



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 22 mai 2024
Numéro du rôle 2021/AB/125
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 12 janvier 2021 19/998/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame M C, NRN, domiciliée à;

Appelante,
représentée par Maître L D, avocat à Mont-Saint-Guibert.

contre

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE CHASTRE, BCE 0216.689.189, dont le siège est établi à
1450 Chastre, Avenue du Castillon, 71 ;

Intimée,
représentée par Maître I F, avocat à Bruxelles.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement, prononcé le 12 janvier 2021 par le tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, 2^{ème} chambre ;
- la requête d'appel de Madame M, déposée le 17 février 2021, au greffe de la cour;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire du 7 avril 2021 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par la COMMUNE DE CHASTRE le 17 mai 2022;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées par Madame M le 26 février 2022 ;
- les dossiers des parties.

2. Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 23 avril 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Le jugement ne semble pas avoir été signifié.

II. Le jugement dont appel

5. Madame M a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre, au terme de ses dernières conclusions, de condamner la COMMUNE DE CHASTRE au paiement :

- 1) d'une somme brute de 12.500€ à titre de dommages et intérêts afin de réparer la perte d'une chance de conserver son emploi, dès lors qu'elle n'a pas été préalablement entendue à son licenciement,
- 2) d'une somme brute de 12.500€ à titre de dommages et intérêts afin de réparer le préjudice découlant de son licenciement abusif,
- 3) des intérêts sur ces sommes à dater du 23 septembre 2019,
- 4) des dépens dont l'indemnité de procédure, liquidée à 4.800€.

6. Par un jugement du 12 janvier 2021 (R.G. n° 19/998/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT SUR PIED DE L'ARTICLE 747 DU CODE JUDICIAIRE :

- *DIT la demande de Madame M recevable mais non fondée*
- *CONDAMNE Madame M aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par la Commune de Chastre à 4.800,00 €*
- *DELAISSE à Madame M la contribution au fonds d'aide juridique de 2nd ligne ».*

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel de Madame M et ses demandes

7. Madame M demande à la Cour de:

« Réformer le jugement a quo en ce qu'il a débouté Madame M de sa demande et l'a condamnée aux dépens.

Déclarer la demande de Madame M recevable et fondée ;

Par conséquent, condamner l'Administration Communale de Chastre à payer à Madame M les sommes suivantes :

- 12.500,00€ brut à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel subi par Madame M faute d'avoir été entendue ;
- 12.500,00€ en brut comme en net à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice moral résultant du licenciement abusif.

Le tout, à majorer des intérêts de retard au taux légal sur le brut depuis le 23 septembre 2019.

Condamner l'Administration Communale de Chastre aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 4.800,00€ par instance.».

Les demandes de la COMMUNE DE CHASTRE en appel

8. La COMMUNE DE CHASTRE demande à la Cour de :

- dire l'appel de Madame M si recevable, non-fondé ;
- l'en débouter et confirmer dès lors le jugement dont appel ainsi que de condamner Madame M au paiement des dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

IV. Les faits

9. Madame M est entrée au service de la COMMUNE DE CHASTRE le 1^{er} février 2012 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, en qualité d'animatrice pour un emploi à temps partiel dans le cadre du Plan de Proximité et Prévention¹. Ses prestations se sont poursuivies dans le cadre d'un second contrat mi-temps et à durée déterminée couvrant la période du 1^{er} août 2012 au 31 janvier 2013, ses tâches étant : gestion des plaines de jeux, coordinatrice des événements extra-scolaires, ...².

Par contrat signé le 21 janvier 2013, elle a poursuivi des prestations en qualité d'animatrice dans le cadre du Plan de Proximité et Prévention pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} février 2013, la durée du travail étant fixée à 19h00 heures par semaine³.

A la même date du 21 janvier 2013, elle a signé un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel pour la fonction de « coordinatrice extra-scolaire dans le cadre du décret « ATL » » pour remplir les tâches suivantes : gestion des plaines de jeu, coordinatrice des événements extra-scolaires, etc... »⁴.

¹ Pièce 1.1. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

² Pièce 1.2. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

³ Pièce 1.3. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

⁴ Pièce 1.4. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

10. Concrètement, Madame M précise qu'elle était chargée de s'occuper de tout ce qui concerne les enfants de 0 à 12 ans. Elle s'occupait ainsi de:

- La halte d'accueil « *la Passerelle* » : inscription des nouveaux bébés, gestion du personnel, commande du matériel, organisation des réunions de service, assurer le suivi sur le terrain, etc. Madame M y assurait la fonction de directrice ;
- L'accueil « *Temps Libre* » : organisation et animation des réunions de travail avec les différents acteurs du secteur, mise à jour du site internet, remise des dossiers de subvention pour l'ONE, mise en place et suivi des projets, réunions avec les directions et les accueillantes, suivi sur le terrain, évaluation du personnel, etc. ;
- Les centres de vacances : planification des plaines et des stages, gestion du matériel, informations et communications auprès des parents, gestion des inscriptions, engagements des étudiants, formation des étudiants, réunions et suivi du personnel, dossiers de subvention, gestion des locaux, etc.

11. Le Service de Cohésion sociale auquel elle était attachée comptait 3 travailleurs:

- Une coordinatrice et chef de projet : Madame B;
- Un éducateur de rue : Monsieur R jusqu'en janvier 2019 ;
- Une coordinatrice extrascolaire et accueil temps libre : Madame M.

12. Le 12 juin 2018, Madame M a annoncé à Madame T, Directrice générale de la Commune de Chastre, qu'elle était enceinte. Elle a été écartée suite à une décision de la médecine du travail du 9 juillet 2018. Elle a d'abord pris le reste de ses congés payés. Elle a ensuite été en absence justifiée par son état de grossesse à partir du 16 août 2018. Madame M indique avoir proposé à la COMMUNE DE CHASTRE Madame L L pour la remplacer pendant son absence.

Madame M a accouché le 26 février 2019. Son congé de maternité s'est terminé le 25 juillet 2019. Elle a ensuite pris ses congés annuels du 26 juillet au 20 septembre 2019.

13. Entretemps, par décision du 25 avril 2019, le Collège communal a décidé de concéder par la voie d'un marché public l'organisation des plaines durant les vacances d'été 2019⁵. Cette concession a été accordée le 6 juin 2019 à l'asbl NATURE ET LOISIRS⁶.

14. Le 6 septembre 2019, Madame T a organisé un entretien lié à la réorganisation des services et son impact sur les tâches jusqu'alors exercées par Madame M. Cet entretien réunissait, en plus de Madame T (Directrice générale), Madame B (Echevine compétente) et Madame M.

⁵ Pièce 2.2. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

⁶ Pièce 2.3. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

Au terme de l'entretien, la Directrice générale a établi un projet de compte-rendu de cet entretien⁷. Ce projet de compte-rendu a été communiqué à Madame M par mail le 9 septembre 2019⁸ qui y a répondu le 11 septembre 2019⁹.

Un texte signé par l'Echevine compétente, la Directrice générale et Madame M a été établi à cette date¹⁰. Le compte-rendu de cette réunion est rédigé comme suit :

« Madame T prend la parole, et remercie Madame M pour sa présence. Elle lui présente les décisions prises par le Collège communal les 16 mai 2019 et 6 juin 2019, relatives à, respectivement, la décision de fermer la halte-accueil « la Passerelle » et la décision d'externaliser tant les plaines d'été que les stages. Ces décisions sont motivées par des questions d'ordre financier et organisationnelles. Elles ont une incidence importante sur les différentes fonctions que Madame M occupe en exécution de son contrat à mi-temps en qualité d'animatrice.

Compte tenu de ce qui précède, ce contrat se voit vidé de son contenu en terme de missions. Madame T lui signale qu'au vu de ces décisions, l'Administration communale, représentée par son Collège communal, ne peut que rompre le contrat mi-temps qui lie Madame M à la Commune et lui proposer un contrat mi-temps à son retour de congé.

Resterait alors l'autre contrat à mi-temps, relatif à l'accueil extrascolaire, en qualité de coordinatrice accueil temps libre (ATL). Madame M intervient alors en détaillant toutes les tâches qu'elle effectuait tant dans le cadre du contrat d'animatrice que dans celui de coordinatrice ATL. Elle précise également que cela risque d'être très difficile de gérer tout le service en supprimant un mi-temps. Si en effet, son temps de travail est réduit à mi-temps, elle précise qu'elle ne pourra plus gérer les tâches suivantes :

- Animation et organisation du bébé rencontre*
- Gestion des équipes extrascolaires des écoles communales*
- Remplacement au pied levé des accueillantes ou des collègues.*

Elle se pose la question du recrutement de l'éducateur de rue, intégré à l'équipe de cohésion sociale, et tout juste entré en fonction. Madame M estime que le Collège aurait pu lui proposer d'endosser certaines de ces tâches (celles relatives à l'encadrement des écoles des devoirs, de l'animation dans les écoles) et ne recruter qu'un temps partiel, l'autre temps partiel étant assumé par elle.

Madame B lui répond que le Collège estime qu'il convient de lier tant les fonctions relatives à l'école des devoirs, que l'animation dans les écoles et dans les rues. A ses yeux, il est important de tisser des liens avec les jeunes des quartiers par une personne formée en ce sens, avec le titre d'éducateur. Madame M fait part de son sentiment négatif à ce sujet. Selon elle, après 9 ans d'ancienneté, elle mériterait qu'on lui propose d'autres fonctions pour combler le mi-temps perdu du fait de la réorganisation des services.

⁷ Pièce 2.4. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

⁸ Pièce 2.5. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

⁹ Pièce 2.6. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

¹⁰ Pièce 2.7. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

Madame T lui répond qu'elle comprend ce sentiment. Que cependant, avec le Collège, elle voit difficilement comment lui offrir d'autres missions pour couvrir un temps plein ?

Madame T rappelle également que l'intéressée a déjà eu des observations – informelles – de la part de Madame M, Référence ONE, dues au fait que certains manquements avaient été constatés (organisation chaotique des Commissions Communales de l'Accueil, dossiers d'agrément pas en ordre, situation instable).

Madame M répond que ces manquements et lacunes sont surtout liés, selon elle, à une surcharge de travail relative aux remplacements au pied levé des accueillantes, aux petites tâches qui s'accumulaient.

Madame T demande alors à Madame M si elle souhaite ajouter quelque chose.

Madame M répond qu'elle ne souhaite pas quitter son poste ATL, qu'elle est triste de perdre l'autre mi-temps et qu'elle est disponible pour occuper n'importe quelle fonction au sein de l'administration pour combler ce mi-temps perdu.

Madame T et Madame B remercient Madame M pour cet entretien. »

15. Le 19 septembre 2019, le Collège communal de la COMMUNE DE CHASTRE, se prononçant à l'unanimité, a décidé :

« Article 1 : de mettre fin, à la date du 23 septembre 2019, aux conventions liant l'Administration communale de Chastre à Madame C M, née le 28 novembre 1980, domiciliée à 1450 Chastre, et ce, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois et 18 semaines eu égard aux prescrits légaux.

Article 2 : de motiver le licenciement par les motifs suivants :

- réorganisation / restructuration du service communal de cohésion sociale de l'Administration communale par la fermeture de la halte-accueil « La Passerelle » ainsi que l'externalisation des plaines et stages de vacances,*
- souhait du collège communal de recentrer les activités « ATL » au sein des écoles communales, de respecter les prescrits et impositions de l'ONE, tout en tenant compte des remarques déjà formulées sur l'organisation du service ATL,*
- souhait du Collège communal de favoriser les emplois à temps plein.*

Article 3 : de convoquer l'intéressée pour un entretien avec la Directrice générale et l'Echevine de tutelle afin de lui notifier la présente décision et de la lui transmettre par la voie recommandée également »¹¹.

Cette décision a été notifiée par lettre recommandée à Madame M le 20 septembre 2019.

¹¹ Pièce 3.1. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

16. Le 16 octobre 2019, Madame M a adressé, par le biais de son conseil, à l'Administration communale de Chastre, par pli ordinaire et par e-mail, un courrier faisant valoir la nullité du congé notifié à Madame M et demandant sa réintégration¹². A défaut de réintégration, le conseil de Madame M réclamait le paiement de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, une indemnité de préavis complémentaire et des dommages et intérêts pour licenciement abusif. Le conseil de la COMMUNE DE CHASTRE y a répondu par un courrier non-confidentiel du 21 novembre 2019 en contestant l'ensemble des demandes de Madame M ¹³.

17. Le 28 novembre 2019, Madame M a introduit, par requête contradictoire, une procédure devant le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre

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

V.1. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêt pour défaut d'audition préalable

V.1.1. Principe d'audition préalable « Audi alteram partem »

18. Le principe *audi alteram partem* est défini comme « un principe général de droit à valeur législative, qui impose à l'autorité administrative de permettre à l'administré de faire valoir ses observations au sujet d'une mesure grave, mais non punitive, qu'elle envisage de prendre à son égard »¹⁴.

19. La jurisprudence traditionnelle du Conseil d'État considère que le principe trouve à s'appliquer lorsque la mesure – grave – envisagée résulte du comportement du destinataire de l'acte¹⁵. Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.¹⁶

20. Son respect doit permettre au destinataire de la mesure de faire valoir utilement son point de vue sur les faits en question et la mesure envisagée. Cela implique qu'il ait été préalablement informé de ces faits, qu'il ait eu accès au dossier, qu'il se voie accorder un

¹² Pièce 3.2. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

¹³ Pièce 3.3. du dossier de la COMMUNE DE CHASTRE

¹⁴ P. Goffaux, Dictionnaire de droit administratif, 2e éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 80 et 81. Voy. également, pour des définitions du principe, C.E., 26 janvier 2016, no 233.613,

¹⁵ Voy., en ce sens, C.E., 23 janvier 2013, no 222.198, Youlal ; C.E., 31 janvier 2013, no 222.336, Revercez

¹⁶ C.c. 6 juillet 2017, 86/2017

délaï raisonnable pour préparer sa défense et qu'il puisse être assisté du conseil de son choix¹⁷.

21. Il convient encore de préciser que le principe *audi alteram partem* n'implique pas une audition orale de la personne : il suffit qu'elle ait pu faire valoir ses observations par écrit¹⁸, contrairement aux droits de la défense qui imposent toujours une audition orale¹⁹.

22. La question de savoir si ce principe devait également être respecté dans les rapports avec le personnel contractuel et, plus particulièrement, en cas de licenciement, a fait l'objet de controverses dans la doctrine et la jurisprudence jusqu'à un arrêt de Cour constitutionnelle du 6 juillet 2017.

Dans cet arrêt, la Cour constitutionnelle a d'abord constaté que « *En autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail, sans obliger cette autorité à entendre préalablement ce travailleur, les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 créent une différence de traitement entre ces travailleurs et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration audi alteram partem* »²⁰.

La Cour a ensuite considéré que les agents statutaires ne sont, en principe, pas comparables aux agents contractuels puisqu'ils se trouvent dans une situation juridique fondamentalement différente. Toutefois, les règles juridiques différentes qui régissent la relation de travail de l'une et de l'autre catégorie d'agents n'empêchent pas qu'ils se trouvent, par rapport à une question de droit posée par leur action devant un juge, dans une situation comparable²¹. A cet égard, il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statutaire ou comme agent contractuel, quant à l'application du principe général de bonne administration *audi alteram partem*²².

La Cour a également rappelé les contours du principe d'audition préalable dans les termes suivants :

« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. »

¹⁷ Voir notamment V. Vuylsteke et S. De Somer, « Les garanties procédurales de l'agent contractuel », in *La discipline dans la fonction publique*, Larquier, 2023, p.320 ; P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, 3^e édition, Bruxelles, Larquier, 2008, p. 221

¹⁸ C.E., 18 novembre 2016, Nondjock, n° 236.451 ; C.E., 8 décembre 2015, Denil, n° 233.175

¹⁹ F. Gosselin, *Droit de la fonction publique*, Wolters Kluwer, 2016, p. 12.

²⁰ C.c. 6 juillet 2017, 86/2017, considérant B5

²¹ C.c. 6 juillet 2017, 86/2017, considérant B.6.1.

²² C.c. 6 juillet 2017, 86/2017, considérant B.6.2.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

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 »²³.

En conclusion :

- A la première question posée par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, la Cour constitutionnelle a répondu : « *Les articles 32, 3° et 37, §1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle aux droits d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution* ».
- A la seconde question, elle a répondu : « *Les mêmes dispositions interprétées comme ne faisant pas obstacle aux droits d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution* ».

23. Depuis cet arrêt, les contours du principe d'obligation d'audition préalable sont régulièrement rappelés par les juridictions du travail: le principe d'audition préalable s'applique uniquement lorsque le licenciement envisagé par l'employeur l'est en raison du comportement ou de la personne du travailleur²⁴.

La nouvelle loi du 13 mars 2024, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2024, sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public confirme cette approche en son article 3 qui dispose que : « *L'employeur **qui envisage de licencier un travailleur pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement**²⁵ l'invite à être préalablement entendu et recueille ses explications concernant les faits et les motifs de la décision envisagée, préalablement communiqués au travailleur moyennant un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites* ». La nouvelle loi ne parle plus de « mesure grave » mais de licenciement.

V.1.2. Application en l'espèce

²³ C.c. 6 juillet 2017, 86/2017, considérant B.7

²⁴ Notamment C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 18 février 2020, R.G. 2017/AB/222 ; C. trav. Liège, div. Namur, 9 novembre 2023, R.G. n° 20/250/A, inédit

²⁵ Nous soulignons

24. Madame M reproche à la COMMUNE DE CHASTRE de ne pas l'avoir auditionnée préalablement à son licenciement. Elle demande en conséquence 12.500 € bruts à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel qu'elle a subi faute d'avoir été entendue avant d'être licenciée.

25. En l'espèce, il ressort de la décision de licenciement que les motifs de ce licenciement sont les suivants :

- réorganisation / restructuration du service communal de cohésion sociale de l'Administration communale par la fermeture de la halte-accueil « La Passerelle » ainsi que l'externalisation des plaines et stages de vacances,
- souhait du collège communal de recentrer les activités « ATL » au sein des écoles communales, de respecter les prescrits et impositions de l'ONE, tout en tenant compte des remarques déjà formulées sur l'organisation du service ATL,
- souhait du Collège communal de favoriser les emplois à temps plein.

26. En vertu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle (et des termes de la nouvelle loi), l'administration doit procéder à l'audition préalable de la personne avant de procéder à son licenciement pour des motifs « liés à la personne ou son comportement ».

Il ne paraît pas douteux que le licenciement fondé sur le comportement du travailleur est soumis à l'obligation d'audition préalable. Il pourrait également être considéré que l'incapacité de travail de longue durée désorganisant le service pourrait être assimilé à un « motif lié à la personne ».

En revanche, la réorganisation d'un service ne paraît pas être un motif lié à la personne ou à son comportement.

27. Or, les motifs visés dans la décision de licenciement sont exclusivement fondés sur des motifs d'organisation, que ce soit la question de l'attribution des missions à une ASBL, ou la volonté de la commune de « favoriser » les emplois à temps plein.

Madame M conteste le motif de réorganisation et soutient que son licenciement résulte de ses absences de longue durée suite à ses 3 grossesses. Dès lors que ce motif lui est personnel, il devait nécessairement être procédé à son audition préalable.

La Cour considère que Madame M ne prouve pas que son licenciement était lié à sa personne. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que son licenciement résulterait de ses longues absences liées à ses grossesses.

La COMMUNE DE CHASTRE n'était dès lors pas tenue de procéder à l'audition préalable de Madame M.

28. La demande de dommages et intérêts pour perte d'une chance liée à l'absence d'audition préalable n'est dès lors pas fondée. La décision du tribunal sera, en conséquence, confirmée sur ce point.

V.2. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

V.2.1. Licenciement abusif d'un contractuel du service public – Principes

➤ **Licenciement abusif**

29. La théorie de l'abus de droit, développée en droit commun, a également été appliquée en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose désormais qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances"²⁶.

30. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute, il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment²⁷ lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives²⁸ ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.

31. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies²⁹:

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.

²⁶ Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

²⁷ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1^{er} avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

²⁸ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

²⁹ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

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

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur l'employé³⁰.

➤ **La CCT n°109**

32. Jusqu'au 1^{er} avril 2014, une distinction devait être faite entre le congé donné à un ouvrier et celui donné aux autres catégories de travailleurs, principalement les employés. Pour les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 prévoyait le paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération en cas de licenciement abusif. Les employés licenciés n'étant pas visés par cette disposition, ils ne pouvaient, quant à eux invoquer que la théorie générale de l'abus de droit dont question ci-avant.

La CCT n°109 du 12 février 2014 a mis fin à cette distinction depuis le 1^{er} avril 2014. Elle prévoit essentiellement deux nouveaux droits pour le travailleur licencié : le droit d'être informé des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3 et suivants de la CCT n° 109) et le droit d'être indemnisé dans l'hypothèse où le licenciement serait jugé manifestement déraisonnable (article 8 et suivants de la CCT n° 109).

33. Il est question d'un licenciement manifestement déraisonnable lorsqu'un travailleur engagé pour une durée *indéterminée* est licencié (i) pour des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude ou son comportement ou repose sur des motifs qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et (ii) qu'il s'agit d'un licenciement auquel un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé (voir article 8 de la CCT n°109).

L'article 9 de la CCT n°109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9§2).

La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n°109.

³⁰ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, p. 2566.

➤ **Inapplicabilité de la CCT n°109 aux travailleurs du secteur public**

34. La CCT n° 109 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois. *A contrario*, les nouvelles règles ne s'appliquent donc pas aux travailleurs occupés dans le secteur public ou aux travailleurs licenciés dans le cadre des 6 premiers mois d'occupation.

Pour les employeurs non visés par la loi du 5 décembre 1968 (soit la grande majorité du secteur public), l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique prévoyait l'introduction d'un régime de motivation « *analogue* » à celui prévu par la CCT n° 109. Ce régime a finalement été inséré par la loi du 13 mars 2024, entrée en vigueur le 1^{er} mai 2024.

Le législateur avait certes prévu, dans l'article 38 de la loi sur le statut unique, que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail resterait applicable pour les ouvriers du secteur public jusqu'à l'introduction du régime de motivation. Toutefois, la Cour constitutionnelle a, par son arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014, mis un terme à cette possibilité en déclarant l'article 63 inconstitutionnel depuis le 1^{er} avril 2014 (date d'entrée en vigueur de la C.C.T. n° 109). Dans son arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a confirmé cette décision, en précisant ³¹:

« 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.

(...)

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.

(...) 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. »

35. Il ressort des termes utilisés par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016 que, dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public (sans distinction entre ouvriers et employés) en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

A la suite de cet arrêt de la Cour constitutionnelle, la jurisprudence majoritaire a estimé que, même si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler une loi, elle n'a pas le pouvoir

³¹ C. const. 30 juin 2016, n°101/2016.

de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109³². 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° 109³³. 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 juger l'attitude prétendument abusive d'un employeur 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° 109³⁴. Ainsi, il convient de vérifier si le licenciement a été justifié par des motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, et s'il aurait été décidé par un employeur normal et raisonnable³⁵.

Dans un arrêt du 26 septembre 2022³⁶, la Cour (autrement composée) a précisé :

« Ce que les juridictions du travail peuvent faire, c'est appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus du droit de licencier à l'aune du comportement de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, étant entendu que dans son appréciation, le juge peut avoir égard, pour juger le comportement de cet employeur public, aux critères applicables à son homologue du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109.¹¹

Cette référence à la C.C.T. n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur.¹² Il doit donc apporter non seulement la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture est concrètement constitutif d'un abus de droit, mais également que cet abus de droit lui a causé un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement le préavis ou l'indemnité en tenant lieu, l'indemnité compensatoire de préavis étant destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, résultant du licenciement.¹³ »

➤ **La loi du 13 mars 2024**

36. La loi du 13 mars 2024 met fin aux controverses relatives à la motivation du licenciement et à l'application, par « analogie » de la CCT 109 aux travailleurs du secteur public.

³² C. trav. Liège, 22 janvier 2018, R.G. n° 2016/AL/765, www.terralaboris.be; C. trav. Bruxelles, 16 juin 2020, R.G. n° 2017/AB/724, *J.T.T.*, 2022, p. 89; C. trav. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/319, www.terralaboris.be

³³ C. trav. Bruxelles, 16 juin 2020, R.G. n° 2017/AB/724, *J.T.T.*, 2022, p. 89

³⁴ C. trav. Liège, 22 janvier 2018, R.G. n° 2016/AL/765, www.terralaboris.be

³⁵ C. trav. Bruxelles, 16 juin 2020, R.G. n° 2017/AB/724, *J.T.T.*, 2022, p. 89

³⁶ C. trav. Bruxelles 26 septembre 2022, RG 2019/AB/473, www.terramaboris.be

37. En effet, l'article 3, al. 2 et 3 de la loi du 13 mars 2024 contient désormais un obligation de motivation du licenciement en faveur des travailleurs du secteur public³⁷. Si l'employeur omet d'entendre préalablement le travailleur ou de communiquer les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur, l'article 3, al. 4 de la loi prévoit qu'il est redevable à ce travailleur d'une indemnité correspondant à deux semaines de rémunération.

38. Par ailleurs, l'article 4 de la loi du 13 mars 2024 introduit la notion de licenciement manifestement déraisonnable en faveur des travailleurs sous contrat de travail dont l'employeur ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les CCT. Le licenciement manifestement déraisonnable est défini de manière identique à la CCT 109. L'indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable correspond aussi au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à dix-sept semaines de rémunération.

39. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} mai 2024.

➤ Conclusion

40. La Cour estime que, s'il ne peut être fait application de la CCT n°109 au licenciement d'un agent contractuel d'un service public, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit (pour les licenciements antérieurs à la nouvelle loi du 13 mars 2024) en se référant, comme le suggère la cour constitutionnelle, aux critères de la CCT n° 109, en vérifiant si le licenciement a été justifié par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit par les nécessités du service, et en vérifiant si le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable Cette référence à la CCT n° 109 ne dispense cependant pas le travailleur du secteur public, conformément au droit commun des obligations, de prouver son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur.

V.2.2. Application en l'espèce

41. La COMMUNE DE CHASTRE a justifié la rupture des deux contrats de travail à temps partiel de Madame M comme suit, sans faire de distinction entre les deux contrats :

- réorganisation / restructuration du service communal de cohésion sociale de l'Administration communale par la fermeture de la halte-accueil « *La Passerelle* » ainsi que l'externalisation des plaines et stages de vacances,

³⁷ « Si l'employeur décide de procéder au licenciement après l'audition préalable, la notification du congé se fait par écrit et mentionne les motifs concrets du licenciement. Cette notification écrite contient les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

- souhait du collège communal de recentrer les activités « ATL » au sein des écoles communales, de respecter les prescrits et impositions de l'ONE, tout en tenant compte des remarques déjà formulées sur l'organisation du service ATL,
- souhait du Collège communal de favoriser les emplois à temps plein.

Il s'agit de motifs liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. La Commune n'évoque ni la conduite ni l'aptitude de Madame M.

Madame M conteste ces motifs et fait valoir qu'ils ne sont nullement établis. En effet, il y avait encore suffisamment de travail pour Madame M au sein des différents services gérés par la Commune.

42. Pour l'examen de cette demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la Cour considère qu'il y a lieu de faire une distinction entre les deux contrats de travail à temps partiel qui liaient Madame M à la COMMUNE DE CHASTRE.

1° Rupture du contrat de travail en qualité d'animatrice dans le cadre du Plan de Proximité et Prévention

43. En ce qui concerne la rupture du contrat de travail du 21 janvier 2013, en qualité d'animatrice dans le cadre du Plan de Proximité et Prévention, la Cour constate que celle-ci est justifiée par les décisions prises par le Collège communal les 16 mai 2019 et 6 juin 2019, relatives à, respectivement, la décision de fermer la halte-accueil « *la Passerelle* » et la décision d'externaliser tant les plaines d'été que les stages. Ces décisions ont été motivées par des questions d'ordre financier et organisationnelles.

Ces décisions ont été expliquées à Madame M lors de la réunion préalable à son retour du 6 septembre 2019 : « *Compte tenu de ce qui précède, ce contrat se voit vidé de son contenu en terme de missions. Madame T lui signale qu'au vu de ces décisions, l'Administration communale, représentée par son Collège communal, ne peut que rompre le contrat mi-temps qui lie Madame M à la Commune et lui proposer un contrat mi-temps à son retour de congé* ». Lors de cette réunion, Madame M n'a nullement remis en cause cette situation et a demandé expressément à ce que son autre contrat à mi-temps soit, à tout le moins, maintenu et que la commune lui trouve d'autres fonctions lui permettant de conserver une emploi à temps plein.

Madame M ne prouve nullement que ce motif, repris également dans la décision de licenciement, serait fallacieux, ou que ce motif n'avait aucun lien avec son licenciement.

Le motif lié aux nécessités de fonctionnement de la commune est dès lors établi.

La Cour considère par conséquent qu'il n'y a pas eu de licenciement abusif du contrat à temps partiel d'animatrice dans le cadre du Plan de Proximité et Prévention.

2° Rupture du contrat de travail à temps partiel ATL

44. En ce qui concerne la rupture du contrat à temps partiel ATL, la Cour constate que les motifs de celle-ci ne sont pas clairement établis.

45. Il y a lieu de relever en premier lieu que, lors de la réunion du 6 septembre 2019, il n'a été nullement question de la rupture de ce 2^{ème} contrat de travail.

Madame M s'est limitée à énoncer certaines difficultés liées à l'exercice de ses fonctions restantes uniquement dans le cadre de contrat. Madame M n'a jamais dit qu'elle ne souhaitait plus exercer ces compétences. Le fait que les propos de Madame M aient été erronés puisqu'il est possible, selon la COMMUNE DE CHASTRE³⁸, moyennant accord de l'ONE, que le contrat lié à la coordination ATL comprenne d'autres tâches que les missions de base relatives à cette mission de coordination, est sans incidence. Madame T n'a nullement attiré l'attention de Madame M, lors de l'entretien du 6 septembre 2019, sur la possibilité de faire une démarche auprès de l'ONE afin d'adapter, si nécessaire, la convention de subsidiation la liant à la Commune. Ce grief ne figure d'ailleurs pas dans la décision de rupture.

Madame M soutient qu'il lui restait de nombreuses tâches, à savoir notamment en sa qualité de coordinatrice ATL : l'organisation et l'animation des « *bébés rencontres* », les projets extrascolaires dans les écoles communales, s'occuper du remplacement des accueillantes et de ses collègues, etc. Elle a également indiqué lors de l'entretien qu'elle était prête à accepter d'autres tâches pour compléter son temps partiel.

46. La COMMUNE DE CHASTRE semble avoir justifié la rupture du 2^{ème} contrat sur la base des motifs suivants :

- « *souhait du collège communal de recentrer les activités « ATL » au sein des écoles communales, de respecter les prescrits et impositions de l'ONE, tout en tenant compte des remarques déjà formulées sur l'organisation du service ATL* » : ce motif n'est pas réellement explicité par la COMMUNE DE CHASTRE. Aucune précision n'est apportée sur les remarques qui auraient déjà été formulées sur l'organisation du service ATL ;
- « *souhait du Collège communal de favoriser les emplois à temps plein* ».

³⁸ La commune de Chastre cite, par exemple, l'article 4, § 2, du modèle de convention entre la Commune et l'ONE repris en annexe 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 décembre 2003 fixant les modalités d'application du décret du 3 juillet 2003 relatif à la coordination de l'accueil des enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire – pièce 2.8 de son dossier

47. Selon Madame M, sa remplaçante Madame L, qui a repris ses fonctions en juillet 2018, n'a pas été licenciée, et, étrangement, sa fonction n'a pas été vidée de son contenu. Madame M produit une capture d'écran du site du Service Cohésion sociale de la COMMUNE DE CHASTRE, imprimée le 21 janvier 2021, démontrant que Madame L occupe le poste de Coordinatrice Extrascolaire et accueil temps libre, soit l'ancien poste de Madame M³⁹. Par ailleurs, Madame L dispose également de deux contrats à mi-temps, comme le démontre une autre capture d'écran du site de la COMMUNE DE CHASTRE prise le 24 septembre 2021⁴⁰.

48. Dans ces conclusions, la COMMUNE DE CHASTRE indique ce qui suit :

« Au contraire de Madame M et vu les autres fonctions assurées par Madame L, l'occupation de cette dernière pouvait quant à elle encore se justifier à temps plein pour qu'elle effectue les tâches restant à accomplir dans le cadre de la réorganisation initiée. C'est pour cette raison que la COMMUNE DE CHASTRE a souhaité maintenir le mi-temps lié à la coordination ATL au profit de Madame L et ce, parce que cette dernière disposait d'un profil et de compétences qui, dans le cadre de la réorganisation opérée, permettaient de combiner ce mi-temps avec l'exercice d'autres missions permettant d'arriver à une occupation totale à temps plein.

Il ne s'agit donc en rien de discrimination mais uniquement de l'exercice du pouvoir d'appréciation d'un employeur public dans la meilleure gestion de ses services à la suite d'une réorganisation. Dans le cadre du contrôle judiciaire marginal propre à l'application de la théorie de l'abus de droit, la Cour ne saurait d'ailleurs juger de l'opportunité de la décision prise par la COMMUNE DE CHASTRE de déterminer quelles étaient les meilleures méthodes et décisions à prendre pour mener à bien la réorganisation dudit service. Compte tenu de ce motif d'ordre organisationnel, le licenciement n'est en rien lié, de près ou de loin, à l'état de grossesse ou à la maternité de Madame M. Madame M ne le démontre d'ailleurs pas »

49. La Cour ne peut suivre les justifications apportées par la COMMUNE DE CHASTRE.

En effet, la COMMUNE DE CHASTRE n'a jamais déposé le contrat de travail de Madame L, qui aurait permis à Madame M de déterminer les fonctions réelles exercées par Madame L. Madame M s'en est donc référée à ce qui figure sur le site de la commune et a pu constater que Madame L était reprise pour des fonctions identiques à celles qu'elle exerçait avant son absence pour cause de grossesse. La COMMUNE DE CHASTRE n'a également déposé aucune pièce permettant de déterminer les compétences et le profil de Madame L.

La COMMUNE DE CHASTRE ne donne dès lors aucune justification concernant la raison pour laquelle elle a préféré conserver à son service Madame L, remplaçante de Madame M, pour exercer les fonctions de cette dernière, même dans le contexte d'une réorganisation, alors que Madame M aurait dû récupérer son ancienne fonction à son retour de congé de

³⁹ Pièce 12 du dossier de Madame M

⁴⁰ Pièce 14 du dossier de Madame M

maternité. En effet, la Région Wallonne a adopté, le 2 mai 2019, un décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. L'article 6/1 de ce décret du 6 novembre 2008 prévoit explicitement que : « *Une personne engagée dans une relation de travail et bénéficiant d'un congé parental ou d'un congé de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption, retrouve, au terme de ce congé, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il a droit durant son absence* »⁴¹.

Par ailleurs, l'argument selon lequel la COMMUNE DE CHASTRE souhaitait privilégier l'emploi à temps plein ne peut constituer une justification du licenciement de Madame M dès lors qu'il était tout à fait possible de lui confier d'autres compétences pour compléter son temps partiel. Il s'agit en outre d'un motif de pure « *convenance* » de la part de la commune qui n'est nullement justifié par des impératifs budgétaires et/ou en application de dispositions légales ou réglementaires.

50. La Cour considère en conséquence que Madame M prouve suffisamment que son licenciement dans le cadre du 2^{ème} contrat de travail à temps partiel n'est pas justifié par des motifs en lien avec son aptitude ou sa conduite, ni par les nécessités du service. Son licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La COMMUNE DE CHASTRE a donc commis une faute.

51. Pour obtenir des dommages et intérêts, il convient encore que Madame M prouve son dommage, non réparé par l'indemnité compensatoire de préavis octroyée.

Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁴². Il doit être certain, ce qui signifie que le dommage doit exister au moment où le juge se prononce à son sujet⁴³ et que son existence ne peut pas être simplement hypothétique, conjecturale ou éventuelle⁴⁴, ce qui n'implique pas que l'existence du dommage doive être actuelle, vu qu'un préjudice futur peut présenter

⁴¹ A noter que cette disposition a encore été récemment modifiée par le décret du 13 juillet 2023 qui précise que : « *Une personne engagée dans une relation de travail et bénéficiant d'un congé [2 thématique]2 ou d'un congé de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption, retrouve, au terme de ce congé, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il a droit[2 ou aurait eu droit]2 durant son absence* »

⁴² Cass., 28.10.1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26.9.1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24.3.1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4.9.1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

⁴³ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

⁴⁴ Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1507, n°1068

un degré de certitude constituant un dommage réparable⁴⁵. Le dommage ne peut pas avoir déjà été réparé.⁴⁶

52. La Cour considère que Madame M établit son dommage.

En effet, si Madame M avait été occupée dans le secteur privé, ou si elle avait été licenciée après le 1^{er} mai 2024, elle aurait pu prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à une rémunération équivalente entre 3 et 17 semaines. L'instauration de cette indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux en ce qui concerne l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis⁴⁷.

Or, en l'espèce, l'indemnité compensatoire de préavis de Madame M a été fixée selon les règles prévues dans la loi sur le statut unique, sans tenir compte du préjudice subi du fait de son licenciement manifestement déraisonnable. Son préjudice lié à la faute commise par la COMMUNE DE CHASTRE dans le cadre de son licenciement manifestement déraisonnable n'a donc pas été réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, eu égard à la rémunération mensuelle brute de Madame M pour ce temps partiel (1.470,38 €), la Cour estime que le dommage subi par elle en raison de son licenciement abusif peut être fixé *ex aequo et bono* à 5.000 €.

53. La demande de Madame M en dommages et intérêts pour licenciement abusif est dès lors partiellement fondée. La COMMUNE DE CHASTRE sera en conséquence condamnée à payer à Madame M la somme brute de 5.000 € à titre de dommages et intérêts.

Le jugement sera réformé sur ce point.

V.3. Les dépens

➤ Principes

54. L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose que:

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

⁴⁵ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

⁴⁶ Voir en ce sens C. trav. 15 avril 2024, RG 2022/AB/541

⁴⁷ Rapport au Roi précédant l'AR du 9 mars 2014 ayant rendu obligatoire la CCT 109

55. La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁴⁸.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁴⁹.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁵⁰.

56. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

57. L'article 1022, al. 3 CJ prévoit encore que, à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;
- de la complexité de l'affaire;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

➤ **Demandes des parties**

❖ **Madame M**

⁴⁸ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁴⁹ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁵⁰ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

58. Madame M demande la condamnation de la COMMUNE DE CHASTRE à lui payer l'indemnité de procédure évaluée à 4.800 € en raison du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

A titre subsidiaire, si elle ne devait obtenir que partiellement gain de cause, elle demande que l'indemnité de procédure soit fixée au regard du montant alloué, ou à titre infiniment subsidiaire, que les dépens soient compensés.

Enfin et si par impossible, la Cour devait débouter Madame M de ses demandes et la condamner aux dépens, elle demande alors de fixer l'indemnité de procédure au montant minimum de 1.200€ eu égard à la situation financière respective des parties.

❖ La COMMUNE DE CHASTRE

La COMMUNE DE CHASTRE demande à la Cour de condamner Madame M aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, établis comme suit :

- Indemnité de procédure de première instance : 1.400 €
- Indemnité de procédure d'appel : 1.400 €.

A titre subsidiaire, elle demande de ne pas faire droit à la demande de Madame M d'augmenter le montant de l'indemnité de procédure .

➤ **Application en l'espèce**

59. Curieusement, le tribunal a condamné Madame M au paiement de l'indemnité de procédure maximale, soit 4.800 €, alors qu'elle avait demandé la réduction de celle-ci au minimum légal, soit 1.200 € si elle devait être condamnée aux dépens. Si le tribunal a considéré que Madame M ne justifiait pas cette demande de réduction, il n'a en revanche donné aucune justification quant à l'augmentation de l'indemnité de procédure au montant maximum.

60. En l'espèce, les indemnités de procédure de base s'élèvent à :

- 2.400 € pour la première instance (montant de l'indemnité de procédure à la date du 12 janvier 2021),
- 3.000 € pour l'appel.

61. Dans le cadre de la présente procédure, la Cour constate que Madame M obtient partiellement gain de cause. La COMMUNE DE CHASTRE succombe en partie sur les chefs de demandes de Madame M.

Dans ces conditions, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser les dépens entre les parties.

VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;
- Confirme le jugement du 12 janvier 2021 en ce qui concerne la demande relative aux dommages et intérêts relatifs au défaut d'audition préalable;
- Réforme le jugement en ce qui concerne la demande relative aux dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Et, statuant à nouveau :
 - Déclare la demande de Madame M recevable et partiellement fondée;

En conséquence :

- Condamne la COMMUNE DE CHASTRE au paiement de la somme brute de 5.000 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts aux taux légaux successifs depuis le 23 septembre 2019 et jusqu'à parfait paiement ;
- Liquide les indemnités de procédure à 2.400 € pour la première instance et 3.000 € pour l'appel,
- Compense les dépens, tels que liquidés ci-avant au niveau de l'indemnité de procédure, entre les parties ;
- Délaisse à Madame M la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en première instance et la somme de 20 € en appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B, conseiller e.m.,

A. C, conseiller social au titre d'employeur,

B. M, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O, greffier

G. O, B. M, A. C, P. B,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le
22 mai 2024, où étaient présents :

P. B, conseiller e.m.,
J. A, greffier

J. A,

P. B.