



Numéro de répertoire : 2019/ Oü§1 1
Date du prononcé : 19.7.2019
Numéro de rôle : 18/2262/A
Numéro auditorat : 18/7/17/024
Matière: Contrat de travail employé
Type de jugement : définitif (19) contradictoire
Liquidation au fonds: NON (loi du 19.3.2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€:	€:
PC:	PC:

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
1ère Chambre
Jugement**

EN CAUSE_:_

Madame F, inscrite au registre national sous le numéro N1,
Domiciliée A1,
partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Maître Leïla LAHSSAINI, avocate;

CONTRE:

La COMMUNAUTE, représentée par son Gouvernement, inscrite auprès de la B.C.E. sous le n°N2,
dont le cabinet est établi A2,
partie défenderesse, comparaisant par Maître Vanille SCOHY, avocate;

* * *

1. INDICATIONS DE PROCEDURE

Le Tribunal a fait application de la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

La cause a été communiquée à l'Auditorat du travail de Bruxelles, qui a indiqué n'émettre aucun avis (v. articles 764, al. 1, 3 et 5 et 766 du Code judiciaire et circulaire n° 13/2015 du Collège des procureurs généraux).

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 14.6.2019. Elles n'ont pu être conciliées. La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Dans son délibéré, le Tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment:

la requête introductive d'instance de Madame F déposée au greffe du Tribunal le 14.5.2018 ;
l'ordonnance de fixation des dates des conclusions et des plaidoiries rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 5.6.2018, telle que réaménagée du commun accord des parties;
les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame F communiquées, via e-deposit, au greffe du Tribunal le 19.4.2019;
les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la COMMUNAUTE déposées au greffe du Tribunal le 17.5.2019;
le dossier inventorié de pièces déposé par chacune des parties.

II. **FAITS**

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés, peuvent être résumés comme suit :

1. Le 22.5.2002, Madame F entre au service de la COMMUNAUTE. Elle est occupée en qualité d'« *employée de niveau 2+* » à temps plein auprès de la Direction générale de la Culture dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, signé le 2.5.2002, courant du 22.5.2002 au 21.5.2004.

2. Le 17.6.2004, la COMMUNAUTE engage Madame F en qualité d'« *employée de niveau 1* » à temps plein « *en vue d'exercer des tâches spécifiques à la Direction générale - Service général du Patrimoine culturel et des Arts plastiques* », dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 22.5.2004. Madame F travaille comme restauratrice- conseil au sein de l'Administration générale de la Culture - Direction du Patrimoine culturel.

3. En 2014, Madame F fait l'objet d'une évaluation favorable.

4. En 2016 et 2017, Madame F est en incapacité de travail durant les périodes suivantes :

du 6.1.2016 au 17.1.2016;
du 29.2.2016 au 4.3.2016;
du 25.8.2016 au 23.9.2016;
à partir du 19.10.2016 (jusqu'au 14.4.2017)¹.

5. Un diagnostic de *burn out* est posé concernant cette dernière incapacité. Durant celle-ci, Madame F entreprend diverses démarches et prend notamment contact avec la Direction de la Médiation du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le service externe de prévention et protection au travail S.P.M.T. Arista.

6. Le 24.2.2017, Madame F a un entretien avec Monsieur VH, Directeur général adjoint à la Direction du Patrimoine culturel, afin d'expliquer sa situation et d'envisager une reprise du travail dans les meilleures conditions.

7. Le 10.3.2017, Madame F adresse à Madame C, employée de la COMMUNAUTE, un courriel évoquant l'entretien avec Monsieur VH, faisant état de l'accord de ce dernier pour un retour au travail en mi- temps médical en avril et sollicitant d'être informée concernant les formules possibles pour la prestation d'un mi-temps en vue de proposer un plan de travail à sa hiérarchie.

¹ La reprise du travail, à raison d'un mi-temps médical, était prévue le 15.4.2017.

8. Le 13.3.2017, Madame F adresse à Monsieur VH un courriel, dont l'objet repris en rubrique est « mi-temps », rédigé comme suit:

« **Monsieur le Directeur,**

Je me permets de vous contacter via mon adresse mail privée afin de vous remercier de m'avoir reçue. Je vous remercie également d'avoir pris en compte et accepté que je revienne travailler en avril sous la prestation d'un mi-temps médical.

Je suis actuellement en contact avec Arista afin de travailler sur une proposition de planning qui conviendrait non seulement aux besoins du service ainsi qu'à moi-même et ce, avec raccord de mon médecin.

Ma/heureusement, la personne qui s'occupe de mon dossier chez Arista, est en maladie toute la semaine.

Je vous enverrai donc une proposition de travail dès son retour.

Bien à vous »

9. Le 24.3.2017, Monsieur VH adresse à Monsieur P, Administrateur général, une note à laquelle est annexé un rapport relatif à Madame F rédigé et signé par Madame N, Directrice *ad interim*. Cette note est rédigée en ces termes :

« *Objet: Service général du Patrimoine*

Direction du Patrimoine culturel

Rapport relatif à Madame F

Monsieur l'Administrateur général trouvera en annexe un rapport relatif à Madame F, restauratrice-conseil contractuelle temps plein près la Direction du Patrimoine culturel {SGP, AGC}, rapport enrichi d'annexes étayant les problèmes suscités par l'intéressée.

*Vu les nombreuses difficultés fonctionnel/es et autres décrites dans ce rapport rédigé par la Direction du Patrimoine culturel, je souhaite que cette agente soit licenciée, ce qui entraîne de facto que l'on procède au recrutement d'un nouvel agent disposant des qualifications de restauratrice-conseil/ **pour ce service.***

Sans rentrer dans les détails, que vous trouverez donc en annexe, je tiens à souligner que l'absence pour maladie de Madame F, sous certificat médical depuis le 18/10/2016, a entraîné et entraîne plusieurs conséquences fâcheuses au bon fonctionnement du Pôle Valorisation de la Direction du Patrimoine culturel et à la continuité du service public.

*Indépendamment des conséquences susmentionnées, nombre de difficultés avaient déjà été constatées tant dans les modes de réalisation des tâches de l'intéressée, en termes de suivi général du travail, du travail en réserves, du traitement des dossiers de restaurations, d'informatisation et **d'archivage des données, de son rôle de restauratrice-conseil, que dans son comportement, dans ses rapports à certains collègues et à sa hiérarchie.***

En conclusion, poursuivre la collaboration avec Madame F s'avère dorénavant impossible.

Je remercie, Monsieur l'Administrateur général de l'attention qu'il n'aura pas manqué d'accorder à la présente et à la suite qu'il ne manquera pas d'y apporter."

10. Le 28.3.2017, Monsieur VH adresse à Monsieur P, Administrateur général, une note rédigée en ces termes:

« *OBJET: Demande de licenciement de Madame F, restauratrice conseil.*

Monsieur l'Administrateur général,

*Depuis mon entrée en fonction, je n'ai eu l'occasion d'entre-apercevoir Madame F. Le rapport que la directrice a.i. du patrimoine culturel vous a récemment adressé met en exergue les nombreux problèmes engendrés par cet agent, qu'elle soit présente ou absente. Je vous informe par la présente que Madame F était censée reprendre son service ce lundi 27 mars. En ce mardi 28 mars, elle **n'a, à ma connaissance, pas encore réintégré ses fonctions.***

R.G. n° 18/2262/A

La fonction d'une restauratrice conseil est essentielle au bon fonctionnement de mes services - particulièrement dans la gestion des collections de la Fédération Wallonie-Bruxelles que ce soit par les contacts avec les opérateurs muséaux soutenus, les constats d'œuvre dans le cadre des prêts inter-muséaux ou les déménagements des réserves. Ce dernier point, notamment en ce qui concerne le déménagement vers Mons de la réserve de Braine l'Alleud ou d'une partie des réserves de Bruxelles vers la Louvière, est opérationnalisé en ces mois de mars et avril 2017, l'absence d'une restauratrice conseil se fait donc ressentir au quotidien. Ainsi, par la présente, je vous demande de tout mettre en œuvre pour qu'il soit procédé au licenciement de Madame F à son remplacement dans les plus brefs délais.

En vous remerciant du suivi que vous accorderez à ce dossier>>.

11. Par un courrier recommandé du 13.4.2017, la COMMUNAUTE informe Madame F de ce qu'elle envisage la possibilité de la licencier « en raison de difficultés et manquements rencontrés dans la gestion de dossiers et du suivi du travail en qualité de restauratrice-conseil » et la convoque à un entretien préalable, fixé le 24.4.2017 à 9h00. La COMMUNAUTE y précise que le dossier de la procédure peut être consulté à partir du 18.4.2017, que Madame F peut se faire assister par une personne de son choix et qu'il lui est loisible de renoncer à l'entretien. Madame F est *in fine* invitée à ne plus se présenter au Ministère jusqu'au jour de son entretien.

12. Le 15.4.2017, Madame F se présente sur son lieu de travail mais aucune reprise effective du travail n'a lieu.

13. Le 2.5.2017, se tient l'entretien préalable. Madame F y est assistée de son conseil. La COMMUNAUTE est représentée par Monsieur P, Administrateur général, Monsieur VH, Directeur général adjoint, et Madame M, agent statutaire. Un procès-verbal de l'entretien est dressé.

14. Le 2.5.2017, Monsieur P adresse à Messieurs D et S, respectivement Secrétaire général et Directeur général, une note aux termes de laquelle il sollicite, « en parfait accord avec la hiérarchie directe - Monsieur VH, Directeur général adjoint, et Madame N, directrice ad interim », le licenciement immédiat moyennant indemnité de Madame F.

15. Par un courriel du 5.5.2017, Madame F retourne à Madame M une version corrigée du procès-verbal du 2.5.2017 qui lui avait été adressé.

16. Par un courrier recommandé du 11.5.2017, la COMMUNAUTE notifie à Madame F son licenciement avec effet au 15.5.2017 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12 mois et 13 semaines, sous déduction de quatre semaines liées aux frais de reclassement. Le licenciement y est motivé en ces termes :

« Le motif de votre licenciement est le suivant : incapacité de travail couverte par certificats médicaux depuis le 19 octobre 2016 sans interruption à temps plein et à mi-temps depuis le 15 avril 2017. Cette absence pour maladie perturbe le bon fonctionnement du Service « Conservation » dans lequel vous exercez vos fonctions. »

17. Par un courrier recommandé daté du 22.6.2017, Madame F demande, par la voie de son conseil, à la COMMUNAUTE de lui fournir, conformément à l'article 4 de la C.C.T. n° 109, les motifs concrets ayant conduit à son licenciement. Ce courrier est suivi de quatre courriers du conseil de Madame F, relayant des demandes de documents ou d'accès et, pour le dernier, mettant la COMMUNAUTE en demeure de payer l'amende civile et l'indemnité de 17 semaines prévues par la C.C.T. n° 109, MADAME F se réservant pour le surplus le droit de réclamer des dommages et intérêts du chef d'abus de droit.

18. Par un courriel du 17.11.2017, la COMMUNAUTE adresse au conseil de Madame F la copie d'un courrier daté du 10.7.2017 communiquant les motifs concrets du licenciement, adressé à cette date à une adresse erronée.

19. Par un courriel du 15.12.2017, la COMMUNAUTE réitère, auprès du conseil de Madame F, sa position concernant la motivation du licenciement de cette dernière.

20. Le 14.5.2018, Madame F assigne la COMMUNAUTE en justice.

III. **OBJET DE LA DEMANDE**

Madame F demande au Tribunal de condamner la COMMUNAUTE à lui payer les sommes suivantes :

- 1.768,9 € bruts à titre d'amende civile forfaitaire;
- 15.035,9 € bruts pour licenciement manifestement déraisonnable;
- 22.996,14 € bruts à titre d'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral ;
- 15.035,9 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes précitées à partir de leur date d'exigibilité.

Madame F demande la condamnation de la COMMUNAUTE aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant de base de 3.000 € et l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

IV. **DISCUSSION**

1. Madame F fonde ses deux premiers chefs de demande sur les dispositions de la C.C.T. n° 109². Elle réclame ainsi :

² Convention collective de travail n° 109 du 12.2.2014 concernant la motivation du licenciement,

l'amende civile forfaitaire de 2 semaines de rémunération visée à l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 109;

l'indemnité de 17 semaines de rémunération visée à l'article 9 de la C.C.T. n° 109, sanctionnant un licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de ladite convention.

2. Madame F réclame parallèlement :

des dommages et intérêts sanctionnant un abus du droit de licencier «évalués sur base de la CCT n° 109 à 17 semaines de rémunération»;

l'indemnisation forfaitaire de 6 mois réparant le dommage matériel et moral subi du fait d'une discrimination fondée sur son état de santé et son handicap dans le cadre des relations de travail, prévue sous l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

3. Il est d'emblée relevé que l'abus de droit allégué par Madame F, pour lequel elle demande une indemnisation distincte, est, en très large partie, fondé sur les motifs du licenciement.

4. La COMMUNAUTE oppose aux prétentions de Madame F, en premier ordre et en substance, que la C.C.T. n° 109 n'est pas applicable aux employeurs du secteur public, que de toute manière le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens des dispositions de cette C.C.T., qu'il n'est pas abusif et que Madame F doit démontrer, dans le cadre de l'abus de droit, un dommage distinct et sa hauteur, ce qu'elle ne fait pas.

5. Les travailleurs du secteur privé peuvent se prévaloir, depuis le 1.4.2014, des dispositions de la C.C.T. n° 109.

6. Les deux lignes de force de la C.C.T. n° 109 sont les suivantes:

elle instaure un droit pour le travailleur (relevant de son champ d'application) de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement ;

elle vise à prévoir une indemnisation pour le travailleur (relevant de son champ d'application) qui est la victime d'un licenciement manifestement déraisonnable. La C.C.T. n° 109 définit à cet égard les hypothèses dans lesquelles le licenciement est considéré comme étant manifestement déraisonnable, la fourchette de l'indemnisation et le régime de la charge de la preuve.

7. La C.C.T. n° 109 ne s'applique qu'au secteur privé, son champ d'application personnel étant délimité par la loi du 5.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires dont sont notamment exclues les personnes occupées par les communautés³. La C.C.T. n° 109 ne s'applique donc pas en l'espèce.

8. Bien que l'article 38 de la loi du 26.12.2013⁴ prévoit l'introduction, dans le secteur public, d'un régime «*analogue*» à la C.C.T. n° 109, un tel régime n'existe pas à ce jour.

9. Dans son arrêt n°101/2016 du 30.6.2016, la Cour constitutionnelle a dénoncé cette situation et a invité le législateur à adopter «*sans délai*» un régime de protection contre le licenciement manifestement déraisonnable pour le secteur public. Elle y précisait que «*Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109*».

10. Si le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, il ne peut suppléer à cette insuffisance que dans le cadre des dispositions légales existantes.

11. Suivant les enseignements de la doctrine autorisée⁶, l'absence de règles comparables pour le secteur public constitue une «*lacune extrinsèque*» de la loi. Le Tribunal ne pourrait dès lors y remédier et appliquer, fût-ce par analogie, les dispositions de cette C.C.T. n° 109.

12. Il n'apparaît pas en tout cas, comme l'a considéré la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 22.1.2018, qu'«*un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C. T. n° 109*»⁷.

³ L'article 2, § 3 de la loi du 5.12.1968 exclut de son champ d'application les personnes occupées par **l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires**, [...].

⁴ Loi du 26.12.2013 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.

⁵ v. Cass., 5.2.2016, www.juridat.be

⁶ v. J. KIRKPATRICK et S. NUDELHOLC, « Les questions préjudicielles sur les violations du principe constitutionnel d'égalité résultant de lacunes de la loi et les rapports entre la Cour de cassation et la Cour d'arbitrage », in *liber amicorum Paul Martens. l'humanisme dans la résolution des conflits. Utopie ou réalité?*, Larder, Bruxelles, 2007, 808; Cass., 4.9.2015, *J.I.M.B.*, 2016, 926.

⁷ v. C. trav. Liège, 22.1.2018, R.G. n° 2016/AL/765.

13. Il s'ensuit qu'il ne peut, en l'espèce, être question d'appliquer purement et simplement les dispositions de la C.C.T. n° 109.

14. Ceci conduit, à ce stade, à constater que la demande d'amende civile n'a pas, dans le présent cas, de fondement légal, réglementaire ou conventionnel, de sorte que le Tribunal ne peut y faire droit.

15. Par contre, il appartient au Tribunal d'appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et d'examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus du droit de licencier.

16. L'abus de droit entachant le licenciement d'un travailleur peut résulter de l'exercice du droit de rupture d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que doit en faire un employeur normalement prudent et diligent⁸. Il peut être constitué par le motif même du licenciement. Il peut également résulter des circonstances qui entourent la rupture, lorsque celles-ci sont manifestement fautives.

17. Les critères traditionnellement retenus pour conclure à un exercice anormal du droit de licencier sont l'intention de nuire, l'absence de motif légitime, un détournement de la finalité économique et sociale du droit, les circonstances qui entourent le licenciement, l'exercice déraisonnable du droit, le critère de proportionnalité et le non-respect d'une procédure de licenciement⁹.

18. Ainsi, il appartient au Tribunal d'appliquer le droit commun en matière d'abus de droit et d'examiner l'existence, dans le chef d'un employeur public, d'un éventuel abus du droit de licencier à l'aune du comportement de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances, étant entendu que dans son appréciation le Tribunal peut avoir égard, pour jauger le comportement de cet employeur public, aux critères applicables à son homologue du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109.

19. S'agissant de la charge de la preuve de l'abus de droit, ce sont les règles de droit commun contenues aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire qui s'appliquent à défaut de disposition dérogatoire applicable. En vertu de ces règles, il incombe au travailleur qui s'estime victime d'un licenciement abusif d'en apporter la preuve. A cet égard, le travailleur doit apporter la preuve certaine que l'exercice du droit de rupture, voire les circonstances caractérisant cet exercice, est concrètement constitutif d'un abus de droit et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement le préavis ou l'indemnité en tenant lieu¹⁰.

⁸ v. Cass., 18.2.2008, *J.T.T.*, 2008, 117; Cass., 12.12.2005, *J.T.T.*, 2006, 155.

⁹v. C. trav. Liège, 8.2.2017, *J.L.M.B.*, 2017/16, 761 et s. et la référence citée.

¹⁰ L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, résultant du licenciement. v. Cass., 26.9.2005, *J.T.T.*, 494; Cass., 7.5.2001, *J.T.T.*, 410.

20. Il est enfin rappelé que le travailleur ne peut pas cumuler différentes indemnités visant à sanctionner le même comportement de l'employeur et à réparer le même dommage dans le chef du travailleur¹¹.

21. En l'espèce, la COMMUNAUTE a, aux termes de la lettre de licenciement du 11.5.2017 et du formulaire C4, motivé le licenciement de Madame F en raison de son incapacité de travail couverte par certificats médicaux depuis le 19.10.2016 sans interruption à temps plein et à mi-temps depuis le 15.4.2017, estimant que cette absence pour maladie perturbe le bon fonctionnement du Service « Conservation » dans lequel l'intéressée exerce ses fonctions. Elle a précisé, dans sa lettre datée du 10.7.2017, que cette absence a eu pour effet d'accentuer une désorganisation du service, dès lors que le rôle d'un restaurateur conseil est essentiel à son bon fonctionnement, particulièrement dans la gestion des collections de la Fédération Wallonie-Bruxelles et a pointé, à cet égard, différentes tâches en assortissant certaines d'un constat de non-suivi.

22. Madame F conteste le motif de licenciement invoqué, en tant que tel et en tant que motif réel de son licenciement.

23. Dans la mesure où il est contesté, il appartient en premier lieu à la COMMUNAUTE d'établir la réalité du motif de licenciement invoqué.

24. La COMMUNAUTE produit un dossier de 18 pièces. L'examen de ces pièces conduit à constater que 9 d'entre elles ne sont en rien contributives quant à établir le motif de licenciement allégué¹² tandis que les 9 autres appellent les observations suivantes :

la pièce n° 3 est constituée du profil de la fonction de restauratrice-conseil. Elle n'est indicative qu'en ce qu'elle permet de constater que, comme le souligne Madame F, les tâches liées au respect de la législation en matière de marchés publics dans le cadre de la restauration d'œuvres et objets des collections n'est pas repris dans les attributions liées à la fonction.

¹¹ v. not. B. PARTENOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture: cumul des indemnités? », *Ors.*, 2018/2, 25. Selon ces auteurs, si le comportement reproché à l'employeur résulte d'un défaut ou d'une insuffisance de motivation, il ne pourra donner lieu qu'à une seule indemnité, que ce défaut ou cette insuffisance soit fondé sur la C.C.T. n° 109 ou sur les multiples textes édictant les protections contre le licenciement.

¹² Il s'agit des pièces n° 1 et 2 (contrats de travail), 4 (lettre datée du 10.7.2017 communiquant les motifs concrets du licenciement), 6 et *6bis* (convocation du 13.4.2017 et récépissé de l'envoi recommandé), 8 (demande de licenciement du 2.5.2017), 9 (lettre de licenciement du 11.5.2017 et récépissé de l'envoi recommandé), 9 (demande de communication des motifs concrets du licenciement du 22.6.2017), 11 (formulaire C4 et récépissé de l'envoi recommandé).

les pièces n° *3bis*, 12, 13 et 14 sont constituées de quatre courriels ou échanges de courriels qui, s'ils paraissent illustrer certaines difficultés ponctuelles (retard dans l'établissement d'un protocole d'accès à une réserve, non-suivi dans le (rem)placement des pièges à insectes dans les couloirs et salles de réserves, nécessité de renforcer la présence en réserve et le respect obligatoire de la législation pour les marchés publics), ne démontrent pas une désorganisation du service.

les pièces n° *3ter* et 5 sont constituées de la demande de licenciement du 28.3.2017 ainsi que du rapport y annexé établi le 24.3.2017 par Madame N. Ce rapport épingle une série de difficultés fonctionnelles de la Direction du Patrimoine culturel, avant et pendant l'absence pour maladie de Madame F, et recense les « *conséquences fâcheuses* » liées à cette absence ainsi que les nombreux manquements relevés par sa hiérarchie directe et l'auteur du rapport avant cette absence, sur différents plans. En réalité toutefois, ce rapport fournit une liste de griefs à charge de Madame F, qui sont pour la plupart assez génériques et sans lien avec des faits concrets précisément identifiés ou contextualisés, notamment dans le temps. Ces griefs ne sont du reste pas objectivés par la moindre pièce probante¹³.

la pièce n° *3quater* est constituée d'une note du 12.10.2016 adressée par Madame N à Madame F aux termes de laquelle Madame N rappelle les consignes applicables en matière de passation des bons de commande de restauration d'œuvres et objets des collections en vue du respect de la législation relative aux marchés publics et enjoint à Madame F de les respecter, suite à l'irrégularité de bons de commande pointée par le Centre d'expertise juridique. En réalité, il n'apparaît pas du profil de fonction que cette tâche relève des attributions de Madame F (v. *supra*) ni que celle-ci ait reçu la formation et les informations sollicitées sur le sujet, ce qu'elle a d'ailleurs souligné dans sa réponse du 17.10.2016. Les irrégularités ayant apparemment motivé cette note ne sont au demeurant ni prouvées en tant que telles, ni en tant qu'imputables à Madame F. Elles ont été contestées par l'intéressée dans sa réponse du 17.10.2016 (dont le sort n'est pas renseigné).

la pièce n° 7 est constituée du procès-verbal de l'entretien du 2.5.2017 préalable au licenciement. Il consigne pour l'essentiel les éléments de contestation avancés et les explications et justifications fournies par Madame F concernant les lacunes reprochées dans l'exercice de ses fonctions.

25. La COMMUNAUTE reste ainsi en défaut d'objectiver, sur la base des pièces précitées, le motif invoqué à l'appui du licenciement, en l'occurrence une désorganisation du service consécutive à l'absence de Madame F.

¹³1 est relevé qu'en l'état de sa production aux débats par les deux parties, le rapport du 24.3.2017 est constitué de quatre pages, sans annexes.

26. La COMMUNAUTE reste tout autant en défaut d'objectiver le motif envisagé à l'appui de l'intention de licencier, en l'occurrence les lacunes qu'elle reproche à Madame F dans l'exercice de tâches relevant de ses attributions. Les explications fournies par Madame F lors de l'entretien du 2.5.2017 relatives à une surcharge de travail dans sa fonction, dont elle s'était ouverte à sa hiérarchie, sont du reste crédibles et convaincantes au vu des pièces produites par l'intéressée¹⁴. Elles ne sont démenties par aucun élément contraire établi.

27. Cette substitution de motifs, intervenue *in extremis*, et l'évocation d'un autre motif lors d'une réunion interne de la Direction du Patrimoine culturel tenue le 22.6.2017 ne concourent pas non plus à créditer la réalité du motif de licenciement invoqué, et non prouvé en l'état.

28. Le licenciement de Madame F, après quasiment 15 années de maison, sur la base d'un motif non avéré et inédit puisqu'il ne correspond pas à celui pour lequel elle a été convoquée et entendue, démontre un exercice manifestement anormal par la COMMUNAUTE de son droit de rupture. Cette conclusion s'impose tant en considération de la figure de l'employeur normalement prudent et diligent placé dans la même situation qu'au regard des critères de l'article 8 de la C.C.T. n° 109 si celle-ci avait été applicable.

29. En outre, parce que le licenciement de Madame F intervient dans le contexte d'une reprise effective du travail convenue environ deux mois plus tôt avec sa hiérarchie et que l'annonce de celui-ci intervient la veille de la date prévue de reprise avec un refus, sous couvert de dispense, de reprise effective du travail, la décision de licenciement apparaît intempestive. Elle l'est également dès lors qu'il apparaît que la demande de licenciement du supérieur hiérarchique est réitérée en date du 28.3.2017 sur la base d'un constat d'absence de reprise du travail en date du 27.3.2017 alors même qu'il apparaît des pièces du dossier qu'une telle reprise n'était envisagée qu'en avril 2017. La COMMUNAUTE a ainsi fait preuve de légèreté à l'égard de Madame F, au mépris de toute considération pour la personne de sa travailleuse motivée à reprendre le travail à l'issue d'une période d'incapacité. Cette légèreté est attentatoire à la réputation de Madame F.

30. Ce complexe de faits, tenant tant au motif du licenciement qu'aux circonstances ayant entouré celui-ci, relève d'un exercice irrégulier du droit de licencier qui a généré dans le chef de Madame F un dommage distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité de rupture. Ce dommage sera adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts fixés, de manière forfaitaire par le Tribunal, à 20.000 €.

¹⁴ v. not. pièces n° 20, 22 et 43 de Madame F.

31. Cette évaluation paraît adéquate, tenant compte de ce que pour les travailleurs du secteur privé, un cumul entre une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 3 à maximum 17 semaines et des dommages et intérêts pour licenciement abusif doit être admis pour autant que, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la C.C.T. n° 109, les deux indemnités ne visent pas à sanctionner le même comportement de l'employeur et le même dommage dans le chef du travailleur.

32. Madame F n'a en revanche pas droit à l'indemnité de protection prévue par la loi du 10.5.2007. Ce dispositif légal concerne également la motivation du licenciement. L'indemnité de protection sanctionne un licenciement fondé sur un motif inadéquat.

33. Madame F n'a pas le droit d'être indemnisée deux fois pour le même dommage. Elle ne démontre pas, à supposer que l'existence d'une discrimination prohibée ait été avérée en l'espèce, un dommage, résultant de la violation des dispositions de la loi du 10.5.2007, qui ne serait pas déjà réparé par les dommages et intérêts déjà alloués ci-avant.

34. En conclusion, la demande de Madame F sera déclarée partiellement fondée dans la mesure mieux précisée au dispositif du présent jugement.

35. Eu égard à la tranche dans laquelle se situe l'enjeu du présent litige, le montant de base de l'indemnité de procédure est correctement fixé à 3.000 €¹⁵.

36. L'article 1017, al. 4 du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge si les parties succombent sur quelque chef. Cette disposition est applicable en cas de victoire partielle et pas seulement en cas de défaites respectives des parties sur des demandes croisées¹⁶.

37. En l'espèce, le Tribunal estime qu'il y a lieu d'appliquer cette disposition et de compenser partiellement les dépens ainsi que précisée au dispositif du présent jugement.

38. L'article 1397, al. 1 du Code judiciaire prévoit que l'exécution provisoire est de droit, sauf exceptions légales ou décision spécialement motivée du juge. En l'absence d'éléments concrets établis justifiant de s'en écarter, le Tribunal décide de ne pas déroger au principe prévu sous cet article.

¹⁵ v. articles 2 et 8 de l'arrêté royal du 26.10.2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire[...]

¹⁶ v. Cass., 19.1.2012, *Pas.*, 2012, 158; Cass., 18.12.2009, *Pas.*, 2009, 3064; H. BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », in *Actualités en droit judiciaire*, CUP 2013, vol. 145, Larcier, 352-353; B. DE CONINCK, J.-FR. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », *J.T.*, 2008, liv. 6324, 581-584, spéc. n° 12-15.

39. La COMMUNAUTE demande, en cas de jugement exécutoire, à pouvoir cantonner les sommes.

40. En vertu de l'article 1406 du Code judiciaire, « *Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave.* ».

41. Le cantonnement est un droit dont le débiteur ne peut être privé que dans des cas exceptionnels. Il appartient au créancier qui s'oppose au cantonnement d'établir le préjudice grave qu'il subirait si celui-ci était autorisé. Madame F n'a fait valoir aucun élément, elle n'allègue aucun éventuel préjudice grave dans son chef.

42. Il y a lieu d'autoriser la COMMUNAUTE à cantonner auprès de la caisse des dépôts et consignations le montant net de la condamnation.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,**

Déclare la demande de Madame F recevable et partiellement fondée dans la mesure définie ci-dessous;

Condamne la COMMUNAUTE à payer à Madame F la somme de 20.000 € à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;

Déboute Madame F pour le surplus de sa demande;

Condamne la COMMUNAUTE aux dépens de l'instance, taxés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie;

Accorde à la COMMUNAUTE la faculté de cantonner pour la totalité de la condamnation susvisée, en principal (montant net), intérêts et frais.

Ainsi jugé par la 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient:

Madame Aurore GILLET,
Monsieur Bernard KAMP,
Madame Catherine LARSIMONT,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

