TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 AVRIL 2018.
(1ère chambre)

R.G. : 17/ 367/A **Rép: 18/**

A rendu le jugement CONTRADICTOIRE suivant

En cause de :

Monsieur Felipe R
Domicilié à
Partie demanderesse comparaissant par Maître Pierre SCHMITS, avocat à VERVIERS.

Contre :

LA COMMUNE DE WELKENRAEDT, représentée par son Collège communal.
Ayant ses bureaux à 4840 WELKENRAEDT, rue de l'Ecole, n°6.
Partie défenderesse comparaissant par Maître Pierre HENRY, avocat à VERVIERS.

En droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 17/367/A et notamment la requête introductive d'instance déposée au greffe le 28 mars 2017, les conclusions et dossiers des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 28 mars 2018 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

1. ANTÉCÉDENTS.

Monsieur R a été occupé en qualité d'ouvrier polyvalent par la Commune de Welkenraedt, d'abord à partir du 14 mai 2003, par contrats successifs à durée déterminée et sous statut APE, à temps partiel (19h/38) conclus
- le 14 mai 2003 pour la période du 14 mai au 13 août 2003,
- le 14 août 2003 pour la période du 14 août au 13 novembre 2003,
- le 14 novembre 2003 pour la période du 14 novembre 2003 au 13 mai 2004,
- le 14 mai 2004 pour la période du 14 mai au 12 novembre 2004,
puis suivant contrat à durée indéterminée, toujours à temps partiel, conclu le 13 novembre 2004, pour prendre cours le même jour

Ce contrat prend fin le 4 mai 2007, Monsieur F indiquant qu'il s'agit d'une rupture d'un commun accord tandis que la Commune affirme que Monsieur R a été licencié (voir délibération du Collège communal du 5 avril 2016).

Monsieur R est réengagé, à temps plein, toujours sous statut APE, à partir du 22 mars 2010, par contrats successifs à durée déterminée, conclus
- le 22 mars 2010 pour la période du 22 mars au 21 juin 2010,
- le 22 juin 2010 pour la période du 22 juin au 21 septembre 2010,
- le 22 septembre 2010 pour la période du 22 septembre 2010 au 21 mars 2011,
puis par contrat à durée indéterminée du 22 mars 2011 (p. 1 du dossier de la Commune).

Le 31 mars 2016, Monsieur R écrit sur sa feuille de route :

"j'ai mis 4 couches de blanc et ce n'est toujours pas top !! La couleur Hendricks ne vaut rien, elle ne couvre pas comme la LEVIS. Tout cela parce que on n'écoute pas les ouvriers et que l'on laisse faire une incompétente comme Laeticia qui ne connait rien ou qui a des pourcent après journée chez Hendricks". (p. 2 du même dossier, orthographe conservée).

Le 5 avril 2016, Monsieur F est convoqué chez le Directeur général, Monsieur B , qui lui notifie son licenciement. C'est du moins la version de la Commune.

Selon Monsieur R , il aurait téléphoné au Directeur général parce qu'il aurait été informé par son chef que ce dernier voulait le voir. Monsieur B lui aurait indiqué qu'il devait rentrer chez lui et revenir le lendemain pour signer un document, qu'il recevrait également le lendemain par la poste.

Par courrier recommandé du 5 avril 2016 signé du Directeur général et du Bourgmestre,

"L'Administration communale de Welkenraedt, représentée par Jean Luc NIX, Bourgmestre et Marc B Directeur général, résilie par la présente le contrat de travail conclu avec vous et ayant commencé le 22 mars 2010, au motif de votre attitude déplacée à l'égard de la hiérarchie, comme cela vous l'a été expliqué ce 5 avril 2016 par le Directeur général.

Le mardi 5 avril 2016 était votre dernière journée de travail. En date de ce 6 avril 2016, vous ne faites plus partie du personnel communal.

Conformément à la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, une indemnité compensatoire de préavis vous sera payée incessamment, couvrant une période :
-de 35 jours calendrier pour les prestations du 22 mars 2010 au 31 décembre 2013 (partie I)
- et de 12 semaines pour les prestations du 1er janvier 2014 au 5 avril 2016 (partie II)..." (p. 3 du même dossier).

Monsieur R a été victime d'une chute en rentrant chez lui le 5 avril 2016 à 15h30 "après avoir été remettre ses affaires au dépôt" (p. 12 de son dossier) et a été reconnu incapable de travailler jusqu'au 31 mai 2016 (p. 13 du même dossier).

A la demande du conseil de Monsieur R une copie de la délibération du Collège communal du 5 avril 2016 lui est communiquée par courrier recommandé du 31 mai (p. 9 du même dossier).

Après un rappel des faits qui ont conduit à son licenciement en 2007, le Collège communal indique

"Vu le courrier très explicite rédigé de la main de l'intéressé et pris en acte par le Collègue du 12 janvier 2010, par lequel cet ouvrier, en vue d'un réengagement :
1) assure qu'il a eu le temps de réfléchir et qu'il a changé, admettant par ces termes avoir pleinement conscience de la nécessité de modifier son comportement ;
2) se dit prêt à faire des excuses, en public, s'il le faut, aux personnes qu'il aurait blessées ou vexées, avouant par ces motifs avoir adopté un comportement inadéquat vis-à-vis des autres membres de l' Administration communale ;
3) et se prétend disposé à se plier aux règles de la Commune, à faire son travail en s'occupant uniquement de ses affaires et à prouver aux personnes qui le pensent indésirable qu'elles se trompent à son sujet et qu'il est en réalité digne de confiance, ce qui démontre une nouvelle fois que l'intéressé a pleinement conscience de ses manquements et des défis à relever ;
Considérant que, sur base de ce repenti, une seconde chance a été accordée à cet ouvrier de venir travailler au sein de la même équipe, mais que l'échec de cette main tendue s'est rapidement profilé, ce dernier ignorant ses promesses ;
Vu le courrier du 8 octobre 2013 par lequel il est de nouveau formulé à Félipe R de graves reproches en matière de respect du contrôle médical, à savoir :
1) que faisant fi de la procédure décrite à l'article 102 du statut administratif du personnel communal, l'intéressé n'a jamais envoyé à l'institut de contrôle médical E. Malvoz les certificats du 22 au 23 mai, du 17 au 21 juin, du 22 au 28 juin, du 22 juillet au 31 août, du 1er au 23 septembre et du 24 septembre au 31 octobre 2013, rendant ainsi impossible le contrôle de ses absences ;
2) et qu'après vérification, il s'est avéré que cet ouvrier organise habilement des filouteries visant à se soustraire au regard des médecins de contrôle depuis plusieurs années, en conséquence de quoi il lui est de nouveau rappelé la procédure à suivre en cas de maladie, assortie de la promesse d'une sanction consistant à ne plus verser le salaire garanti en cas de récidive.
Vu la feuille de route du jeudi 31 mars 2016 au terme de laquelle cet ouvrier inscrit manuellement dans la case réservée aux remarques. J'ai mis 4 couches de blanc et ce n'est toujours pas top !! La couleur Hendricks ne vaut rien, elle ne couvre pas comme la LEVIS. Tout cela parce qu'on n'écoute pas les ouvriers et que l'on laisse faire une incompétente comme Laetitia qui ne connait rien ou qui a des pourcents après journée chez Hendricks !!! avant de la signer.
Considérant que cette feuille de route est destinée à être remise au brigadier, c'est-à-dire au supérieur hiérarchique direct de l'intéressé, mais que, celui-ci étant absent, c'est le conducteur des travaux, lui-même supérieur hiérarchique direct du brigadier, qui l'a récupérée ;
Considérant que Laetitia C graduée spécifique en construction, est notamment responsable des travaux à réaliser dans la sphère des bâtiments communaux, que cette tâche induit d'être respectée par les ouvriers, bien que ceux-ci doivent se soumettre prioritairement à leur ligne hiérarchique directe, à savoir le brigadier et le conducteur des travaux.
Considérant qu'il n'est pas tolérable qu'un ouvrier s'en prenne aussi violemment aux compétences d'un membre du personnel (qui plus est faisant partie des personnes qui endossent la responsabilité des travaux qu'il doit lui-même accomplir) et, de surcroît, se permette de balancer par écrit des diffamations gratuites au sujet de la perception de pots-de-vin.
Considérant que de tels agissements sont inacceptables, en ce sens qu'ils ont pour conséquence de ternir l'image de Laetitia C auprès des ouvriers et de l'ensemble du personnel, d'égratigner l'autorité communale et de peser sur l'ambiance de travail en général.
Considérant qu'il y a lieu de ne pas laisser se dégrader davantage cette situation et, par conséquent, de réagir avec fermeté, le lien de confiance avec cet ouvrier qu'il a été tenté de restaurer en 2010 par promesses et mains tendues étant totalement et définitivement brisé.

Considérant, en outre, que l'intéressé persiste à adopter avec une régularité navrante des comportements retors, impulsifs et réfractaires à toute autorité, sans qu'il soit malheureusement possible d'en établir l'inventaire ;
décide de rompre le contrat de travail conclu avec Felipe R de telle façon qu'il ne fasse plus partie du personnel communal en date du 6 avril 2016...." (p. 9 du même dossier).

2. DEMANDE

A titre principal, Monsieur R demande au Tribunal de poser à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes :

- Les articles 32,3° et 37 § 1er de la loi du 3 juillet 1978, interprétés comme ne sanctionnant le droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement (droit auxquels ces articles ne font pas obstacle) que par l'octroi de dommages et intérêts, et non par la nullité du congé donné en violation du droit d'audition préalable, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution ?

- Les articles 32,3° et 37 § 1er de la loi du 3 juillet 1978, interprétés comme ne sanctionnant le droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement (droit auxquels ces articles ne font pas obstacle) que par l'octroi de dommages et intérêts équivalents au dommage dont le travailleur devrait établir l'existence et le lien causal avec l'absence d'audition préalable et non par l'octroi de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail effectuée sans audition préalable, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution ?

A titre subsidiaire, Monsieur R réclame :

- à titre de différence entre le salaire garanti et l'indemnité à charge de l'assureur loi, pour la période du 6 au 13 avril 2016, la somme d'un euro à titre provisionnel.
- à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la somme de 5.000 €.

3. DISCUSSION

Quant à la demande principale.

L'article 26 § 2 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle dispose que lorsqu'une question préjudicielle est soulevée devant une juridiction, celle-ci doit demander à la Cour constitutionnelle de statuer sur cette question.

"Toutefois, la juridiction n'y est pas tenue
1° lorsque l'affaire ne peut être examinée par ladite juridiction pour des motifs d'incompétence ou de non-recevabilité, sauf si ces motifs sont tirés de normes faisant elles-mêmes l'objet de la demande de question préjudicielle

2° lorsque la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ou un recours ayant un objet identique.

La juridiction, dont la décision est susceptible, selon le cas, d'appel, d'opposition, de pourvoi en cassation ou de recours en annulation au Conseil d'Etat, n'y est pas tenue non plus si la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 de la Constitution ne viole manifestement pas une règle ou un article de la Constitution visés au § 1 ou lorsque la juridiction estime que la réponse à la question préjudicielle n'est pas indispensable pour rendre sa décision."

Indépendamment de toute condition de forme, le congé rompt définitivement le contrat de travail (Cass, 16 juin 1976, J.T.T 1976, p. 349) ; il est irrévocable de sorte que son destinataire

peut s'en prévaloir alors que son auteur ne peut plus se rétracter unilatéralement (voir notamment C.T Liège, 1er octobre 1984, J.T.T 1985, p. 293).

Le tribunal ne peut considérer qu'un licenciement est non avenu. L'annulation de l'acte de licenciement, l'exécution forcée du contrat de travail ou la réintégration du travailleur sont donc impossibles (C.T Bruxelles, 30 mai 2006, Chron. D.S. 2007, p. 522).

L'absence d'audition préalable au licenciement d'un travailleur contractuel d'une autorité publique rend le licenciement irrégulier ou abusif, selon les cas, et donne lieu à l'octroi d'une indemnité de rupture ou à des dommages et intérêts, mais ne peut en aucun cas aboutir à la nullité du congé.

L'octroi de ceux-ci répond à des règles identiques pour tous les travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail, que ce soit par une autorité publique ou un employeur privé et le Tribunal n'aperçoit pas de quelle manière ou à l'égard de qui, l'application de ces règles pourraient créer une discrimination, ni quant au principe de l'octroi de dommages et intérêts ni quant à la preuve d'un dommage résultant d'un abus du droit de licenciement, soumis au droit commun de la responsabilité civile, sous réserve de l'application de la C.C.T 109 (voir infra).

Le travailleur statutaire ne peut se voir totalement privé de son travail qu'en vertu d'une peine disciplinaire de révocation alors que le congé n'est qu'un des modes de rupture du contrat de travail.

Les conséquences pour l'agent statutaire et contractuel en sont fondamentalement différentes puisque la révocation ne met pas seulement fin à la relation de travail mais entraîne aussi pour l'agent la perte de son droit à la pension de la fonction publique pour la période prestée au sein de l'administration, au contraire de ce qui se produit en cas de démission d'office, et que les droits au chômage de l'agent statutaire sont soumis à certaines conditions (notamment une inscription dans les 30 jours de la décision disciplinaire).

Il est donc justifié qu'en raison "des spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail qui 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)." (voir point B. 6.2 de l'arrêt de la Cour constitutionnelle 86/2017 du 6 juillet 2017), les conséquences d'une absence d'audition préalable à la rupture d'un engagement soient différentes selon qu'il s'agit d'une personne occupé sous statut ou en vertu d'un contrat de travail.

Les articles 32, 3° et 37 § 1er de la loi du 3 juillet 1978 ne violent manifestement pas les articles 10 et 11 de la Constitution ; de surcroît, la réponse aux questions préjudicielles posées n'est pas indispensable au Tribunal pour rendre sa décision, notamment dans la mesure où l'article 37 § 1er vise la rupture moyennant préavis, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La demande principale n'est pas fondée.

Quant à la demande subsidiaire

Salaire garanti

Il résulte de la déclaration d'accident de travail que le congé a été donné verbalement à Monsieur R le 5 avril 2016, même s'il ne lui a été notifié que par lettre recommandée du même jour, reçue le 6 avril 2016.

En effet, il résulte de la déclaration d'accident de travail signée par Monsieur R (p. 12 de son dossier) que l'accident est survenu à 15h30 alors qu'il rentrait chez lui en revenant du dépôt communal où il était allé remettre ses affaires.

L'exemplaire de la même déclaration rempli par l'employeur mentionne en outre que l'horaire de travail de Monsieur R pour l'après-midi était de 12h30 à 16h30 et que la cessation de l'activité professionnelle a eu lieu à 14h15, heure à laquelle le directeur général lui a signifié son licenciement immédiat et qu'il devait rapporter ses affaires au dépôt et rentrer chez lui (p. 5 de son dossier).

L'accident est donc survenu après que son congé lui ait été signifié verbalement.

Dans la mesure où le congé, décidé par une autorité compétente (le Collège communal), n'est soumis à aucune condition de forme (il peut être verbal, contrairement au licenciement pour motif grave ou à la notification d'un préavis), les relations contractuelles ont pris fin le 5 avril 2016, indépendamment de la confirmation qui en a été faite par recommandé du même jour et de la communication de la délibération du Collège communal, le 31 mai 2016.

La période couverte par l'indemnité de rupture débute le 6 avril 2016 et tout cumul avec un salaire garanti est exclu (C.T. Liège, 29 octobre 1973, R.D.S 1974, p. 351 ; C.T. Liège, 18 octobre 1999, Chron. D.S. 2000, p. 286)

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Dommages et intérêts pour licenciement abusif

Monsieur R réclame une somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en raison de l'absence d'audition préalable et quant au motif de licenciement, sur base de des arrêts de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 (101/2016) et 6 juillet 2017 (86/2017), de l'article 1134 et des articles 1382 et 1383 du code civil.

L'article 28 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle dispose que "la juridiction qui a posé la question préjudicielle, ainsi que toute autre juridiction appelée à statuer dans la même affaire sont tenues, pour la solution du litige à l'occasion duquel ont été posées les questions visées à l'article 26, de se conformer à l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle."

Dans un arrêt du 21 décembre 2007, la Cour de cassation a précisé que la "violation de la Constitution n'est pas fautive dès lors qu'elle trouve sa justification dans l'application d'une loi n'ayant fait l'objet d'aucun constat d'inconstitutionnalité ni d'aucune invalidation par la Cour constitutionnelle et qu'il ne peut être imputé à faute au défendeur d'avoir appliqué une loi avant la publication de l'arrêt de la Cour constitutionnelle au Moniteur belge au motif que l'administration (des douanes et accises) « n'a bien évidemment pas pour mission de contrôler la constitutionnalité des lois »." (Cass. 21 décembre 2007, R.G. C.06.0457.F, JURIDAT)

Dès lors que le licenciement, survenu le 5 avril 2016, est antérieur de plus d'un an à la publication de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 juillet 2017, il ne peut être reproché à la Commune de Welkenraedt de ne pas s'être conformée à un arrêt qui n'était pas encore prononcé plutôt qu'à des règles qui n'avaient jusqu'alors fait l'objet d'aucun constat d'inconstitutionnalité en la matière.

Et ce d'autant moins que l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 avait décidé, conformément à une jurisprudence et une doctrine majoritaires, que "les règles relatives à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée prévue par ces dispositions légales (32, 3°, 37, § 1er , alinéa 1er, 39, § 1er, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978) n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement.
Il ne peut être dérogé en vertu d'un principe général de bonne administration à ces règles qui, conformément à l'article 1er, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, régissent également les contrats des travailleurs occupés par les communes, qui ne sont pas soumis à un statut, n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement." (Cass. 12 octobre 2015, S.13.0026.N, JURIDAT)

En conséquence, l'absence d'audition préalable au licenciement de Monsieur R n'est pas constitutif de faute dans le chef de la Commune de Welkenraedt, ni au regard de la responsabilité contractuelle ni de la responsabilité délictuelle.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement a, en son article 38, disposé que
"L'article 63 de la même loi (du 3 juillet 1978) modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cessent de s'appliquer :
1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;
2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°."

Dans son arrêt 101/2016 du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle s'est prononcée sur l'application au secteur public de la convention collective de travail n° 109 en ce sens :

"B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.
B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.
B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.
B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109."

A cet égard, la Cour de cassation a jugé qu'il "résulte de la combinaison de ces dispositions (26, § 2, 2°, et 28 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle) que l'arrêt préjudiciel constatant l'inconstitutionnalité, sans que la Cour constitutionnelle en ait limité les effets dans le temps, est déclaratoire et s'impose tant à la juridiction qui a posé la question préjudicielle qu'à celle qui en est dispensée.
Les principes généraux du droit de bonne administration n'autorisent pas les cours et tribunaux à s'écarter du respect de ces dispositions légales". (Cass. 20 novembre 2014, R.G. C.13.0435.F, JURIDAT)

L'article 8 de la C.C.T 109 du 12 février 2014 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme "le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable", indépendamment des circonstances de ce licenciement.

La rédaction de la première partie de cet article est calquée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La C.C.T 109 ajoute une condition à l'article 63 à savoir que 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, ce contrôle restant marginal dans la mesure où "l'employeur dispose d'une liberté d'action en ce qui concerne la gestion de son entreprise et peut opérer un choix entre des alternatives de gestion raisonnables. L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge" (commentaire de la C.C.T) (Compendium social 13-14, VV VAN EECKOUHTE et V. NEUPREZ, tome 3, p. 2045, n° 4401).

Il est reproché à Monsieur R une "attitude déplacée à l'égard de la hiérarchie" ayant pour effet de "ternir l'image de Laetitia C auprès des ouvriers et de l'ensemble du personnel, d'égratigner l'autorité communale et de peser sur l'ambiance de travail en général" en indiquant sur la feuille de route : "J'ai mis 4 couches de blanc et ce n'est toujours pas top !! La couleur Hendricks ne vaut rien, elle ne couvre pas comme la LEVIS. Tout cela parce qu'on n'écoute pas les ouvriers et que l'on laisse faire une incompétente comme Laetitia qui ne connait rien ou qui a des pourcents après journée chez Hendricks !!!"

Les faits sont incontestables, même si Monsieur R affirme avoir agi "dans une optique constructive" et relayé l'opinion de ses collègues.

Si la critique de la qualité de la peinture utilisée peut être considérée comme constructive et que Monsieur R s'était arrêté à "LEVIS", son explication pourrait être accueillie ; malheureusement, il a cru bon d'ajouter " tout cela parce qu'on n'écoute pas les ouvriers et que l'on laisse faire une incompétente comme Laetitia qui ne connait rien ou qui a des pourcents après journée chez Hendricks !!!", ce qui est beaucoup moins constructif et constitue à l'évidence du dénigrement, voire même une injure à l'égard de Madame C

Il importe peu à cet égard que Madame C soit ou non la supérieure hiérarchique de Monsieur R , dès lors qu'elle exerce des fonctions de responsabilité au sein de l'administration communale dont il dépend.

Cette seule faute aurait pu justifier un licenciement pour motif grave de Monsieur R alors que le Collège communal relève d'autres manquements, après ceux qui avaient justifié la rupture d'un premier contrat de travail et pour lesquels Monsieur F avait fait amende honorable.

Le Collège communal a cependant choisi de licencier Monsieur R moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, ce qui, en raison des circonstances de la cause, du passé de Monsieur R et de la seconde chance qui lui avait été donnée au sein de l'administration communale, ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable au regard de la C.C.T 109 ou abusif en vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Compte tenu de ces éléments, il n'est nullement établi qu'une audition par le Collège aurait eu une quelconque influence sur sa décision.

Sa demande de dommages et intérêts ne peut donc être accueillie.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée.

En déboute Monsieur R

Condamne Monsieur R aux dépens, liquidés pour chacune des parties à l'indemnité de procédure de 1.080 €.

AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Monsieur Ghislain NISIN, Juge social employeur,
Monsieur Bernard WASTIAU, Juge social ouvrier,
qui ont participé au délibéré,

G. NISIN B.WASTIAU G. RASKIN

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 25 AVRIL DEUX MILLE DIX-HUIT**, assisté de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier délégué par A.R. du 20 juillet 2016.

Le Greffier délégué, Le Juge,

N. FRANCOEUR G. RASKIN