

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 10 MARS 2020**

2^e chambre

EN CAUSE •

Madame A. G. ,
Domiciliée (...);

partie demanderesse, comparaisant par Me Simon PALATE, avocat ;

CONTRE :

La COMMUNE DE WOLUWE-SAINT-LAMBERT,
Dont le siège administratif est sis avenue Paul Hymans, 2, à 1200 BRUXELLES ;

partie défenderesse, comparaisant par Me Florence COLLARD loco Me Marc UYTTENDAELE,
avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

I. LA PROCÉDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les parties ont comparu représentées par leurs conseils et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 11 février 2020.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, notamment la requête introductive d'instance du 5 décembre 2018, l'ordonnance du 15 janvier 2019 en application de l'article 747, §§ 1er et 2, du code judiciaire, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Madame G. le 6 décembre 2019; les secondes conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la Commune de Woluwe-Saint-Lambert le 10 janvier 2020 et les dossiers de pièces déposés par chacune des parties

II. LA DEMANDE

3. Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Madame G. demande au tribunal de condamner la Commune de Woluwe-Saint-Lambert au paiement des sommes provisionnelles suivantes:

- 16.342,02 € à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts moratoires à compter du 14 décembre 2017;
ou, subsidiairement, 10.685,17 € à titre d'indemnisation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 14 décembre 2017;
- 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait des fautes commises par la Commune de Woluwe-Saint-Lambert au cours de la relation de travail et/ou à l'occasion de la rupture, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 14 décembre 2017.

A l'audience du 11 février 2020, Madame G. déclare que les montants réclamés sont des montants définitifs et non plus provisionnels.

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours sont également demandés.

III. LES FAITS PERTINENTS

4. Madame G. est occupée par la Commune de Woluwe-Saint-Lambert dans les liens d'un contrat de travail en qualité d'ouvrière auxiliaire (agent contrôleur) contractuelle affectée au service de la Recette (Stationnement réglementé), à partir du 28 février 2013.

Elle est ensuite engagée à durée indéterminée et à temps plein en qualité d'assistante administrative, à partir du 1er janvier 2015. Elle est affectée au guichet stationnement au sein du service de la prévention et du stationnement.

5. Suite à une plainte de Madame G. relative à une lésion musculaire au poignet, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert demande au service externe pour la prévention et la protection au travail Mensura une analyse ergonomique du guichet stationnement.

Dans un rapport du 22 mars 2017; Mensura relève différents problèmes d'ordre ergonomique et la nécessité d'aménager le poste de travail au guichet.

La Commune de Woluwe-Saint-Lambert réalise ensuite des travaux d'aménagement Ceux-ci seront — semble-t-il — achevé en juillet 2017.

6. A partir du 7 février 2017, Madame G. est régulièrement en incapacité de travail pour des périodes plus ou moins longues (de 4 à 22 jours par mois)¹.

Elle est examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail, les 14 avril, 15 mai et 24 juillet 2017. Celui-ci conclut qu'elle doit être mise en congé de maladie. Lors de l'examen du 14 avril 2017, il note que les lésions sont en bonne voie de guérison et qu'il y aura lieu de réévaluer la situation à la mi-mai 2017 avant de décider d'une reprise effective. Ensuite, il prolongera le congé de maladie «jusqu'au rendez-vous avec [le] spécialiste ».

Madame G. est atteinte d'une pathologie qui, après différents examens médicaux spécialisés, sera diagnostiquée en février 2018 comme un syndrome d'Ehlers-Danlos (maladie héréditaire).

Le 7 décembre 2017, le service de gestion des ressources humaines de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert fait rapport au collège des bourgmestre et échevins comme suit :

« Depuis le 07/02/201, l'intéressée [Madame G.] est absente pour raisons médicales, et ce quasi sans reprise de travail. Le dernier certificat médical fourni par Mme G. couvre la période du 25/10/2017 au 26/01/2018 inclus. Elle totalise à ce jour 207 jours ouvrables de maladie (voir relevé en annexe).

Le service prie dès lors le Collège :

- de décider s'il y a lieu de licencier, avec effet au 15/12/2017 (24h), Mme G. pour motif que ses absences permanentes pour raisons médicales perturbent le bon fonctionnement du service, et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 35 jours et treize semaines de traitement;
- d'autoriser le remplacement de l'intéressée. ».

8. Le 14 décembre 2017, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert notifie à Madame G. son licenciement avec effet au 15 décembre 2017 et moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 35 jours et 13 semaines de traitement.

La décision de licencier est motivée comme suit : « vos absences répétées pour raisons médicales perturbent le bon fonctionnement du service ».

.Le formulaire C4-Certificat de chômage, daté du 15 décembre 2017, renseigne le même motif.

9. Par lettre de son conseil du 9 mars 2018, Madame G. conteste la régularité de son licenciement et réclame l'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations ainsi qu'une indemnité à raison du préjudice subi du fait des manquements de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert.

Un rappel est adressé le 28 mars 2018.

10. Le 20 avril 2018, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert refuse d'accéder aux prétentions de Madame G. .

11. Madame G. saisit ensuite le tribunal par sa requête du 5 décembre 2018

IV. LA DISCUSSION

IV.1. L'indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé

¹ Pièce 5 du dossier de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert

1° Le cadre juridique

12. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Elle prohibe la discrimination opérée sur la base d'une série de critères parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur².

Elle s'applique à la relation de travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé³, et notamment en ce qui concerne la décision de licenciement⁴.

Elle vise •

- les distinctions directes qui correspondent à « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁵ ;
- les distinctions indirectes qui correspondent à « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »⁶

Il y a discrimination prohibée lorsque la distinction directe ou indirecte ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires⁷.

13. La loi prévoit un mécanisme de répartition de la charge de la preuve de la discrimination⁸ : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Lorsque la preuve de ces éléments est rapportée, il appartient au défendeur d'établir que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire. A défaut, il y a lieu de considérer que la discrimination est avérée.

14. Dans ce cas, la victime d'une discrimination survenue dans le cadre des relations de travail peut réclamer, selon son choix, soit l'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel fixée par la loi à six mois de rémunération brute, soit une indemnité correspondant au dommage réellement subi. Dans ce dernier cas, elle doit prouver l'étendue du préjudice subi⁹.

L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est toutefois limitée à trois mois de rémunération lorsque l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

2° Application en l'espèce

15. La lettre de rupture du 14 décembre 2017 et le formulaire C4 motivent expressément le licenciement sur la base des absences répétées de Madame G. pour raisons médicales.

² Article 3 de la loi du 10 mai 2007

³ Article 4, r, ter tiret, de la loi du 10 mai 2007

⁴ Article 5, § 1er, 5°, et § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007

⁵ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007

⁶ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007

⁷ Article 4, 7° et 9° et articles 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007

⁸ Article 28, § 1", de la loi du 10 mai 2007

⁹ Article 18, § 2, 2. la loi du 10 mai 2007

Il y a dès lors lieu de considérer que Madame G. établit l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Le fait que la motivation du licenciement précise par ailleurs que les absences pour raisons médicales perturbent le fonctionnement du service ne permet pas de décider autrement. Il s'agit en effet, dans le cadre du mécanisme probatoire en deux temps prévu par la loi du 10 mai 2007, de déterminer dans un premier temps s'il existe des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Autrement dit, dans ce premier temps, il revient à la personne qui s'estime discriminée d'établir des faits qui créent l'apparence d'une discrimination. La référence expresse faite par l'employeur à la maladie de longue durée de la travailleuse licenciée, tant dans le rapport qui a précédé la délibération de l'organe compétent pour licencier, que dans la lettre de licenciement elle-même et—le formulaire—C4F--créée—cette apparence de discrimination et la travailleuse rapporte à suffisance la preuve dont elle a la charge.

16. Il revient dès lors à la Commune de Woluwe-Saint-Lambert de rapporter la preuve que la décision de licencier de Madame G. repose sur un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

Le tribunal estime que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert échoue à rapporter cette preuve.

Sa décision se fonde sur les motifs suivants.

17. La Commune de Woluwe-Saint-Lambert soutient qu'elle a licencié Madame G. parce que son absence prolongée perturbait le service du guichet stationnement auquel elle était affectée.

Elle fait valoir que la décision de licencier reposait sur un but légitime : elle remplit une mission de service public et il convient qu'elle puisse disposer d'un cadre complet pour remplir cette mission ; or le guichet stationnement est composé de trois personnes et l'absence de Madame G. réduisait d'un tiers ses effectifs entraînant inévitablement des perturbations sur l'organisation du travail et la répartition de celui-ci entre les deux autres collègues.

18. Si la nécessité de remplir de manière efficace une mission de service public est assurément un but légitime pouvant justifier le licenciement, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert n'établit pas à suffisance que le licenciement de Madame G. poursuivait effectivement ce but.

Des (seules) pièces produites aux débats par la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, il ressort en effet ce qui suit :

- Selon l'organigramme du service de la prévention et du stationnement, celui-ci comprend notamment le guichet stationnement qui est lui-même composé de trois personnes (3 ETP) dont un responsable du guichet¹⁰.
- .
- Le 29 septembre 2016, Madame M., assistante administrative contractuelle affectée au service de la population (étrangers) depuis le 4 juillet 2016, par ailleurs en service à la Commune depuis 22 ans et bénéficiant d'un crédit-temps à 415ème du 1^{er} mai 2016 au 30 avril 2017, a demandé son changement de service pour des raisons qu'elle invoque dans sa demande mais qui ne sont pas précisées dans la pièce produite. Suite à un rapport favorable du service de gestion des ressources humaines et afin d'apporter du renfort dans le cadre du renouvellement des cartes de

¹⁰ Pièces 6 et 11 du dossier de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert

stationnement », le collègue des bourgmestre et échevins a marqué son accord pour son transfert vers le service de la recette (stationnement réglementé)¹¹ avec effet au 27 décembre 2016¹².

- Lors de la réunion du service de gestion des ressources humaines du 8 février 2017, il a été décidé ceci « D. M.: l'équipe du stationnement se voit déforcée par la maladie (tendinite) de Mme G. Il est dès lors proposé de maintenir Mme M. au stationnement. Une nouvelle évaluation sera effectuée dès le retour de Mme G. . En cas d'évaluation défavorable, elle réintégrera la fonction de puéricultrice (accord de l'intéressée marqué à Mme M. lors de leur entretien du 08/02). »¹³.

19. Le tribunal estime que, de ces seuls éléments, il n'apparaît nullement que l'organisation du guichet stationnement était perturbée par l'absence prolongée de Madame G. .

Madame G. a en effet été remplacée par Madame M. dès ses premières absences au mois de février 2017. Cette dernière avait déjà intégré le service, avant le congé de maladie de Madame G. , pour faire face à un surcroît de travail lié au renouvellement des cartes de stationnement. La Commune a décidé de l'y maintenir dans l'attente du retour de Madame G. .

Au moment du licenciement, le cadre du guichet stationnement était donc au complet. La Commune de Woluwe-Saint-Lambert n'établit pas (ni du reste ne soutient) que Madame M. aurait entretemps été réaffectée à un autre service. Elle n'établit pas plus que l'affectation de Madame M. au guichet stationnement pour suppléer à l'absence de Madame G. aurait perturbé l'organisation d'un autre service ; elle l'établit d'autant moins que Madame M. était venue renforcer le service, au-delà du cadre, avant l'absence de Madame G. . Elle n'établit pas non plus que, suite au licenciement de Madame G. , elle a procédé à un recrutement pour remplir le cadre incomplet.

La seule affirmation qu'il n'aurait pas été possible « de maintenir encore une situation d'attente sur le plan organisationnel [...] à la réception du dernier certificat médical de [Madame G.] et qui subitement couvrait une période de trois mois (du 25 octobre 2017 au 26 janvier 2018)¹⁴ ne suffit pas à rapporter la preuve dont la Commune de Woluwe-Saint-Lambert a la charge.

20. Surabondamment, le tribunal relève qu'en toute hypothèse, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert n'établit pas que le licenciement de Madame G. constituait le moyen approprié et nécessaire pour réaliser le but de service public poursuivi

L'affectation de Madame M. au guichet stationnement, avant même le début des absences de Madame G. , démontre que des solutions de mobilité interne étaient possibles au sein des services communaux. La Commune de Woluwe-Saint-Lambert ne démontre pas qu'une solution moins défavorable ou moins désavantageuse que le licenciement ne pouvait être trouvée pour suppléer aux absences répétées de Madame G. .

21. Certes, comme le relève à juste titre la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, il n'appartient pas aux juridictions du travail de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise (ici le service public) et de vérifier l'opportunité des mesures mises en oeuvre pour répondre à ces nécessités.

Il appartient cependant au juge de vérifier la réalité des faits qui sont invoqués par l'employeur et dont celui-ci supporte la charge de la preuve.

¹¹ Il n'est pas contesté qu'il s'agit du service auquel Madame G. était affectée

¹² Pièce 9 du dossier de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert

¹³ Pièce 10 du dossier de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert

¹⁴ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, n° 30, p. 16

22. La Commune de Woluwe-Saint-Lambert échoue à rapporter la preuve qui lui incombe. L'indemnité de protection est dès lors due.

Madame G. réclame l'indemnité forfaitaire équivalente à la rémunération de six mois prévue par la loi du 10 mai 2007.

La Commune de Woluwe-Saint-Lambert demande, à titre subsidiaire, que l'indemnité soit réduite à trois mois « compte tenu du fait qu'au vu des circonstances de l'espèce, il devrait alors être considéré comme établi le fait que le licenciement serait en tout état de cause intervenu et ce indépendamment de l'état de santé de [Madame G.] dès lors que [celle-ci] aurait présenté le même absentéisme mais justifié par une autre cause »¹⁵.

Ce faisant, la Commune se contente d'affirmer ce qu'il lui appartient de démontrer, à savoir que, selon elle, tout absentéisme de longue durée aurait conduit à une décision de licenciement. Elle n'invoque aucun élément concret à l'appui de cette affirmation, ni même ne l'argumente un tant soit peu.

Le tribunal accordera en conséquence l'indemnité forfaitaire de six mois.

Madame G. réclame un montant de 16.342,02 € dont le calcul n'est en soi pas contesté. Ce montant sera accordé.

Les intérêts au taux légal sont dû à dater du licenciement, soit le 15 décembre 2017.

IV.2. L'Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

23. Ce chef de demande est formulé à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal n'accorderait pas l'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007.

Le tribunal accorde l'indemnité de protection. Il n'y a donc pas lieu d'examiner la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

IV.3. La demande de dommages et intérêts

24. Madame G. sollicite, sur la base du droit commun de la responsabilité civile, la condamnation de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert au paiement de dommages et intérêts à raison des fautes commises par celle-ci.

Elle supporte la charge de la preuve de l'existence des fautes commises, du dommage qu'elle a subi et du lien de causalité entre ces fautes et le dommage.

Elle invoque les fautes suivantes :

- des manquements relatifs aux conditions de travail,
- la violation des principes de bonne administration, à savoir le principe d'audition préalable et le devoir de minutie,
- le manque d'égard et la méconnaissance du principe de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail.

Il convient d'examiner chacun des manquements allégués.

¹⁵ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, n° 43, p. 26

1° Les conditions de travail

25. Les manquements relatifs aux conditions de travail sont établis.

26. Selon l'article 4, alinéa 2, 4°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le bien-être est recherché notamment par des mesures qui ont trait à l'ergonomie.¹⁶.

L'article 5, § 1er, de la même loi prévoit que l'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et, qu'à cette fin, il applique les principes généraux de prévention, notamment : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à la personne, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé, limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure.

27. Il est établi qu'à tout le moins jusqu'aux travaux d'aménagement qui se sont - semble-t-il - achevés en juillet 2017, le guichet stationnement n'était pas aménagé de manière ergonomique.

Le rapport d'intervention du service externe pour la prévention et la protection au travail du 22 mars 2017 pointe de nombreux manquements : exigüité et encombrement des lieux, éclairage inadapté, écrans d'ordinateur non adaptables en hauteur, absence de vitrage au guichet exposant le personnel au risque d'incivilités, de menaces ou d'agressions, chaises non suffisamment adaptables, plan de travail des bureaux exigus. Le problème majeur se situait toutefois au poste de travail au guichet lui-même : le plan de travail y était trop réduit et sa hauteur était trop importante avec cette conséquence qu'il n'offrait pas de soutien au niveau des avant-bras, que les épaules étaient surélevées et que l'appui se faisait sur les poignets.

Madame G. a donc travaillé pendant plus de deux ans (à partir du 1er janvier 2015) dans un environnement qui ne correspondait aux exigences légales de bien-être au travail. Cet état de fait est constitutif de faute dans le chef de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert.

Le fait que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert ait sollicité l'intervention du service externe pour la prévention et la protection au travail dès que Madame G. l'a avisée des lésions musculaires dont elle souffrait au poignet et qu'elle ait ensuite fait réaliser les aménagements préconisés n'y change rien.

A juste titre, Madame G. fait valoir que la Commune avait l'obligation légale de prévenir les risques d'atteinte à la santé de ses travailleurs, de les évaluer, de concevoir d'initiative des postes de travail adapté à la personne et de choisir des équipements de travail qui limitent les risques de lésion. Cette obligation de prévention n'est par définition pas liée à la plainte d'une travailleuse.

antérieurs à cette entrée en vigueur, il convient d'appliquer les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

28. Madame G. fait valoir un préjudice essentiellement moral en raison du fait qu'elle a dû prêter dans un environnement de travail inadapté. Ce préjudice est suffisamment établi à la lecture du rapport du service externe pour la prévention et la protection au travail qui décrit de manière détaillée les désagréments encourus par le personnel qui travaillait au guichet stationnement.

¹⁶ Madame G. invoque les dispositions du code du bien-être au travail du 28 avril 2017. Celui-ci est toutefois entré en vigueur le 12 juin 2017. Les manquements allégués en l'espèce étant antérieurs à cette entrée en vigueur, il convient d'appliquer les dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Contrairement à ce que plaide la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, Madame G. n'invoque pas de lien causal entre les conditions de travail et la survenance de la maladie héréditaire dont elle souffre et n'en tire a fortiori pas de conséquence au plan indemnitaire.

Le tribunal évaluera, ex aequo et bono et globalement, le dommage de Madame G. comme il est dit ci-dessous¹⁷.

2° La violation des principes de bonnes administration

a) L'audition préalable

29. La cour constitutionnelle, dans ses arrêts des 6 juillet 2017¹⁸ et 22 février 2018¹⁹ a tranché définitivement la controverse relative à l'application du principe général de droit audi alteram partem en cas de rupture d'un contrat de travail dans la fonction publique.

Pour rappel, la cour de cassation, dans un arrêt du 12 octobre 2015, avait jugé que le licenciement d'un travailleur contractuel de la fonction publique, régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne devait pas être précédé d'une audition préalable²⁰. Cette position était demeurée controversée en doctrine²¹.

Dans le premier arrêt du 6 juillet 2017, la cour constitutionnelle a dit pour droit que :

- Les articles 32, 30, 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 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.

Dans le second arrêt du 22 février 2018, elle a jugé dans le même sens pour ce qui concerne le licenciement pour motif grave d'un travailleur employé par une autorité publique, régi par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978

Ces-deux décisions se fondent sur un raisonnement identique:-

« 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

¹⁷ Infra n° 37

¹⁸ C. const., 6 juillet 2017, arrêt n° 86/2017, Chr. D. S., 2016, p. 370

¹⁹ C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018, J.T.T., 2018, p. 273

²⁰ Cass., 12 octobre 2015, n° 5.13.0026.N, www.terralaboris.be

²¹ Voyez notamment S. GILSON, F. LAMBINET et Z. TRUSGNACH, Licenciement des contractuels de la fonction publique : il ne faut ni audition préalable ni motivation ! Vraiment ?, B.J.S., n° 554, 2015, pp. 7-10 et, n° 555, janvier 2016, pp. 7-10

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*.».

Selon la doctrine à laquelle le tribunal se rallie, « Il devient désormais clair que les autorités publiques doivent procéder à l'audition de tous leurs travailleurs, y compris leurs agents contractuels, avant de procéder à la rupture de la relation de travail, à tout le moins lorsque celle-ci est justifiée Par un motif lié à la personne ou au comportement de ceux-ci »²².

30. La conséquence du non-respect du principe de l'audition préalable réside dans l'existence d'une faute dans le chef de l'employeur.

Le dommage résultant du défaut d'audition préalable peut consister en la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi dès lors que la chance perdue est suffisamment réelle «sans qu'il puisse être imposé [au travailleur licencié] de démontrer de manière certaine que sans la faute commise par [l'employeur], [il] aurait, à coup sûr, pu garder son emploi »²³. Ce dommage ne peut être évalué qu'*ex aequo et bono*.

31. En l'espèce, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert n'a pas procédé à l'audition de Madame G. avant de décider de la licencier. Cette abstention est fautive.

Vainement, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert soutient que le licenciement de Madame G. en raison de son absentéisme était fondé sur les nécessités du service et des considérations de gestion, étrangers au comportement de l'intéressée, de sorte que l'audition préalable ne s'imposait pas puisque de Madame G. n'aurait « pu fournir aucune explication de nature à modifier cet élément objectif »²⁴.

Outre que le tribunal a jugé que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert ne, rapportait pas la preuve des nécessités du service qu'elle invoque, il relève que l'absentéisme du travailleur est précisément un motif lié à sa personne ou à son comportement qui impose qu'il soit entendu.

32. En ne donnant pas à Madame G. la possibilité d'être entendue préalablement à une éventuelle décision de licencier, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert lui a fait perdre une chance de conserver son emploi.

Si elle avait été entendue, Madame G. aurait pu informer la Commune de l'évolution de son état de santé et du délai d'une éventuelle reprise du travail, permettant de la sorte à la Commune d'en évaluer, en pleine connaissance de cause, les répercussions à terme sur l'organisation de ses services, en ce compris, le cas échéant, une réaffectation de l'intéressée à son retour. En n'entendant pas Madame G. , la Commune lui a fait perdre une chance d'infléchir la mesure qui était envisagée.

Le tribunal évaluera, *ex aequo et bono* et globalement, le dommage de Madame G. comme il est dit ci-dessous²⁵.

b) Le devoir de minutie

33. Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, le devoir de minutie, ou principe de prudence, ressortit aux principes généraux du droit et signifie que l'administration doit préparer ses décisions de manière

²² J. DE WILDE D'ESTMAEL, L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? , Obs. sous C. const., 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1707

²³ Cour trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. n° 2016/AM/404, www.terralaboris.be

²⁴ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert, n° 33, p. 19

²⁵ *Infra* n° 37

soigneuse et prendre en considération tous les éléments pertinents du dossier²⁶. Ce devoir s'impose avec une particulière acuité lorsqu'il s'agit d'un acte individuel²⁷.

En vertu de ce devoir, l'autorité administrative est tenue de procéder à une recherche minutieuse des faits, de récolter les renseignements nécessaires à la prise de décision et de tenir compte de tous les éléments du-dossier afin qu'elle puisse prendre sa décision en pleine connaissance de cause et après avoir raisonnablement apprécié tous les éléments utiles à la prise de décision²⁸.

34. A bon droit, Madame G. soutient que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert a manqué à son devoir de minutie.

Des pièces portées à la connaissance du tribunal, il apparaît que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert n'a procédé à aucune investigation qui lui aurait permis d'appréhender la situation personnelle de Madame G. et les répercussions réelles de son absence sur l'organisation de ses services. La Commune admet ne pas s'être informée de l'évolution de l'état de santé de Madame G. et sur le délai de son éventuel retour au travail ; elle s'est contentée de prendre acte du dernier certificat médical qui prolongeait l'incapacité de travail jusqu'au 26 janvier 2018. Par ailleurs, le rapport du service de gestion des ressources humaines se contente d'affirmer que les absences de Madame G. perturbent le bon fonctionnement du service ; il n'informe pas le collège des bourgmestre et échevins sur la nature ou la gravité de ces perturbations ou encore sur la possibilité (ou, l'absence de possibilité) de remédier à ces perturbations autrement qu'en décidant de licencier.

Il n'apparaît dès lors pas que le collège des bourgmestre et échevins ait pris la décision de licencier en pleine connaissance de cause et en ayant pu apprécier tous les éléments utiles.

Le collège a manqué à son devoir de minutie En prenant la décision de licencier sans être pleinement informé, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert a également fait perdre à Madame G. une chance d'infléchir la décision de la licencier.

Le tribunal évaluera, ex aequo et bono et globalement, le dommage de Madame G. comme il est dit ci-dessous²⁹.

3° Le manque d'égard et la méconnaissance du principe de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail

35. Selon l'article 16, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Cette obligation découle du principe d'exécution de bonne foi, visé à l'article 1134, alinéa 3, du code civil, qui s'applique à toute convention et donc au contrat de travail.

36. A juste titre, Madame G. fait valoir que l'absence d'audition préalable et d'examen minutieux de son dossier constitue également un manque d'égards de la part de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert.

Ce manque d'égards a nécessairement fait naître un sentiments d'injustice face à une décision abrupte de licenciement.

Ce dommage doit également être réparé comme il est dit ci-dessous.

²⁶ D. DE JONGHE et P.-Fr. HENRARD, L'actualité des principes généraux du droit administratif et de bonne administratif en droit administratif : questions choisies, in Actualité des principes généraux en droit administratif, social et fiscal, Limai, Anthemis, 2015, n° 22, pp. 21-22

²⁷ Ibidem, n° 24, pp. 23-24

²⁸ Ibidem, n° 26, p. 24 et la jurisprudence citée en note 104

²⁹ Infra n° 36.

4° Le montant des dommages et intérêts

37. Comme indiqué, il convient d'évaluer ex aequo et bono l'ensemble du dommage subi par Madame G. et résultant des manquements de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert.

Madame G. réclame un montant de 10.000,00 €.

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le tribunal retient sa responsabilité, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert admet un montant de 3.500,00 €³⁰.

Le tribunal retiendra ce dernier montant.

IV.4. Les dépens

38. Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

Selon l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure et de l'article 618 du code judiciaire, le montant de l'indemnité de procédure due par la partie succombante en application de l'article 1022 du code judiciaire est fixé, pour les affaires évaluables en argent, sur la base du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance ou, le cas échéant, dans les dernières conclusions du demandeur si le montant a été modifié en cours d'instance.

Madame G. liquide ses dépens à une indemnité de procédure d'un montant de 2.400,00 €, soit le montant de l'indemnité due pour les affaires évaluables en argent de 20.000,01 € à 40.000,00 €.

Ce montant sera accordé eu égard au montant réclamé par Madame L. dans ses dernières conclusions (16.342,02 € + 10.000,00 € = 26.342,02 €).

IV.5. Le jugement exécutoire et le cantonnement

39. Selon l'article 1397, alinéa 2, du code judiciaire, « Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 19 octobre 2015 dite « loi pot-pourri I » qui a notamment modifié l'article 1397 précité, les jugements définitifs contradictoires sont de plein droit revêtus de l'exécution provisoire. Celle-ci est la règle et l'effet suspensif de l'appel est l'exception.

Il ressort des travaux parlementaire de la loi que la volonté du législateur a été de limiter le pouvoir du juge d'ordonner la suspension de l'exécution provisoire de son jugement aux situations dans lesquelles l'exécution emporterait des effets irréversibles ou à tout le moins difficilement réversibles (comme par exemple un jugement ordonnant la démolition d'une maison)³¹.

En l'espèce, la Commune de Woluwe-Saint-Lambert demande que le présent jugement ne soit pas exécutoire. Elle fait valoir l'apparente insolvabilité de Madame G. et le risque qu'elle ne puisse restituer les sommes perçues.

³⁰ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la Commune de Woluwe-Saint-Lambert p.27.

³¹ F. LEJEUNE, Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ?, in Le procès civil efficace ? Première analyse de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile (dite « loi pot-pourri ! »), Anthennis, 2015, n° 66, pp. 139-140

Outre que la Commune de Woluwe-Saint-Lambert ne produit aucun élément concret qui permettrait d'établir ses allégations d'insolvabilité, cette argumentation ne rencontre pas la volonté du législateur telle que rappelée ci-dessus. Le tribunal ne peut la retenir.

Le présent jugement sera dès lors revêtu de l'exécution provisoire.

40. Selon les articles 1404 et 1406 du code judiciaire, le cantonnement est de droit et le juge ne peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce que si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.

La Commune de Woluwe-Saint-Lambert demande à être autorisée à cantonner les sommes auxquelles elle est condamnée.

Madame G. indique expressément qu'elle ne demande pas d'exclusion de la faculté de cantonnement. Il convient donc d'autoriser la Commune de Woluwe-Saint-Lambert à cantonner.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal,

Statuant après un débat contradictoire,

Dit la demande de Madame G. fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la Commune-de Woluwe-Saint-Lambert à payer à Madame G. la somme de 16.342,02 €, sous déduction s'il échet des retenues sociales et/ou fiscales, à majorer des intérêts moratoires à compter du 15 décembre 2017, à titre d'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007 ;

Condamne la Commune de Woluwe-Saint-Lambert à payer à Madame G. la somme de 3.500,00 €, à majorer des intérêts moratoires à compter du 15 décembre 2017, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi ;

Condamne la Commune de Woluwe-Saint-Lambert aux dépens de l'instance, liquidés par Madame G. à la somme de 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure ;

Dit le jugement exécutoire par provision nonobstant appel ;

Autorise la Commune de Woluwe-Saint-Lambert à cantonner les sommes auxquelles elle est condamnée auprès de la Caisse des dépôts et consignations.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Catherine LEMAIR,

Monsieur Jean-Paul VAN DEN STEEN,

Monsieur Mansour CHERIF,

Juge,

Juge social employeur,

Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 10 mars 2020 à laquelle était présent :

Madame C. LEMAIR, Juge,

assisté par Monsieur Frédéric ANCIAUX, Greffier