

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 8 AVRIL 2020

EN CAUSE :

Madame S. A.,
inscrite au registre national des personnes physiques sous le numéro X, domiciliée à X,
partie demanderesse, comparaisant par Me G. C., avocat ;

CONTRE :

La Commune,
inscrite à la B.C.E. sous le numéro X,
dont le siège social est établi à X
partie défenderesse, comparaisant par Me C. L. loco Me M. U., 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 ;

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée le 28.11.2018. Une première audience a eu lieu le 08.01.2019. Lors de celle-ci, les parties ont convenu de dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §1er du Code judiciaire.

Par une ordonnance du 08.01.2019, le tribunal a acté le calendrier convenu et convoqué les parties pour l'audience du 14.01.2020. Lors de celle-ci, la cause a été reportée une dernière fois au 06.03.2020.

Madame A. a déposé :

- des conclusions « de synthèse » le 15.11.2019 ;
- un dossier de pièces le 03.01.2020.

La Commune de F. a déposé :

- des « secondes conclusions additionnelles de synthèse » le 16.12.2019,;
- un dossier de pièces le 16.12.2019.

Lors de l'audience du 06.03.2020, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame A. a été engagée par la Commune de F. dans les liens d'un contrat de travail d'employée à partir du 02.05.2012 (à titre de remplacement) puis du 01.01.2013 (pour une durée déterminée) et du 01.08.2013 (pour une durée indéterminée). Sa fonction est secrétaire d'administration à temps plein, mais elle était en pratique architecte-designer urbain au service des travaux publics.

Etant de nationalité marocaine, elle fait l'objet de plusieurs demandes d'autorisation d'occupation par la commune. Elle a également dû obtenir et faire renouveler et un titre de séjour, et un permis de travail. Elle déclare avoir subi un harcèlement moral au travail.

Le 01.03.2018, elle rencontre un conseiller en prévention, en présence d'un délégué syndical.

Le 03.06.2018, elle fait une tentative de suicide, et se retrouve en incapacité de travail.

Le 16.07.2018, un entretien est organisé avec la secrétaire communale B. M.. Suite à celui-ci, Madame A. signe le 19.07.2018 une déclaration par laquelle elle renonce à contester la décision de son employeur de la licencier moyennant prestation d'un préavis « partant du principe que la décision du Collège [des bourgmestre et échevins] n'interviendra pas avant le 13/09/2018 ».

A cette date, elle est licenciée moyennant prestation d'un préavis de 3 mois et 15 semaines débutant le 17.09.2018.

Le 20.09.2018, elle dépose plainte auprès de la police pour harcèlement au travail. Elle désigne comme auteur de celui-ci son supérieur direct, Monsieur Y. S..

Le même jour, le collège des bourgmestre et échevins de la commune annule sa décision du 13.09.2018 et licencie l'intéressée moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, au motif que ses « absences pour maladies répétées, bien que justifiées, sont de nature à déstabiliser le fonctionnement du service et ne permettent pas un remplacement ». Elle en est informée par courriers des 20 et 25.09.2018.

Par un courrier du 25.09.2018, le conseil de Madame A. invoque un harcèlement subi par sa cliente, conteste le document signé le 19.07.2018, déclare que les lettres de licenciement et les documents sociaux n'ont pas été transmis et demande la motivation du licenciement conformément à la CCT n°109.

Le document C4 établi le même jour mentionne comme motif du chômage des absences « de nature à déstabiliser le fonctionnement du service et ne permettant pas son remplacement ».

Le 4.10.2018, la Commune de F. transmet par courriel à madame A. et à son conseil les courriers des 20 et 25.09.2018. Les documents sociaux et preuves des envois par recommandé leur sont transmis le 22.10.2018.

Le même jour, le titre de séjour de Madame A. est renouvelé jusqu'au 31.08.2019.

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 28.11.2018.

La plainte pour harcèlement est classée sans suite par l'auditorat du travail le 03.01.2019.

III. Demandes des parties

Madame A. demande la condamnation de la Commune de F. à lui payer les sommes suivantes :

- 19,952,22 €, à titre d'indemnité pour harcèlement ;
- 19.952,22 €, à titre d'indemnité pour discrimination ;

- 19.952,22 €, à titre d'abus de droit.
Ces sommes étant à majorer des intérêts à partir de leur exigibilité.

Elle demande la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 3.000,00 € d'indemnité de procédure et 20,00 € de contribution au Fonds de l'aide juridique).

A titre principal, la Commune de Saint-Gilles postule le rejet des demandes et la condamnation de Madame A. aux dépens (liquidés à la somme de 3.000,00 €).

A titre subsidiaire, elle postule le rejet de la demande d'indemnité pour discrimination et la réduction de celle pour abus de droit à la somme de 500,00 C.

A titre plus subsidiaire, elle postule la réduction de la demande d'indemnité pour discrimination à une somme équivalente à trois mois de rémunération, l'interdiction du cumul des indemnités et l'exclusion de l'exécution provisoire et le maintien du cantonnement.

IV. Décision du tribunal

IV.A. La demande d'indemnité pour harcèlement

1. La législation applicable

Conformément à l'article 32ter, alinéa ter, 2°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, on entend par harcèlement moral au travail

« [un] ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »

Le harcèlement moral implique donc des comportements récurrents formant un ensemble abusif¹. Celui-ci « doit cependant apparaître objectivement, de sorte que l'expérience vécue du travailleur n'est pas déterminante. Le harcèlement repose sur le déséquilibre des parties, le caractère unilatéral des comportements, qui occasionnent des dommages à la personne qui en est l'objet. A cet égard, il convient de rappeler que l'exercice de l'autorité par l'employeur ou ses préposés, n'est pas en soit abusif ; il constitue même l'essence du contrat de travail. La jurisprudence est ainsi unanime pour affirmer que l'exercice normal de l'autorité par l'employeur (ou ses délégués) ne constitue pas du harcèlement. Le fait qu'elle soit mal ressentie ou ne s'inscrive pas dans le cadre des attentes personnelles du travailleur n'y change rien. De même, l'emprise sur un travailleur, qui évoque « la domination morale, intellectuelle, affective et physique », ne constitue pas, en soi, du harcèlement tant qu'elle n'est pas instrumentalisée. A l'inverse, sont abusives les pratiques d'organisations qui légitiment des comportements violents par des normes et des valeurs organisationnelles »².

¹ S. Billy, p. Brasseur et J-ph. Cordier, La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014: aspects juridiques et pratiques, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 53, §44 et 45

² Idem, p. 55 et 56, §46

Les comportements reprochés peuvent être similaires ou différents. Mais « il faut toutefois qu'il s'agisse de faits présentant un certain degré de cohérence »³. Ils doivent se produire pendant un certain temps, laissé à l'appréciation du juge⁴.

Conformément à l'article 32undecies, alinéa 1", de la loi du 4 août 1996,

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse. »

2. Application au cas d'espèce

Madame A. invoque un certain nombre de faits permettant selon elle de présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- Le fait que son supérieur hiérarchique, Monsieur Y. S. a menacé à de nombreuses reprises de la faire licencier pour incompetence ;
- Sa réunion du 01.03.2018 avec un conseiller en prévention ;
- Sa tentative de suicide du 03.06.2018 ;
- Son entretien du 16.07.2018 avec la secrétaire communale B. M..

En ce qui concerne les preuves de ces faits, elle expose que la Commune de F. « a rendu impossible l'accès (...) à sa boîte mail professionnelle, et ce déjà avant la date du licenciement. Dans cette boîte mail se trouvait un dossier de [l'intéressée] contenant des pièces concernant des événements précis. (...) [Celle-ci] demande la remise par [la Commune] de ces documents qui doivent se trouver sur le serveur (...) »⁵. Toutefois, lors de l'audience du 06.03.2020, elle n'a pas maintenu cette demande, vu le dépôt par la Commune des pièces reprises dans son dossier sous la référence 11-1 à 10.

Ces pièces concernent les faits suivants :

- **Projet du B. (construction de locaux) :** le 20.03.2017, Monsieur S. transmet une question d'un échevin « sur l'état d'avancement du dossier à l'étude chez toi, de « constructions de locaux techniques » qui devraient remplacer les conteneurs ». Madame A. demande le même jour « de quoi parle-t-on exactement ». Monsieur S. répond qu'il s'agit « de ce que je t'ai demandé il y a quelques réunions de cela : un endroit pour que les clubs puissent ranger leurs matériels ». Le 08.04.2017, il précise qu'« il s'agit d'espace de stockage qui pourraient être déposés sur la dalle après démolition ».
Ces faits indiquent que le supérieur hiérarchique de l'intéressée lui a demandé des renseignements sur un projet, et que celle-ci a mis un certain temps à répondre.
- **Projet du B. (transmission de plans) :** le 20.04.2017, Madame S., de la S.A. S., demande la communication de documents afin de participer à un appel d'offres. Cette demande est transmise le lendemain à Madame A. par une dame M.. Un rappel est adressé le 15.05.2017, et transmis à l'intéressée par Madame M. et Monsieur S., qui précise que « cela pourrait mettre à mal toute ta procédure ».
Ces faits indiquent que l'intéressée a mis un certain temps à répondre à un soumissionnaire potentiel, ce qui aurait pu porter préjudice à celui-ci lors d'un marché public et donc mettre effectivement à mal la procédure.
- **Rénovation des sanitaires d'une école communale :** un courrier daté du 07.09.2017 est rédigé afin de faire remarquer à un entrepreneur divers manquements. Ledit entrepreneur s'étonne par courrier du 27.09.2017 que ce document ne lui ait pas été adressé, mais remis en mains propres non signé le 26. Madame A. estime qu'il s'agit, au pire, d'une erreur de distraction. La Commune déclare avoir adressé oralement à l'intéressée une remarque.

³ Idem, p.57 et 58, §49

⁴ Idem, p. 60, §53

⁵ Conclusions de Madame A., p. 7.

- Ces faits indiquent qu'une maladresse a été commise envers un cocontractant de la Commune. Envoi d'un projet non corrigé : le 07.09.2017, Madame A. adresse à une collègue la version provisoire d'un projet de marché public. Monsieur S. confirme que ce projet n'a pas encore été corrigé et contient des erreurs. L'intéressée le conteste sans apporter de preuves. Ces faits indiquent que Madame A. a commis une erreur.
- Remplacement du boiler d'une école communale : le 18.05.2016, Madame R., conseillère énergie, adresse un courriel à Madame A. afin de modifier un cahier des charges. Le 26.05.2016, Monsieur S. précise à l'attention de plusieurs collaborateurs (dont l'intéressée) « demande de laisser actuellement le cahier des charges dans l'état dans lequel il se trouve mais dès désignation de l'entreprise (...) il faudra lui demander une proposition d'avenant visant à remplacer le type de chauffage prévu dans le marché par celui proposé » par Madame R.. Le 15.09.2017, cette dernière informe Monsieur S. que Madame A. a fait respecter le cahier des charges original, et que la modification souhaitée n'a pas été implémentée. Ces faits indiquent que Madame A. a commis une erreur.
- Détérioration d'une clôture : le 28.09.2017, l'échevin des travaux publics informe Madame A. qu'une clôture a été détériorée. L'intéressée répond qu'elle se déplacera pour le constater le jour-même. Un rappel lui est adressé le 03.10.2017. L'intéressée déclare en termes de conclusion qu'elle devait gérer une vingtaine de dossiers et se consacrait aux plus urgents. Ces faits indiquent que Madame A. n'a pas exécuté une mission qui lui a été confiée.
- Incident d'un pylône électrique ; le 12.10.2017, un responsable du service des sports du B. signale qu'une lampe d'un pylône a sauté. Monsieur S. attribue ce dossier à Madame A., en précisant qu'il faut vérifier sur place le disjoncteur. Le 18.10.2017, des techniciens interviennent seuls, après avoir vainement cherché l'intéressée. Ils constatent que le problème concerne une lampe, pour laquelle une garantie pourrait intervenir. L'intéressée déclare en termes de conclusion qu'il fallait faire intervenir un entrepreneur et qu'elle ne disposait pas d'un budget pour. Ces faits indiquent que Madame A. n'a pas exécuté une mission qui lui a été confiée.
- Orthographe le 07.11.2017, Madame A. répond à un avocat par un courriel contenant des fautes d'orthographe et/ou de grammaire. Madame M. demande à Monsieur S. de « rappeler les règles à [l'intéressée] et lui demander de faire attention à son orthographe ». Madame A. rappelle en termes de conclusion qu'elle se trouvait à l'époque entre deux périodes d'incapacité de travail. Ces faits indiquent que Madame A. n'a pas une orthographe et une grammaire parfaites.

En ce qui concerne les autres faits invoqués, la réunion du 01.03.2018 avec un conseiller en prévention ne permet de tirer aucune conclusion. Cette réunion n'a pas donné lieu à la rédaction d'un rapport, ce qui semble indiquer que Madame A. n'a émis qu'une demande d'intervention psychosociale informelle au sens de l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996.

La tentative de suicide du 03.06.2018 peut être la conséquence d'un harcèlement, mais également du fait que Madame A. « a par ailleurs perdu sa tante, son oncle et sa grand-mère » sans pouvoir « se rendre au pays à cause du travail et faire ainsi le deuil de leur disparition ». Elle déclare en outre avoir « subi un avortement forcé par son compagnon qui réside à Londres et qui a coupé tout contact avec elle depuis lors »⁶.

Enfin, en ce qui concerne l'entretien du 16.07.2018, Madame A. déclare que Madame M. l'a menacée de ne pas effectuer les démarches pour renouveler son permis de séjour et de la faire licencier. La Commune expose pour sa part que les démarches de renouvellement du permis de travail ont été effectuées (ce permis a d'ailleurs été renouvelé) et que la discussion n'a porté que sur la poursuite du contrat. Le tribunal relève qu'aucun procès-verbal ou rapport de cet entretien n'a été établi. Et le seul document qui aurait pu l'être à cette occasion (la renonciation signée le 19.07.2018) est contesté par les deux parties.

⁶ Attestation du Docteur Z. du 17.09.2018 (pièce n°2 du dossier de Madame A.).

Par ailleurs, un renouvellement de permis de séjour par le S.P.F. Intérieur dépend d'un dossier préparé par la commune du domicile de l'étranger, à savoir Uccle en ce qui concerne Madame A.. La Commune de F. n'intervient donc pas dans ce renouvellement. Interrogée à ce sujet lors de l'audience du 06.03.2020, Madame A. précise que les fonctionnaires des deux communes s'étaient accordés pour influencer le renouvellement de ce permis de séjour. Aucun commencement de preuve de cette affirmation n'est rapporté. L'intéressée reconnaît d'ailleurs ne pas avoir porté plainte.

En conclusion, les faits invoqués ne permettent pas de présumer une volonté de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de Madame A., ou mettre en péril son emploi ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La demande d'indemnité pour harcèlement doit être déclarée non fondée.

IV.B. La demande d'indemnité pour discrimination

1. La législation applicable

Conformément à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, celle-ci crée un cadre général de lutte contre les discriminations fondées notamment sur l'état de santé actuel et futur.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application notamment le licenciement (article 5) —, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14).

Conformément à l'article 28 §1er de cette loi,

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une 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. »

Comme l'a rappelé la cour du travail de Bruxelles, n'est pas discriminatoire le licenciement décidé « suite à de nombreuses absences pour maladie et la désorganisation du service qui en découle ». Dans ce cas, le travailleur « ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un ensemble de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont l'état de santé actuel et futur »⁷.

2. Application au cas d'espèce

Madame A. estime que son employeur ne rapporte pas la preuve d'une désorganisation du service par les absences justifiées de l'intéressée. Et la Commune estime que cette dernière ne rapporte pas la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, ou qu'à toute le moins ses absences ont désorganisé le service.

Madame A. reconnaît avoir fait partie d'un service composé de six personnes. Elle a par ailleurs connu six brèves incapacités de travail entre octobre 2017 et février 2018, puis une incapacité de longue durée à partir du 03.06.2018.

L'intéressée étant membre d'un petit service et ayant connu plusieurs périodes d'incapacité, la désorganisation apparaît comme évidente. Il est donc légitime que son employeur se soit inquiété de la situation à partir de juin 2018, et ait opté pour un licenciement en septembre.

⁷ C. trav. Bruxelles, 24 mai 2018, J.L.M.8., 2018, p. 1866 et J.T. T., 2018, p. 462.

Il appartient dès lors à Madame A. d'apporter la preuve que son licenciement n'est pas fondé sur la désorganisation du service, ce qu'elle reste en défaut de faire.

En conclusion, Madame A. n'invoque pas des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel et futur.

La demande d'indemnité pour discrimination doit être déclarée non fondée.

IV.C. La demande d'indemnité pour abus de droit

1. La législation applicable

Conformément à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil,

« [Les conventions] doivent être exécutées de bonne foi. »

En complément à cette disposition, Madame A. invoque plusieurs notions juridiques :

- L'application « par inspiration » des dispositions de la CCT n°109 relative au licenciement manifestement déraisonnable à un travailleur du secteur public, comme demandé par la Cour constitutionnelle « afin de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable »⁸ ;
- La sanction du défaut d'audition préalable à son licenciement, droit reconnu à tous les travailleurs du secteur public par la Cour constitutionnelle au motif qu'il « 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 »⁹.

2. Application au cas d'espèce

Madame A. estime abusif de la part de la Commune de F. de :

- Ne pas avoir procédé à son audition préalablement à son licenciement ;
- Ne pas avoir tenu compte du harcèlement dont elle se déclare victime ;
- L'avoir licenciée six semaines après le début de son incapacité ;
- Lui avoir mis la pression en la menaçant de ne pas effectuer les démarches pour renouveler son permis de séjour et de la faire licencier sans préavis.

La Commune de F. estime pour sa part qu'elle n'a pas eu un comportement abusif, que l'intéressée n'a pas subi de dommage et à titre subsidiaire que celui-ci peut être évalué à 500,00 €.

Le licenciement manifestement déraisonnable est, conformément à l'article 8 de la CCT n°109, celui « 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 ». Selon l'arrêt n°101/2016 de la Cour constitutionnelle, le tribunal doit s'inspirer de cette disposition pour un travailleur du secteur public.

Madame A. estime que son licenciement est motivé par le harcèlement et la discrimination dont elle se déclare victime.

⁸ C. const., 30 juin 2016, arrêt 101/2016, J.L.M.B., 2016, p. 1740

⁹ C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2017, Chron. D. S., 2016, p. 370 ; J.L.M.B., 2017, p. 1696.

Or, le tribunal a déjà estimé que l'intéressée n'invoque pas des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'une discrimination. Au contraire, son licenciement est fondé sur les nécessités du service (faire face à une désorganisation).

Quant aux menaces de ne pas effectuer les démarches pour renouveler son permis de séjour, le tribunal a déjà estimé qu'elles n'étaient absolument pas prouvées.

Quant à la menace de la faire licencier sans préavis, le tribunal relève qu'elle n'est également pas prouvée. Au contraire, Madame A. a été licenciée moyennant préavis puis paiement d'une indemnité de rupture, dont elle n'a pas contesté la hauteur.

Reste l'argument du défaut d'audition préalable. Madame A. a été licenciée plus d'un an après l'arrêt n°86/2017 de la Cour constitutionnelle, soit à un moment où ce droit ne fait plus l'objet de discussions. Désormais, l'administration « serait bien téméraire de croire qu'il lui est encore possible de s'abstenir d'auditionner ses agents contractuels avant de les licencier pour un motif lié à leur comportement ou à leur personne »¹⁰. « 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 »¹¹.

La jurisprudence fait application de cet arrêt en précisant que « pour [que l'audition] puisse être considérée comme valablement réalisée il faut que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée. Ceci requiert notamment que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix »¹². Par ailleurs, cette personne doit démontrer l'existence d'un dommage, à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi¹³, qui ne peut être évalué qu'ex aequo et bono¹⁴.

Il peut toutefois être dérogé au principe de l'audition préalable, qui n'est pas absolu : l'efficacité et parfois la célérité avec laquelle l'administration doit agir justifient, dans certains cas, des dérogations. Ainsi, l'administration peut passer outre à cette formalité lorsqu'elle est inutile — l'information pouvant être recueillie à cette occasion n'est pas susceptible d'influer sur le contenu de la mesure — et/ou lorsque l'urgence de la situation le requiert¹⁵.

En l'espèce, la Commune de F. ne produit pas d'éléments justifiant une telle dérogation. Madame A. a été licenciée sans avoir été valablement entendue.

L'entretien du 16.07.2018 avec la secrétaire communale B. M. s'est tenu de manière informelle, sans pouvoir être assimilé à une véritable audition (absence d'information quant aux motifs pour lesquels le licenciement est envisagé, quant aux faits reprochés, quant à la possibilité de faire valoir son point de vue, quant à l'assistance d'un défenseur).

En ce qui concerne le dommage, la Commune de F. estime « que les éléments du dossier ne permettent pas de conclure que [Madame A.] aurait eu une chance de conserver son emploi si elle avait été entendue préalablement à la prise de décision de [son employeur] dès lors qu'une démotivation avait été constatée

¹⁰ J. De Wilde D'Estmael, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », Obs. sous C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2017, J.L.M.B., 2017, p. 1705, §8.

¹¹ Idem, p. 1707, §11.

¹² C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2017, J.T.T., 2018, p. 101

¹³ C. trav. Bruxelles, 20 juin 2018, R.G. 2016/AB/1149, www.terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 25 avril 2018, J. T.T., p. 351.

¹⁴ C. trav. Mons, 26 janvier 2018, R.G. 2016/AM/404, www.terralaboris.be.

¹⁵ J. De Wilde D'Estmael, op. cit., p. 1700, §1

(...) et que [l'intéressée] avait également exprimé son souhait de ne plus continuer à exercer de fonction »¹⁶.

Or, aucun élément ne permet d'établir que l'intéressée avait formulé le souhait d'une rupture de la relation de travail. C'est au contraire une audition préalable en bonne et due forme qui aurait permis d'en rapporter la preuve.

Madame A. estime avoir « perdu une chance de conserver son emploi » et « subi un sentiment d'humiliation et d'injustice. Il y a là un dommage moral, non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis »¹⁷.

La perte d'une chance de conserver un emploi constitue un dommage matériel. A juste titre, la Commune de F. relève que l'intéressée n'établit pas celui-ci. Madame A. se limite d'ailleurs à invoquer un dommage moral.

Ce type de dommage peut être causé par une atteinte à l'honorabilité du travailleur, notamment dans le document C4¹⁸.

Celui délivré à Madame A. mentionne que « les absences pour maladie bien que justifiées (...) sont de nature à déstabiliser le fonctionnement du service et ne permettant pas son remplacement ».

Le tribunal considère que cette motivation, qui aurait pu être modifiée suite à l'audition préalable de l'intéressée, porte effectivement atteinte à son honorabilité en la rendant d'une certaine manière responsable de la rupture.

Ce dommage moral est évalué ex aequo et bono à la somme de 1.000,00 € nets.

En conclusion, la demande d'indemnité pour abus du droit de licencier doit être déclarée très partiellement fondée. Le défaut d'audition préalable de Madame A. peut être considéré comme abusif, et l'existence d'un dommage moral peut être constatée.

V. Dépens

Conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire,

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et soeurs ou alliés au même degré. »

En l'espèce, les demandes sont déclarées partiellement fondées et partiellement non fondées. Il y a dès lors lieu d'ordonner la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens. Madame A. reste ainsi tenue de la contribution de 20,00€ au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VI. Exécution provisoire

Conformément à l'article 1397, alinéa ter, du Code judiciaire, dans sa version en vigueur depuis le 03.08.2017,

¹⁶ Conclusions de la Commune, p. 20

¹⁷ Conclusions de Madame A., p. 29

¹⁸ Trib. trav. Bruxelles fr., 13 juin 2019, R.G. 14/13388/A, www.furidat.be.

« 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. »

Désormais, l'exécution provisoire d'un jugement prononcé après un débat contradictoire est devenue la règle¹⁹. Il n'est plus possible d'invoquer l'ancienne jurisprudence qui exigeait comme condition un certain degré de certitude de voir la décision être confirmée en appel.

Par ailleurs, selon l'article 1403, alinéa ter, du même Code,

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais. »

La possibilité d'exécuter un jugement par cantonnement est donc également la règle²⁰.

En l'espèce, le tribunal ne voit pas de motif justifiant une dérogation aux deux règles précitées. Le présent jugement est dès lors exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Madame S. A. très partiellement fondées ;

Condamne la Commune de F. à payer à Madame S. A. de la somme de 1.000,00 € nets, à titre d'indemnité pour abus de droit (défaut d'audition préalable) ;

Précise que cette somme est à majorer des intérêts à dater de son exigibilité ;

Déboute Madame S. A. du surplus de ses demandes ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

Précise que Madame S. A. reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

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

Monsieur G. M., Juge

Madame H. P., Juge sociale employeuse

Madame C. B., Juge sociale employée

¹⁹ C. trav. Liège (division de Namur), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/201, www.terralaboris.be.

²⁰ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossibles la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 786 du Code judiciaire, l'impossibilité pour tous les juges de signer le présent jugement.

Et prononcé le 8 avril 2020 par :

F. D., présidente, et ce conformément à l'article 782 bis du Code judiciaire,
assistée de F.-X. B., greffier en chef délégué,

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique, Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes