RDE n°

Coût :

€

L. J., domiciliée à

Partie demanderesse comparissant par Mme Leyman, déléguée syndicale, porteuse de procuration

CONTRE

VILLE DE, représentée par son Collège des Bourgmestres et Echevins, dont les bureaux sont établis à

Partie défenderesse représentée par Me Discret, avocate

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en justice et l'article 1017 du code judiciaire.

Vu la citation introductive d'instance du 24.03.2016.

Vu les conclusions principales et de synthèse des parties déposées dans les délais visés dans notre ordonnance du 17.05.2016 prise sur pied de l'article 747§1 du code judiciaire.

Vu le dossier de pièces des parties.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

Entendu les parties à l'audience publique du 24.01.2017.

1. **LES FAITS**

Le demandeur a été engagé par la défenderesse dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à dater du 5.05.2009 en qualité de mécanicien.

Le 27.02.2015, le demandeur a été convoqué pour être entendu par le Collège communale 5.03.2015 dans le cadre d'une procédure relative à la rupture du contrat de travail. Auparavant, il n'avait jamais reçu d'avertissement.

Il a été entendu accompagné de son délégué syndical.

Le 28.03.2015, la défenderesse licencia le demandeur à la date du 30.03.2015, moyennant une indemnité compensatoire de préavis de 35 jours et 8 semaines. Dans la lettre de licenciement, il est précisé que le motif est le **non-respect des instructions et de l'horaire de**

travail.

2. OBJET

La demande vise à obtenir condamnation de la défenderesse à payer au demandeur :

- 9.613,83€ à titre de licenciement abusif ou à tout le moins de licenciement manifestement déraisonnable ;
 - 1€ à titre provisionnel sur un dommage évalué sous toutes réserves à 10 000€ ;
- le tout à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires et des dépens .

3. RECEVABILITE

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard à l'article 700 du code judiciaire.

4. POSITION DES PARTIES

Le demandeur reproche à la défenderesse de ne pas avoir respecté les principes généraux du droit administratif, notamment l'obligation de motiver sa décision. Il considère en outre que la défenderesse ne démontre pas les motifs qui justifient son licenciement et que les reproches formulés ne constituent pas un motif suffisant de licenciement.

La défenderesse estime qu'elle a respecté non seulement le principe de l'audition préalable mais également celui de la motivation formelle. Elle considère que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable puisque le demandeur n'a pas respecté les consignes et le règlement de travail en présence de son supérieur hiérarchique et de ses collègues. Par conséquent le demandeur n'a pas été licencié sans motif.

5. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE OU ABUSIF

a) Licenciement manifestement déraisonnable visé par la CCT 109

La convention collective de travail n°109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement entrée en vigueur le 01.04.2014 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement.

Toutefois cette CCT ne s'applique pas aux employeurs publics.

En principe, cela signifie que l'article 63 de la loi du 3.07.1978, applicable aux ouvriers reste d'application. La Cour Constitutionnelle a toutefois considéré que le maintien de l'article 63 ne se justifiait plus pour les licenciements au-delà de la date du 31.03.2014.

La Cour constitutionnelle a considéré dans son arrêt du 30.06.2016¹ que :

¹ C. Cons. 30.06.2016, n° 101/2016 publié sur www.juridat.be

« B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, 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. Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.

B.5.2. Ce constat s'impose d'autant plus depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale. En effet, comme la Cour l'a jugé en B.6 de son arrêt n° 84/2001, du 21 juin 2001, et en B.4.2 de son arrêt n° 125/2011, du 7 juillet 2011, le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés.

B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

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, 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.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° 109.² »**

Par conséquent, le tribunal estime qu'il convient de combiner les règles de l'abus de droit avec celles de la CCT 109, partant du fait qu'un licenciement manifestement déraisonnable, s'il est établi, est fautif et qu'il doit par conséquent être indemnisé.

b) Quant au formalisme relatif aux ruptures des contrats de travail en service public.

Il n'est pas contesté que la défenderesse est une autorité administrative au sens de la loi du 29.07.1991.

En principe, en tant qu'autorité administrative, elle est soumise aux obligations de :

² Mis en gras par le Tribunal.

- motivation formelle de ses décisions (y compris la décision de rupture) ;
- audition préalable selon le principe « Audi alteram partem » c-à-d l'obligation de donner la parole à l'administré avant de prendre une décision de nature à porter atteinte à ses droits ou à ses intérêts.

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 12 octobre 2015³, a toutefois considéré que la **loi du 29.07.1991** relative à l'obligation formelle des actes administratifs ne s'appliquait pas dans la relation contractuelle avec les travailleurs du service public, se basant essentiellement sur l'interprétation de la notion d' « acte administratif ». Elle estime que dans le cadre d'un licenciement, la loi sur la motivation formelle des actes administratifs et les principes de bonne administration telle l'obligation d'entendre le travailleur ne s'appliquent pas, ce qui ne signifie pas que ces obligations ne sont pas visées par d'autres dispositions.

- **Quant à l'obligation d'entendre le travailleur**

L'article 50 du règlement de travail prévoit qu'aucune sanction ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été entendu.

En l'espèce, le demandeur a été auditionné le 5.03.2015 accompagné de son délégué syndical de sorte que cette obligation a été remplie en l'espèce.

- **Quant à la motivation formelle**

Il n'existe pas d'obligation légale, que ce soit dans le chef d'une autorité administrative⁴ ou d'un employeur privé, de motiver le licenciement dans la lettre de rupture.

En revanche le droit à connaître les motifs du licenciement est désormais consacré en droit belge par la CCT 109 pour les employeurs qui entrent dans le champ d'application de la CCT et par différents instruments internationaux et européens, notamment l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée et l'arrêt du 10.07.2012 de la Cour européenne des droits de l'homme⁵.

Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, force est en outre de constater qu'il y a lieu « *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* ». Or, pour apprécier si un licenciement est manifestement déraisonnable, il appartient à l'employeur d'en donner les motifs.

Il ne résulte pas du dossier du demandeur que ce dernier avait sollicité les motifs de son licenciement à son employeur de sorte que le tribunal ne peut reprocher à l'employeur de ne pas les avoir communiqués en temps utile.

Dans le cadre de la procédure, la défenderesse dépose à son dossier de pièces l'extrait du

³ S.13.0026.N publié sur www.juridat.be

⁴ Cfr Cass. supra

⁵ Arrêt KMC c/ Hongrie

registre des délibérations du Conseil communal de sorte que les motifs du licenciement sont désormais connus. Il appert de ce document que la décision de licenciement est suffisamment motivée.

c) Application en l'espèce

Il ressort de l'extrait du registre des délibérations que le licenciement est fondé sur les motifs suivants :

- Une déclaration de Mr E..., agent technique, selon laquelle il s'est rendu le 11.02.2015 à l'atelier mécanique à 12h45 afin d'ordonner la reprise du travail au personnel affecté à l'atelier et a constaté que le demandeur dormait sur le bureau. Il a dû crier qu'il était 12h45 pour qu'il se réveille. Il précise dans sa déclaration qu'il n'est pas contre le fait de faire une petite sieste pendant le temps de midi mais que celui-ci se termine à 12h30 ;
- Ces faits sont estimés établis par l'agent technique et récurrents car rien ne permet de mettre en doute l'écrit de l'agent affirmant que pour sa part c'est la 2ème fois qu'il fait ce constat ;
- Cette récurrence est d'autant plus crédible que le demandeur dormait devant son brigadier et d'autres collègues, ce qui laisse entendre qu'il trouve cette attitude normale ;
- Le demandeur n'a exprimé aucun regret en audition et aucun début de prise de conscience, minimisant son attitude par les pauses que prendraient les fumeurs ;
- Un non-respect aussi flagrant et affiché du règlement de travail et des consignes démontre que le demandeur s'est affranchi de toute autorité et révèle une absence de motivation au travail ;
- L'absence de prise de conscience de la gravité des faits rend illusoire tout espoir de remise en question alors que sa tâche nécessite une motivation et une confiance absolue de l'autorité et des collègues d'autant que sa fonction touche à la sécurité des véhicules et des installations. Cette confiance est désormais rompue vis-à-vis de l'autorité.

Le tribunal relève que la décision de licenciement a été prise à 9 voix contre 6 et un bulletin nul. Le tribunal regrette que le dossier sur lequel le Conseil communal s'est inspiré ne soit pas repris dans les pièces du dossier de la défenderesse.

Lors de l'audition, le délégué syndical souhaitait savoir à quel moment le demandeur avait débuté sa pause, si les autres personnes avaient été entendues, pour quelle raison le brigadier présent dans la pièce n'avait-il pas fait de remarques au demandeur, où se trouvait l'audition du demandeur du 13.02.2015, à quel moment Mr E.... avait-il constaté les faits précédents. Ces questions n'ont pas obtenu de réponse⁶.

Le demandeur a précisé en audition que le temps de midi, il souhaitait manger au calme. Suite à des problèmes migraineux, il s'isole. Il a prétendu également qu'il y avait des problèmes de jalousie et de copinage. Manifestement, la défenderesse n'a pas investigué sur les problèmes de santé du demandeur. Or, le demandeur dépose à son dossier un certificat médical attestant de l'existence de migraines depuis 1998.

Force est de constater que la défenderesse n'a pas entendu les autres témoins comme sollicité par le délégué syndical. Le tribunal ignore pourtant l'heure à laquelle le demandeur avait commencé sa pause et il ressort des déclarations de Mr E.... lui-même qu'il venait pour

⁶ Le PV d'audition précise François C. et Vincent W. : « on écoute les observations, on ne répond pas ».

ordonner la reprise du travail, ce qui laisse supposer que celle-ci n'était pas encore effective pour l'ensemble du personnel. Il est d'ailleurs assez étonnant que le brigadier du demandeur n'ait pas réveillé celui-ci au moment où l'ensemble du personnel reprenait le travail. En outre, il n'est pas démontré que le demandeur n'ait pas repris le travail comme on le lui avait demandé après que le dénommé E...ait ordonné la reprise. Aucun acte d'insubordination n'est avéré.

Par conséquent, le licenciement est davantage motivé par les intentions et motivations prétendument accordées au demandeur. Étonnamment, alors que la défenderesse reproche au demandeur de ne pas avoir respecté le règlement du travail, la défenderesse en fait tout autant.

En effet, le demandeur n'a jamais reçu d'avertissement ou autre sanction visée au règlement durant son occupation.

Les articles 46 et 49 du règlement de travail stipulent que :

« Sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les faits suivants sont considérés comme un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité :

- *les absences injustifiées répétées, **après avertissement écrit**;*
- *l'usage prolongé et répété des outils de travail (téléphone, internet, etc.) à des fins d'ordre privé, après un avertissement écrit.*
- *le refus d'exécuter le travail confié et tout acte manifeste d'insubordination;*
- *la mise en danger de la sécurité personnelle ou celle d'autres personnes;*
- *le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement couvert par le secret professionnel;*
- *la dissimulation d'erreurs ;*
- *le vol;*
- *la corruption ;*
- *le harcèlement sexuel, moral et la violence au travail;*
- *la falsification de certificats médicaux ou de feuilles de pointage;*
- *le fait de travailler en dehors de l'administration communale pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical;*
- *la diffamation ou la calomnie;*
- *la prise de drogues sur les lieux du travail.*
- *l'état d'ébriété.*

Ceci constitue une liste exemplative et non limitative.

Article 49

Les manquements du travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement qui ne constituent pas des motifs graves de rupture peuvent être sanctionnés de la façon suivante par le Collège communal, sur rapport du secrétaire communal :

l'avertissement

la réprimande

l'amende.

a) Un avertissement écrit ou une réprimande pour les manquements suivants :

- ***Les absences injustifiées répétées ;***
- *L'usage prolongé et répété des outils de travail (téléphone, internet, etc.) à des fins d'ordre privé ;*
- *L'utilisation ou la mise en marche d'une machine ou d'un appareil qui n'a pas été confié au travailleur ;*
- *Fumer dans les locaux ;*
- *Introduire des personnes dans les locaux de l'employeur non accessibles au public sans en avoir reçu l'autorisation ;*

*- Distribuer ou afficher des imprimés ou avis similaires, tenir des réunions, faire de la propagande, faire des collectes ou offrir des objets en vente dans les lieux travail, sauf autorisation expresse de l'employeur et sauf les prérogatives reconnues par le statut syndical ;
Ceci constitue une liste exemplative et non limitative.*

*b) Une amende équivalente à 1/5 ème de la rémunération mensuelle pour les manquements repris sous a) s'ils sont à nouveau constatés **après un avertissement écrit ou une réprimande.***

Ce faisant, la demanderesse prévoit une hiérarchie de sanctions à laquelle elle est liée. Cette hiérarchie démontre une volonté d'appliquer des sanctions proportionnées aux faits qui peuvent être reprochés. En l'espèce, le fait pour le demandeur d'avoir empiété sur la reprise de travail, pour autant qu'il ait commencé sa pause à l'heure, justifiait dans un premier temps un avertissement mais non son licenciement.

Enfin, l'article 50 du règlement relatif aux auditions avant sanctions dispose entre autres que « *L'autorité disciplinaire peut décider d'office ou sur requête de l'intéressé ou de son défenseur d'entendre des témoins. En ce cas, l'audition de témoins se fait en présence de L'intéressé* ».

En l'espèce, en portant crédit à des faits relatés par un seul témoin qui ne s'est pas exprimé lors de l'audition, sans indiquer davantage (et nonobstant les remarques formulées par le délégué syndical) et en prenant une mesure radicale de licenciement, la défenderesse a commis une faute que n'aurait pas commise un employeur normalement prudent.

Dans ces conditions, il apparaît que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Quant au dommage résultant de cette faute, en s'inspirant de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle, il convient de s'en référer à une fourchette équivalente à celle visée par la CCT 109, le demandeur ayant bénéficié d'une indemnité de rupture calculée selon les nouveaux préavis.

Comme le précise le commentaire de l'article 8 de la CCT 109, 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 l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le demandeur réclame une indemnité de 17 semaines sans en justifier l'importance.

Une indemnité de 13 semaines apparaît adéquate eu égard au caractère déraisonnable du licenciement (absence de vrai motif, de proportionnalité par rapport à la faute éventuellement commise, d'exécution de bonne foi des conventions qui aurait exigé une enquête complémentaire auprès des collègues de travail). Enfin, il n'est pas démontré par la défenderesse que la poursuite du contrat de travail, moyennant avertissement, aurait eu des conséquences sur la sécurité du service, comme elle le prétend. Les motifs apparaissent étrangers à la conduite du demandeur ou aux nécessités de l'entreprise.

Seuls les intérêts judiciaires sont dus.

6. LA DEMANDE DE 1€ A TITRE PROVISIONNEL

Le demandeur ne justifie aucunement cette demande dans ses conclusions. Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort.

Dit la demande principale recevable et partiellement fondée.

Dit la demande d'1€ provisionnel recevable et non fondée.

Condamne la défenderesse à payer au demandeur la somme nette de 7.351,75€ à titre de dommages et intérêts équivalents à 13 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts judiciaires depuis le 24.03.2016.

Condamne la défenderesse aux dépens du demandeur liquidés à la somme de 133,68€ (frais de citation).

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi jugé **le vingt-huit février 2017 par la deuxième chambre** du tribunal du travail de Liège, division Arlon, Palais de Justice, Bâtiment A, Place Schalbert 1, composée de A. Godin, Juge président la chambre; G.Van De Woestyne, juge social ouvrier ; A.Stevenart, juge social employeur ; Ph. Franck, greffier.

Ph. FRANCK

G.VAN DE WOESTYNE

A.STEVENART

A. GODIN