

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Onzième chambre du 04/02/2021**

---

**En cause :**

H .....,

Partie demanderesse,

Ayant comparu personnellement et assisté de son conseil Maître BRONNE  
PIERRE-YVES, avocat, à 4000 LIEGE, rue Hullos 103-105,

**Contre :**

**La COMMUNAUTE FRANCAISE**, représentée par son Gouvernement en la  
personne de son Ministre-Président, dont le cabinet est situé Place Surllet de  
Chokier, 15-17 à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître NIHOUL MARC, avocat, à 1330 RIXENSART, Avenue  
Reine Astrid, 10, et ayant comparu par Maître DEWULF AURORE

---

**I.     PROCEDURE**

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

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

- la requête contradictoire déposée au greffe le **27/8/2018** et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le **5/11/2019** en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du **7/1/2021**, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le **16/12/2019**,
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le **27/1/2020**,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le **24/2/2020**,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le **23/3/2020**,
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le **14/4/2020**,
- l'ordonnance rendue le **7/5/2020**, rendue en application de l'article 2,§2, de l'AR N°2 du 9/4/2020 (mesures Covid-19), par laquelle le juge a décidé de remettre l'affaire à une date déterminée, afin qu'elle soit plaidée en présentiel ;
- les dossiers de pièces des parties,
- les procès-verbaux d'audiences.

En l'absence de conciliation des parties telle que prévue par l'article 734 du Code judiciaire, le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du **7/1/2021**.

## II. LES FAITS PERTINENTS

Monsieur H a été engagé, à durée indéterminée, en qualité de concierge, à dater du 01/9/2007, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée sans clause d'essai.

Les obligations générales liées à cette charge de concierge sont détaillées dans l'Annexe I du contrat.

Au point 2 de cette Annexe 1, intitulé « présence, garde et sécurité », figure notamment la phrase suivante : « Il prévient le chef d'Etablissement chaque fois qu'il ne peut, en raison de son absence momentanée, assumer les charges inhérentes à sa mission de concierge ».

Au point 3 de cette Annexe 1, intitulé « congés annuels de vacances », figurent les règles à suivre en matière d'organisation et de planning.

Il lui a aussi été reproché d'avoir laissé sans surveillance le Domaine, le Dimanche 8/11/2009, ce que Monsieur H contestait (voir pièce 7 du dossier de la partie défenderesse).

Visiblement, un conflit plus large entre la directrice de l'époque et Monsieur H est survenu pour des faits survenus en 2011, aboutissant à une procédure devant le Conseil d'Etat, qui par un arrêt rendu le 13/2/2012, annulera le rapport défavorable que la Directrice du Centre avait établi le 31/5/2011 à l'encontre de Monsieur H (voir pièce 6 du dossier de la partie défenderesse).

Entre avril 2011 et juin 2019, tout semble s'être passé sans aucun problème, quant à l'exercice de ces fonctions de concierge par Monsieur H.

Fin juin 2019, est survenu un problème au Centre de dépaysement : l'alarme a sonné durant près d'une heure, et il s'est avéré que Monsieur H s'était absenté momentanément.

Plusieurs dizaines résidents (enfants et enseignants, qui étaient en classes vertes) étaient présents dans le centre à ce moment, et certains ont manifesté un certain mécontentement.

Par courrier du 21/6/2019, la Communauté Française a décidé de le licencier sans préavis, pour faute grave, en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978:

*«Monsieur H,*

*Par la présente, je vous notifie ma décision de mettre fin à votre contrat de travail de concierge sans préavis pour faute grave.*

*Ce licenciement sans préavis pour faute grave est pris en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*

*Cette décision est motivée par les faits suivants, constituant un manquement rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration.*

*Alors que le système d'alarme se déclenche, l'équipe éducative en service et les enseignants présents au centre, ont constaté votre absence de la conciergerie ce mardi 18 juin aux alentours de 21h47. Un éducateur vous a contacté sur votre gsm de fonction afin de solliciter votre retour au centre.*

*Aucune information annonçant votre absence ne m'a été transmise, demande qui aurait permis la gestion des charges inhérentes à votre mission de concierge.*

*Les diverses preuves de la réalité des faits qui vous sont reprochés sont jointes à la présente.*

*Cette décision produit ses effets dès ce 21 juin 2019. Les différents documents sociaux vous seront adressés dans les prochains jours.*

*Par ailleurs et conformément aux dispositions reprises dans votre contrat de travail, la conciergerie devra être libérée endéans les trois mois à compter de ce vendredi 21 juin 2019. Je vous prie d'agréer, Monsieur H, mes salutations distinguées.*

*Annexes: rapport du conseiller en prévention présent le 18-06 et courrier des enseignants présents au centre ce même 18-06-2019 ».*

Cette lettre a été contresignée pour réception par M. H.

Il a finalement quitté les lieux de la conciergerie en date du 31/10/2019.

Monsieur H est également occupé comme ouvrier d'entretien par la Communauté Française, dans la même institution, à raison de 38 heures par semaine, depuis 2007.

Cet emploi principal est **statutaire**. La Communauté Française n'a pas mis fin à cette relation de travail et Monsieur H est toujours occupé dans cette fonction au sein du Centre de dépaysement et de plein air de la FWB, au Domaine du Rond Chêne à Esneux.

Par lettre de son conseil du 25/6/2019, Monsieur H avait contesté l'intention de son employeur de le licencier, et à ce stade, Monsieur H souhaitait privilégier la voie amiable, insistant sur sa double fonction.

Un mail du 27/6/2019 sera ensuite adressé par le conseil de Monsieur H, relativement à la remise/reprise des clés en sa possession.

Par lettre de son conseil du 2/7/2019, Monsieur H conteste la régularité et le fondement de son licenciement.

Madame W, directrice du centre, répondra par lettre circonstanciée du 3/7/2019, précisera sa position, ainsi que la distinction à faire entre les fonctions de concierge et celles d'ouvrier d'entretien de Monsieur H.

Le conseil de Monsieur H proposera encore la tenue d'une réunion entre parties, par mail du 4/7/2019.

Madame W déclinera cette invitation, par lettre du 4/7/2019.

Monsieur H adressera encore un courrier recommandé le 12/7/2019, contestant son licenciement tant sur le fond que sur la forme.

Divers mails seront encore échangés, sans résultat.

Après ces quelques échanges de courriers et courriels, Monsieur H introduira la présente procédure devant le tribunal de céans par requête contradictoire déposée au greffe le 27/8/2019.

Lors de l'audience d'introduction du 17/9/2019, Monsieur H n'avait pas encore quitté le logement, mais aucune conciliation/médiation n'a pu être lancée, bien que ce dossier fit l'objet des convocations spéciales dans le cadre du projet MARC's développé par le tribunal du travail de Liège.

### **III. RECEVABILITÉ ET COMPÉTENCE**

1. La demande principale est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La demande reconventionnelle est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux (conclusions de synthèse déposées au greffe le 24/2/2020).

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie demanderesse.

2. La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire.

### **IV. OBJET DE LA DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES :**

La demande de Monsieur H a évolué au cours des actes de procédure.

Au début, il demandait à être réintégré dans ses fonctions de concierge, ce qu'il ne semble plus maintenir.

La demande telle que formulée dans les conclusions additionnelles et de synthèse est la suivante :

Monsieur H postule la condamnation de la Communauté Française:

- Au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme provisionnelle de 7.500,00 euros;
- A procéder au calcul de l'indemnité dans le mois du jugement à intervenir;
- Au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 17 semaines et au calcul de celle-ci ;
- Au paiement de dommages et intérêts résultant de l'absence d'audition préalable est fixée à la somme de 2.500,00 euros;
- Au paiement de dommages et intérêts fixés à la somme de 2.500,00 euros;
- Au paiement d'une somme d'un euro provisionnel pour toute autre réclamation liée au non-respect des obligations contractuelles par la Communauté Française;
- Aux intérêts moratoires au taux légal à partir du 21.06.2019 ainsi qu'à l'ensemble des frais judiciaires et dépens en ce compris l'indemnité de procédure de 1.440,00 euros.

Il demande encore:

- De prendre acte qu'il se réserve de majorer compléter ses demandes en cours d'instance, en lien avec les relations contractuelles;
- De dire la demande reconventionnelle de la Communauté Française si recevable, non fondée.

De son côté, la Communauté Française demande au tribunal de :

- Déclarer la demande recevable mais non fondée.
- En débouter le requérant, le condamner aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de 1.440,00 euros.
- Déclarer la demande reconventionnelle recevable et fondée,  
Par conséquent, condamner M. H au remboursement de 6.939,35 euros.
- Réserver à statuer quant à une éventuelle demande d'indemnité pour occupation du lieu sans titres ni droits.

## V. DISCUSSION

### 1. Quant au licenciement pour motif grave et quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

#### 1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifié le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice... » (Cass., 11/1/1993, Pas., 1993, I, 31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Les faits reprochés se sont déroulés le mardi 18/6/2019 dans la soirée.

La connaissance des faits est survenue ce même soir.

La décision de licenciement, la lettre de licenciement pour faute grave et de notification des motifs graves, a été établie et adressée à Monsieur H le vendredi 21/6/2019.

Même s'il dépose son original non signé par lui-même (pièce 2 de son dossier), Monsieur H a signé cette lettre pour accusé de réception de la notification (voir pièce 2 du dossier de la partie défenderesse).

Le tribunal estime que la partie défenderesse établit avoir respecté les délais prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la LCT, la lettre de congé et de notification des motifs graves ayant été adressée dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

#### 1.2. Quant aux motifs graves :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P. 815).

La Cour de cassation a précisé que « les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés » (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que « l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (Cass, 2/4/1965, pas., 1965, I, 827).

D'autre part, la Cour de cassation a jugé que « *le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un **préjudice** à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement* » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

Elle a encore jugé que :

« *En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

*La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé* » (Cass. 26/6/2006, S050004F, publié sur le site internet JURIDAT).

La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « *exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :*

- 1) *il faut une faute,*
- 2) *celle-ci doit être intrinsèquement grave,*
- 3) *elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail ( V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »*

(CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).

La Cour de cassation a aussi jugé que « *la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait* » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3<sup>e</sup> ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.).

En l'espèce,

**Matérialité et preuve des faits reprochés :**

De manière générale, chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Par ailleurs, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.

Les faits dénoncés comme motif grave sont décrits dans la lettre de notification des motifs graves. Ils sont précis et bien identifiés dans le temps.

Monsieur H ne conteste pas son absence, mais affirme avoir prévenu Madame W de cette absence, justifiée par le fait qu'il allait au restaurant avec son frère (S H) et deux amis (Messieurs T et N), dans le cadre de la fête d'anniversaire de H (né le XX/XX/1980).

Madame W conteste avoir été informée de cette absence de courte durée en soirée.

Monsieur H dépose des attestations de témoins (Monsieur T et Monsieur N qui évoquent les événements de cette soirée du 18/6/2019, et de cette fameuse panne de courant vers 22h, ayant provoqué quelques remous.

Monsieur T et Monsieur N déclarent que Monsieur H est revenu vers 22h45 à la conciergerie après un contrôle de l'ensemble des bâtiments, et expliquent avoir discuté avec quelques enseignants sur place, auxquels Monsieur H avait dit juste auparavant qu'il s'agissait d'une simple panne de courant et qu'il devait se rendre dans les différents bâtiments.

Monsieur H, frère du demandeur, donne également sa version de la soirée.

Le déclenchement de l'alarme, due à une panne de courant, et la réaction non immédiate du concierge Monsieur H, qui n'était pas présent, mais n'était pas très loin (prévenu par téléphone du problème, il est arrivé assez rapidement sur place), n'a pas eu de conséquence dramatique. Cela ressemble à une tempête dans une verre d'eau.

Cela a pu ou peut donner une image négative du centre auprès de ses clients, et on peut comprendre qu'il convient d'éviter ce genre de problème à tous prix : les tâches et devoirs du concierge sont suffisamment détaillées dans le contrat de travail et ses annexes, pour se rendre compte de l'importance de ses fonctions.

Le tribunal note que Monsieur H ne prouve pas formellement avoir prévenu Madame W de son absence.

C'est donc un peu la parole de l'un contre la parole de l'autre.

Le tribunal s'étonne cependant qu'aucun document formel ne soit déposé par les parties relativement au mode pratique selon lequel Monsieur H prévenait habituellement Madame W de ses absences, ou de ses congés.

Le contrat ne prévoit rien de précis (carnet, message écrit, SMS, message vocal conservé sur un téléphone, courriel,... ?) alors que cela serait si simple.

Tout semblait basé sur une relation de confiance entre ces deux personnes.

Dans ce contexte, le tribunal a du mal à penser que Monsieur H ment.

Et comprend qu'il ne se soit pas ménagé de preuve écrite de l'accord de Madame W quant à cette absence momentanée en soirée.

En l'état du dossier et eu égard au principe dispositif, le tribunal estime que la partie défenderesse ne démontre pas que Monsieur H a clairement commis une faute, entendue comme un manquement à une obligation conventionnelle et comme une erreur de conduite, que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé.

**Surabondamment : Gravité du comportement (dans l'hypothèse où l'on considérerait que Monsieur H n'aurait pas averti son employeur de son absence):**

Le principe de proportionnalité doit servir de guide lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute. Le licenciement pour motif grave est la sanction ultime en droit du travail : d'autres sanctions moins brutales existent (licenciement moyennant préavis, mise à pied,...).

Ces principes impliquent pour l'employeur l'exigence d'avoir des reproches très sérieux, avec des preuves solides, des comportements de ses travailleurs qu'il estimerait constitutifs de motif grave.

La partie défenderesse soutient que la faute commise par Monsieur H est grave et traduit une absence de conscience des responsabilités inhérentes à la fonction de concierge qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration, car la fonction de concierge implique rigueur et maîtrise, sachant que la sécurité des personnes hébergées (pouvant aller jusqu'à 182 personnes) est entre les mains du concierge.

Monsieur H affirme contester le grief pris de son absence non prévue ou signalée à sa direction, au moment où le système d'alarme s'est déclenché, précisant qu'il a immédiatement réagi.

S'il se défend aussi en avançant sa réaction immédiate lorsqu'il a été contacté par le conseiller en prévention locale, il reconnaît bien qu'il n'était pas présent sur les lieux.

A supposer que Monsieur H n'ait pas averti Madame W de son absence, et que le comportement de Monsieur H soit fautif, car il ne respecte pas le point 2 de l'Annexe 1 du contrat de travail, le tribunal estime que cette faute n'atteint cependant pas le seuil de gravité justifiant la rupture du contrat pour faute grave.

En effet, cette faute, isolée, et non précédée de faits du même genre depuis 2011, ne rendrait pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle et la poursuite des relations de travail.

En d'autres termes, cette faute ne serait pas de nature à rompre totalement, immédiatement et définitivement la confiance entre les parties.

Et cela d'autant plus que les relations de travail d'ouvrier d'entretien, entre les mêmes parties, dans le cadre d'un emploi statutaire, se sont poursuivies et se poursuivent encore, sans problème majeur.

C'est un énorme paradoxe de procéder à la rupture pour motif grave de concierge (fonction plutôt accessoire pour secondaire) et de poursuivre la relation de travail d'ouvrier d'entretien (principale, à temps plein), alors que l'article 35 de la LCT utilise les termes *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible **toute collaboration professionnelle** entre l'employeur et le travailleur. »*

L'ancienneté de Monsieur H (occupé depuis 12 ans comme ouvrier d'entretien et de concierge) doit également intervenir dans la balance « action-réaction » de l'employeur.

Monsieur H n'a jamais plus eu le moindre avertissement pour des faits de cette nature ou pour un comportement à problèmes depuis 2011, et semblait donc avoir bien compris le message lui donné en 2009 et 2011 par l'ancienne directrice.

Cette ancienneté, l'absence d'avertissement écrit durant les 8 dernières années, et le maintien de des relations de travail au Domaine comme ouvrier d'entretien, doivent servir de balises lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute.

Bref, le tribunal considère que les règles du licenciement pour motif grave doivent être appliquées avec discernement et modération en fonction des circonstances rencontrées, et en gardant pour guide la règle fondamentale suivant laquelle chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, et ce en respectant le principe fondamental de légalité des preuves.

Dans ce contexte, le tribunal considère qu'aucun comportement fautif n'est démontré dans le chef de Monsieur H qui était de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance entre les parties dans ces fonctions de concierge.



**Indemnité compensatoire de préavis :**

En conséquence, le tribunal considère que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

Ce chef de demande est fondé.

Monsieur H a droit à une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39 de la LCT.

Bref, le tribunal considère qu'il convient de condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, chiffrée provisionnellement à la somme de 7.500,00 euros.

Vu la particularité du contrat de concierge, il convient d'ordonner à la partie défenderesse de calculer le montant définitif de cette indemnité.

**2. Indemnité de licenciement pour motif déraisonnable ou pour licenciement abusif :****2.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :**

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

*« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.*

*Le commentaire du texte de la CCT précise :*

*« 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.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

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

*La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.*

*Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.*

*L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement <sup>1</sup>:*

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

*Cette double exigence relève du cas d'école.*

*L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution<sup>2</sup>.*

*Le rapport précédent la CCT n°109<sup>3</sup> mentionne :*

*« (...)*

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

*(...)*

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

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

*La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.*

*(...)*

---

<sup>1</sup> M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

<sup>2</sup> E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

<sup>3</sup> MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

*Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs.*

*Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.*

*(...) »*

*L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.*

*L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)<sup>4</sup> dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:*

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

*A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.*

*L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.*

*Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux<sup>5</sup>.*

*Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par*

---

<sup>4</sup> G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

<sup>5</sup> E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

*un employeur normal et prudent.*<sup>6</sup>

*En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.*

*Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.*

*Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité<sup>7</sup>, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.*

*La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010<sup>8</sup> relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.*

*La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »*

*La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre<sup>9</sup>.*

*Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.*<sup>10</sup>

*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.<sup>11</sup> »<sup>12</sup>.*

---

<sup>6</sup> V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

<sup>7</sup> J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

<sup>8</sup> G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

<sup>9</sup> J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

<sup>10</sup> M. JOURDAIN, *Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

<sup>11</sup> C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

<sup>12</sup> Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2<sup>e</sup> ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

Ce courant jurisprudentiel<sup>13</sup>, appuyé par une certaine doctrine<sup>14</sup>, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

## 2.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

## 2.3. Appréciation en l'espèce :

La CCT 109 n'est pas applicable aux contractuels des services publics, car la loi du 5/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires n'a pour vocation à s'appliquer qu'aux employeurs et travailleurs du secteur privé.

Mais cette CCT 109 est en quelque sorte un cadre ou un encadrement donné à la théorie de l'abus de droit, qui peut s'appliquer aux travailleurs contractuels du secteur public et à leurs employeurs.

C'est finalement ce que dit la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30/6/2016, auquel se rallie totalement le tribunal de céans.

En effet, « *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 service public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT n°109* ».

Dès qu'il en fût averti, Monsieur H est revenu très rapidement sur place pour régler le problème de l'alarme dès qu'il a été prévenu.

---

<sup>13</sup> Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

<sup>14</sup> A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Il n'a cessé, seul, ou avec l'aide de son conseil, de rechercher une solution amiable dans les jours, semaines et mois ayant suivi le faits.

Dès réception de l'acte introductif d'instance, le tribunal a aussi sélectionné ce dossier comme étant susceptible de trouver une solution dans le cadre des modes alternatifs des conflits.

Monsieur H occupait toujours le logement lors de l'audience d'introduction (le tribunal ignore s'il exécutait encore tout ou partie de ses fonctions de concierge entre le 21/6/2019 et le 1/10/2019, moment de son départ effectif du logement de concierge).

Encore une fois, le tribunal note que c'est un énorme paradoxe de procéder à la rupture pour motif grave de concierge (fonction plutôt accessoire pour secondaire) et de poursuivre la relation de travail d'ouvrier d'entretien (principale, à temps plein), alors que l'article 35 de la LCT utilise les termes *« toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »*

Tout cela démontre qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait pas agi comme l'a fait la partie défenderesse.

Dès lors, le tribunal considère qu'une des deux conditions permettant de qualifier un licenciement de « manifestement déraisonnable » n'est réunie.

S'il est établi que le licenciement de Monsieur H avait un lien causal objectif avec sa conduite, ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (mais ne justifiant pas un licenciement pour faute grave, selon le tribunal), le licenciement de Monsieur H n'aurait pas été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Le tribunal considère que ce chef de demande est fondée sur le principe.

Le tribunal considère qu'il convient de condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité pour abus du droit de licenciement (en s'inspirant de la CCT n° 109).

Quant au quantum du dommage, le tribunal s'inspirera de la CCT n°109, en retenant qu'une indemnité égale à 10 semaines de rémunération, soit le juste milieu entre le minimum et le maximum, est justifiée.

Vu la particularité du contrat de concierge, il convient d'ordonner à la partie défenderesse de calculer le montant définitif de cette indemnité.

### **3. Dommages et intérêts pour licenciement abusif :**

La notion de licenciement abusif suppose la réunion de 3 éléments :

- une faute dans la décision de licenciement ;
- un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Ce chef de demande semble se confondre avec le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement déraisonnable.

Dans le dispositif des conclusions de synthèse de Monsieur H, deux phrases distinctes, mais dans les motifs de ces mêmes conclusions, une seule argumentation est développée, au point III.3 intitulé « licenciement manifestement déraisonnable-abusif ».

Face à ce manque de clarté, ou d'exception *obscuri libelli*, le tribunal considère devoir traiter cela sous le même angle, considérant ces deux demandes apparentes comme une demande véritable et unique, examinée et jugée au point 2, « Indemnité de licenciement pour motif déraisonnable ou

*pour licenciement abusif ».*

Le tribunal a considéré ce chef de demande fondée sur le principe au point 2. ni plus, ni moins.

#### **4. Non-respect du principe « audi alteram partem » :**

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

- une faute dans le processus de licenciement;
- un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Dans le dispositif des conclusions de synthèse de Monsieur H, figure une phrase distincte sur ce chef de demande .

Et dans les motifs de ces mêmes conclusions, une argumentation distincte est développée, au point III.4 intitulé « *absence d'audition préalable – dommages et intérêts* ».

Le tribunal estime qu'une demande de dommages et intérêts spécifiques en lien direct avec ce point précis d'absence d'audition préalable, peut être examinée séparément d'un éventuel licenciement abusif et de l'indemnité compensatoire de préavis.

#### **4.1. Doctrine et jurisprudence :**

La question de l'application de ce principe général de droit aux contractuels engagés par une autorité publique a fait couler beaucoup d'encre, depuis longtemps, tant au niveau des juridictions de fond qu'au niveau des cours supérieures.

Par un arrêt du 12/10/2015, la Cour de cassation a dit pour droit que le licenciement des agents contractuels de la fonction publique ne doit être ni motivé formellement, ni précédé d'une audition préalable.

La motivation de cet arrêt a fait l'objet de commentaires et de critiques doctrinales.

Suite à cet arrêt, plusieurs juridictions ont statué dans le sens de l'absence d'obligation d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel, mais d'autres juridictions n'ont pas partagé cette conclusion, et ont suivi le courant inverse.

Par un jugement du 14/4/2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a posé deux nouvelles questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle.

Par un arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que :

« - Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit 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.

- Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit 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 » (page 13 de l'arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017).

Les principaux considérants de cet arrêt peuvent être restitués comme suit :

*« B.6.1. 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 comparable.*

*B.6.2. Les spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail peuvent s'analyser, selon le cas, comme des avantages (c'est notamment le cas de la plus grande stabilité d'emploi ou du régime de pension plus avantageux) ou comme des désavantages (tels la loi du changement, le devoir de discrétion et de neutralité ou le régime en matière de cumul ou d'incompatibilités).*

*Ces spécificités ne doivent toutefois être prises en considération que par rapport à l'objet et à la finalité des dispositions en cause. 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.*

*B.7. 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.*

*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. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem.*

*B.8. Il ressort de ce qui précède que les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.*

*B.9. La Cour observe toutefois, avec le juge a quo, que les dispositions en cause peuvent faire l'objet d'une autre interprétation, comme celle qu'il retient dans la seconde question préjudicielle. »*

La Cour constitutionnelle a donc décidé que s'agissant de la fin de la relation de travail, la différence de traitement entre un agent contractuel et un agent statutaire quant au droit d'être entendu préalable à pareille décision n'est pas conforme aux règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination.



Plus récemment encore, par un arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que :

*« - Il ressort de ce qui précède que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.*

Pour certains, il restera aussi à régler un jour la question de savoir si une décision de licenciement à l'encontre d'un agent contractuel d'un employeur public doit, oui ou non, répondre aux exigences de motivation formelle des décisions administratives, conformément à la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Dans une contribution récente parue dans la revue Orientations, B-H. VINCENT et A. VANGANSBEEK analysent de manière approfondie cette problématique de l'obligation d'audition préalable dans le secteur privé, et concluent en se référant à l'affaire SALDUZ : *« Un SALDUZ au travail ? »*<sup>15</sup>.

Insistant sur le fait que *« Il n'y a aucune obligation légale de tenir un dossier individuel pour chaque travailleur et d'y collecter toutes les pièces généralement quelconques qui le concernent et encore moins de le tenir de manière contradictoire et neutre en y conservant tant les éléments défavorables que favorables.*

*L'application de audi alteram partem ne peut exiger cela, il appartiendra à l'employeur de collecter et conserver les pièces qui lui semblent pertinentes pour justifier ses dires et au travailleur de conserver également ses archives favorables...»... « Tout cela peut paraître complexe voire disproportionné mais il faut se rappeler que telle était exactement la critique qui était formulée à propos des conséquences de l'arrêt Salduz en matière d'instruction criminelle »... « Il est clair que les juridictions appliqueront la règle avec discernement et modération en fonction des circonstances rencontrées ».*

#### **4.2. Application à l'espèce :**

La Communauté Française est bien une autorité publique, qui occupe du personnel statutaire et du personnel contractuel.

Monsieur H était d'ailleurs occupé tant comme agent statutaire (ouvrier d'entretien) qu'en tant que contractuel (concierge).

Monsieur H considère que le licenciement dont il a été victime ne répond pas aux exigences du principe *audi alteram partem*.

La Communauté Française soutient que Monsieur H a bien été entendu le 21/6/2019, et que son absence le jour des faits est un fait qui n'est pas une appréciation unilatérale de son employeur, mais la simple réalité.

Monsieur H précise qu'il ne connaissait pas .es raisons de l'entretien qu'il a eu avec son employeur le 21/6/2019, et que cet entretien ne satisfait pas au principe *« audi alteram partem »*.

---

<sup>15</sup> Orientations, 49<sup>e</sup> année, n° 11, décembre 2019, *« De l'obligation d'audition préalable avant de licencier dans le secteur privé »*, B-H. VINCENT et A. VANGANSBEEK, pp 7à 21.

Formellement, le tribunal n'aperçoit pas de trace d'un entretien réalisé le 21/9/2019, et au cours duquel Monsieur H aurait été informé des griefs à son encontre, et aurait pu faire valoir ses moyens de défense.

Il y a bien eu un entretien le 21/6/2019, mais qui manifestement consisté à informer Monsieur H de son licenciement, et de ses motifs.

Et à l'issue duquel la lettre de licenciement lui est remise en mains propres, et qu'il a signé pour accusé de réception (confer pièce 2 du dossier de la partie défenderesse).

Ce qui est bien différent d'une audition préalable à une décision de licenciement.

Le tribunal note que, après cette décision, Monsieur H a multiplié les tentatives afin de faire valoir ses moyens de défense, et de chercher, le cas échéant, une solution amiable. Même au stade de l'audience d'introduction fixée devant le tribunal de céans.

Il s'est trouvé face à un mur, et aucun dialogue n'a pas pu se mettre en place, ce qui est assez incompréhensible lorsque l'on se rend compte que son occupation d'ouvrier d'entretien, sur le même lieu de travail, s'est poursuivie parallèlement et normalement.

Dans ce contexte, le tribunal estime qu'il ressort de ces pièces que le principe « audi alteram partem » et les droits de la défense de Monsieur H n'ont pas été respectés tant sur le fond que sur la forme.

L'absence d'une convocation formelle mentionnant l'objet précis de la convocation, l'absence de possibilité d'être assistée par un délégué syndical, renforcent cette impression d'irrespect des règles fondamentales, qui font appel aussi à la notion de procès équitable au sens de l'article 6 de la CEDH, qui énonce que : « *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale ...* ».

Le tribunal estime que la partie défenderesse a commis une faute spécifique dans le déroulement de la procédure ayant abouti à la décision de licenciement.

Le tribunal estime qu'il y a un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, et distinct de celui réparé par les dommages et intérêts pour licenciement pour motifs déraisonnables ou licenciement abusif.

Monsieur H fait état d'un dommage tant matériel (perte de son emploi et de son logement) que moral.

Et le tribunal considère qu'il y a un lien de causalité entre ce dommage distinct subi par Monsieur H et la faute spécifique commise par la partie défenderesse.

Bref, le tribunal, en appliquant la règle de l'obligation d'audition préalable avant de licencier avec discernement et modération en fonction des circonstances rencontrées, et en gardant pour guide la règle fondamentale suivant laquelle chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, le tribunal considère que ce chef de demande est fondée pour la somme provisionnelle d'un euro.

Il conviendra à la partie demanderesse de chiffrer son dommage.

**5. Demande d'un euro provisionnel pour toute autre réclamation liée au non-respect des obligations contractuelles par la défenderesse :**

Ce chef demande est indéterminé et incertain.

Face à cette absence de clarté, tant du contenu que du contenant, ou d'exception *obscuri libelli*, le tribunal considère qu'il convient de le dire non fondé.

**Demande reconventionnelle (remboursement de 6.939,35 euros) :**

La responsabilité de Monsieur H n'est aucunement dans la conclusion de contrats d'entreprises entre la partie défenderesse et une société extérieure afin d'assurer la sécurité des bâtiments.

Aucune faute de Monsieur H, et aucun dommage en lien causal direct entre la prétendue faute, ne sont établis par la partie défenderesse.

On peut même dire que si la partie défenderesse n'avait pas licencié Monsieur H pour faute grave, celui-ci aurait pu continuer à exécuter son travail de concierge, comme il le faisait sans accroc depuis 2007, et ces contrats d'entreprise n'auraient pas été conclus, ni entraîné ces coûts pour la Communauté Française.

Cette demande est non fondée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL**, statuant contradictoirement,

**DIT** l'action recevable et **en partie fondée**,

**CONDAMNE** la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- la somme provisionnelle de 7.500,00 euros, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et ordonne à la partie défenderesse de procéder au calcul de cette indemnité dans le mois suivant le présent prononcé;
- la somme provisionnelle de 2.500,00 euros bruts, à titre d'indemnité de licenciement pour motif déraisonnable (10 semaines) ou à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement ;

**ORDONNE** à la partie défenderesse de calculer le montant définitif de cette indemnité.

**CONDAMNE** la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- la somme provisionnelle d'un euro à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable.

**INVITE** la partie demanderesse à chiffrer ces dommages et intérêts.

**CONDAMNE** la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.

**DEBOUTE** la partie demanderesse de ses autres chefs de demande.

**DIT** recevable mais **non fondée** la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

**REMET** la cause à l'audience à l'audience publique de la 11<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de

**Liège** (à 4000 LIEGE, Place Saint Lambert 30, rez-de-chaussée, salle C.O.D.) du **7 octobre 2021**, pour **15 minutes**, afin que les parties s'expliquent quant à l'étendue exacte des indemnités et dommages et intérêts fixés par le présent jugement.

**RESERVE** à statuer quant au surplus, en ce compris les dépens.

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

MARECHAL DENIS,	Président du Tribunal, présidant la chambre,
TAQUET DOMINIQUE,	Juge social employeur,
VANVINKENROYE MICHEL,	Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé,  
**Les Juges sociaux,** **Le Président,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **04/02/2021**  
**par PICCININ Françoise**, Juge, remplaçant Monsieur D. Maréchal, précité, légitimement empêché d'assister au prononcé du jugement auquel il a participé (article 782 bis du Code judiciaire), et assistée de **GHENNE Estelle, Greffier,**

**Le Greffier,**

**Le Président,**