TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES
DU 7 OCTOBRE 2019

Monsieur M. R., RN X
domicilié X à BRUXELLES,
partie demanderesse,
comparaissant par Me C. A., avocat ;

CONTRE :

La COMMUNE, BCE: X
dont les bureaux sont situés X à BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me C. G. loco Me H. L., avocats ;

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

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 2019.

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 12 juin 2018, l'ordonnance du 4 septembre 2018 en application de l'article 747, §§ 1er et 2, du code judiciaire, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la commune le 15 mars 2019, les conclusions additionnelles de synthèse déposées par Monsieur R. le 17 mai 2019 et les dossiers de pièces déposés par chacune des parties.

II. LA DEMANDE

3. Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur R. demande au tribunal :

- avant dire droit, de condamner la commune à produire les fiches de paie de Monsieur D. M. de l'année 2014 et de Madame V. Q. de janvier 2015 à juin 2017, sous peine d'astreinte de 50,00 € par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- de condamner la commune au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif évaluée ex aequo et bono à 6 mois de rémunération, soit la somme de 30.797,03 €, à majorer des intérêts moratoires et légaux ;
- de condamner la commune au paiement d'une indemnité forfaitaire de 6 mois en raison de la discrimination sur base de son état de santé, soit la somme de 30.797,03 €, à majorer des intérêts moratoires et légaux ;
- de condamner la commune au paiement d'1 € provisionnel au titre d'arriérés de rémunération depuis le 1er janvier 2015 ;
- subsidiairement, de condamner la commune au paiement d'1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du non-paiement de sa rémunération, à majorer des intérêts au taux légal ;

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement sont également demandés.

III. LES FAITS PERTINENTS

4. Monsieur R. est engagé par la commune dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ingénieur A1 à partir du 1er décembre 2008.

Le contrat de travail prévoit que « la rémunération annuelle du travailleur est fixée à 21.492,37 € l'an, à l'indice 138.01 (basée sur la rémunération d'un agent statutaire pour la même fonction à savoir barème A 1 échelon 0 de la Charte sociale) [1]

Monsieur R. est affecté au département voiries du service espace public.

5. Le 25 octobre 2011, le collège des bourgmestre et échevins de la commune, considérant que Monsieur R. dispose des mêmes compétences et exerce les mêmes fonctions d'ingénieur civil qu'une autre ingénieure,

Madame P., engagée et rémunérée au grade A2, lui accorde ce grade et l'échelle de traitement y attachée[2].

Un avenant au contrat de travail est conclu le 27 novembre 2011 qui prévoit qu'à partir du 1er janvier 2012, Monsieur R. est occupé en qualité d'ingénieur civil et que sa « rémunération annuelle est fixée à 34.893,68 € l'an, à l'indice 138.01 (échelle de traitement A2-code 1 -échelon 22 de la Charte sociale) ».

6. A partir du 1er septembre 2012, Monsieur R. bénéficie d'une interruption de carrière ordinaire pour travailleurs de 50 ans ou plus (réductions des prestations à 1/5 temps)[3].

7. En juillet 2013, lors de l'évaluation du grade A2 en vue de la promotion au grade A5, Monsieur R. est noté très positivement, tant en ce qui concerne ses compétences techniques, son rendement

---

[1] Article 5, alinéa 1er, du contrat de travail du 27 novembre 2008 (Pièce 2 du dossier de Monsieur R.).

[2] Pièce 3 du dossier de Monsieur R.

[3] Voyez la décision du collège des bourgmestre et échevins du 13 juin 2017 qui renseigne sa décision n° 654 du 10 juillet 2012 octroyant cette interruption de carrière (pièce 17 du dossier de Monsieur R.).

qualitatif et quantitatif et son comportement (communication, travail en équipe, solidarité, confraternité, motivation, disponibilité, direction du personnel, etc.)[4].

Le 15 octobre 2013, le collège des bourgmestre et échevins revoit le traitement de Monsieur R. «à l'échelle de traitement A5, attachée à la fonction d'ingénieur civil principal, non pourvu d'une nomination à titre définitif»[5].

8. Les parties exposent qu'en janvier 2015, Monsieur R. est désigné co-responsable avec Madame V. du service espace public en tant que chef du service voiries, et signalisation «faisant fonction », en remplacement de Monsieur D. parti à la pension. Madame V. exerce ses fonctions de co-responsable en tant que cheffe du service administratif « faisant fonction ».

9. Le 3 février 2015, le collège des bourgmestre et échevins charge le secrétaire communal d'élaborer le projet d'un nouvel organigramme des services de l'administration communale[6].

10. Le 23 juin 2015, le collège désigne Monsieur R. en tant que représentant de la commune auprès du collège permanent d'expert d'H. en remplacement de Monsieur L.[7].

11. Le 17 février 2016, Monsieur R. adresse au secrétaire communal de la commune une note relative au «comportement inacceptable» de Monsieur D., ingénieur au sein du service espaces publics depuis le 15 janvier 2013, dont il est le supérieur hiérarchique[8]. Il y expose notamment que Monsieur D. prend des décisions sans lui en référer ou en référant à Madame V. en son absence, part sur chantier ou en réunion sans l'en avertir, met à mal sa position de responsable du service voiries et lui manque de respect.

Monsieur R. expose, sans être contredit, qu'il n'a pas reçu de réponse.

12. Le 30 juin 2016, Monsieur M. J., alors directeur du département aménagement du territoire et supérieur hiérarchique de Monsieur R., adresse une note au collège des bourgmestre et échevins par laquelle il recommande la désignation de Monsieur R. en tant que conseiller eau communal effectif, considérant notamment que ce « rôle de coordinateur [...] convient mieux à un chef de service » et que Monsieur D. et Madame S., pressentis pour ce poste, ont suffisamment de tâches à effectuer[9].

Le 12 juillet 2016, Monsieur M. J. adresse ensuite une note au collège par laquelle il manifeste sa désapprobation quant à la décision de désigner Madame S.. La note indique notamment ce qui suit : «Je regrette également que la décision du collège soit perçue comme un nouveau refus de reconnaître M. R. en tant que responsable du service Voiries, ce n'est malheureusement pas la première fois que cela se produit. Cette décision ne peut que fragiliser sa position par rapport aux autres membres du service. Comment pouvoir motiver l'intéressé pour sa fonction, pour ses responsabilités, ... s'il ne sent pas reconnu dans sa fonction. Ce service était dans une spirale négative, comment pouvoir inverser cette tendance si la hiérarchie se trouve désavouée ou non reconnue. »[10].

13. Fin 2016, Monsieur E. J. devient directeur des services patrimoine et espace public, en remplacement de Monsieur M. J..

---

4 Pièce 5 du dossier de Monsieur R..

5 Voyez la décision du collège des bourgmestre et échevins du 13 juin 2017 qui renseigne sa décision n° 77 du 15 octobre 2013 (pièce 17 du dossier de Monsieur R.).

6 Pièce 1 du dossier de la commune.

7 Pièce 6 du dossier de Monsieur R.

8 Pièce 7 du dossier de Monsieur R

9 Pièce 8 du dossier de Monsieur R..

10 Pièce 9 du dossier de Monsieur R..

14. Le 10 février 2017, le gestionnaire des ressources humaines de la commune adresse à différents destinataires dont Monsieur R. un courriel par lequel il communique le lancement de la procédure de désignation des chefs de service par validation. Il est demandé aux intéressés de confirmer pour le 15 février 2017 s'ils ont choisi de s'inscrire dans cette procédure comme candidat à la fonction de responsable du service pour lequel ils sont concernés ; à défaut, un appel à candidature au sein de l'administration sera lancé pour les services pour lesquels il n'y aurait pas de candidat déclaré.

Monsieur R. ne s'inscrit pas dans cette procédure de validation.

15. Monsieur R. est en incapacité de travail pour maladie du 8 février au 2 mars 2017.

16. Le 14 mars 2017, Monsieur R. est informé que sa demande de formation dans le domaine de l'accessibilité dans le cadre des aménagements de voiries a été refusée par son supérieur hiérarchique, Monsieur E. J., au motif qu'un autre collaborateur du service suit déjà la formation.

Monsieur R. fait valoir par courriel du même jour ce qui suit : « Formation déjà suivie par A., dans la même logique on ne devait pas autoriser [illisible] ceci d'une part, d'autre part, sachant que je ne suis plus gestionnaire du service et je dois reprendre mon travail en tant qu'ingénieur, cette formation m'est très utile ».

17. En mars 2017, Madame V. est désignée chef du service voiries.

18. Monsieur R. est en incapacité de travail pour maladie du 20 mars au 13 avril 2017.

19. Le 26 avril 2017, Monsieur R. adresse une lettre au bourgmestre de la commune dont l'objet est «la non-participation à l'entretien de validation du poste de chef de service voiries ».

Il y dénonce « l'accumulation de faits multiples, depuis ma prise de fonction en décembre 2008 » et y exprime son « désarroi ainsi que [son] inquiétude ». Il dresse la « liste non exhaustive des principaux événements [...] vécus depuis [sa] prise de fonction » : le fait que Madame P., ingénieure civile entrée en service quelques mois après son arrivée, a bénéficié directement du grade A2 alors que la valorisation de sa propre fonction n'a pris effet qu'en 2012 ; le fait que Monsieur D. a été désigné comme représentant de la commune auprès du collège permanent des experts d'H. contre l'avis de Monsieur M. J. ; le fait que les tâches de représentant de la commune S. et politique des eaux ont été attribuées respectivement à Madame R. et à Madame S. alors que ces fonctions étaient assumées par Monsieur L. qu'il a remplacé; l'existence d'une « alliance contre nature entre Monsieur D. et Madame V. pour faire passer les DC relatives aux voiries, en catimini, sans que je n'en sois informé ».

Il expose par ailleurs ne pas comprendre pourquoi il doit se présenter à un examen de validation alors qu'il est le seul à être mis en concurrence pour le poste qu'il occupe.

Il évoque également des « bruits de couloirs » à connotation raciste et le fait que Monsieur E. J., ne l'a pas invité à le rencontrer lorsqu'il a été désigné à la tête du service espace public, alors qu'il a rencontré tous les autres responsables de service. ,

Monsieur R. expose, sans être contredit, qu'il n'a pas reçu de réponse.

20. Monsieur R. est en incapacité de travail à partir du 22 mai 2017. Il ne reprendra plus le travail.

21. Le 31 mai 2017, il a, à sa demande, un entretien auprès du service externe de prévention et de protection au travail, S.PMT-A.. Il n'introduit pas de plainte formelle[11].
i

[11] Pièce 24 du dossier de Monsieur R.

22. Le 14 juin 2017, la commune notifie à Monsieur R. la décision du collège des bourgmestre et échevins du 13 juin 2017 de mettre fin à son contrat de travail à partir de cette date, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois et treize semaines, avec déduction de quatre semaines pour la procédure de reclassement professionnel.

La décision du collège est motivée comme suit :
« [...] Vu la note établie le 7 juin 2017 par M. E. J., directeur a.i. du service Espace public, et les éléments du dossier y relatifs duquel il ressort que :

- M. M. R. a eu des absences répétées pour maladie durant les derniers mois à savoir du 8 février 2017 au 2 mars 2017, du 20 mars 2017 au 13 avril 2017, le 11 mai 2017 et le 18 mai 2017 ;
- l'intéressé est absent pour maladie depuis le 22 mai 2017;
- les absences pour maladie ne permettent plus de répondre aux importants besoins du service en terme d'études de projets et de suivis de ceux-ci ainsi qu'aux tôches récurrentes du service ;
- M. M. R. a adressé un courrier au Bourgmestre de l'administration concernant la non participation à l'entretien de validation du poste de chef du service Voiries; que ce courrier contient des propos tels qu'il n'est plus possible de travailler avec l'intéressé ; ;
- dans le cadre de la restructuration du service, M. M. R. montre clairement une absence de volonté de prendre part à cette restructuration et affiche un négativisme par rapport à celle-ci; il met à la mal la volonté de la direction de prendre un nouveau virage visant à renforcer la cohésion du service ;
- sur base de ces éléments, il est proposé de mettre fin à la relation de travail avec M. M. R.. ».

Le formulaire C4 daté du 16 juin 2017 renseigne comme motif précis du chômage: «Les absences pour maladie de l'intéressé ne permettent plus de répondre aux importants besoins du service terme d'études de projets et de suivis de ceux-ci ainsi qu'aux tôches récurrentes du service ».

23. Le 20 juin 2017, le syndicat de Monsieur R. conteste les motifs du licenciement, fait valoir le non-respect de la procédure de licenciement prévue au règlement de travail, réclame quatre mois de rémunération pour abus du droit de licencier, ainsi que la régularisation salariale depuis le début de son engagement.

24. Le 9 novembre 2017, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, Unia, interpelle le secrétaire communal de la commune sur les circonstances du licenciement de Monsieur R. et ses conditions de travail.

25. Le 13 novembre 2017, en réponse à la lettre du syndicat de Monsieur R., la commune fait notamment valoir que celui-ci n'a pas été licencié dans le cadre d'une procédure disciplinaire mais par décision du collège des bourgmestre et échevins et sur la base d'un rapport établi par son supérieur hiérarchique, qu'il s'est vu attribuer la fonction d'ingénieur civil à partir du 1er janvier 2012 suite à une évolution de ses tâches et sur la base d'un entretien avec le gestionnaires des ressources humaines et qu'il n'a pas bénéficié d'une prime pour fonctions supérieures car le grade A5 correspond au grade le plus élevé pour la fonction d'ingénieur civil responsable qu'il occupait depuis le 1er décembre 2017.

26. Le 7 février 2018, la commune répond à Unia comme suit :
«[...] Nous vous informons que Monsieur M. R. n'a pas assuré les fonctions d'ingénieur civil à son entrée en service à la date du 1er décembre 2008. Il avait en effet introduit sa candidature en vue d'occuper un poste d'ingénieur (Al), en remplacement d'un agent de niveau B qui occupait ce poste jusqu'à son départ à la pension. Il s'est vu octroyer, par décision du collège du 25 octobre 2011, la fonction d'ingénieur civil (A2) à partir du 1er janvier 2012 et ce, suite à une évolution de ses tâches exercées au sein du service de l'Espace public et sur base d'un entretien avec le gestionnaire RH de l'administration.
Le choix relatif à la désignation de Monsieur S. D. pour représenter la commune auprès du collège permanent d'expert d'h. est justifié par le fait qu'au moment de cette désignation, Monsieur M. R. occupait les fonctions de responsable du service technique de l'Espace et qu'il fallait donc désigner un technicien de terrain pour cette fonction.

L'ouverture du poste de responsable du service « Aménagement urbain» a été motivée par la réforme du service de l'Espace public dans le cadre de la mise en place de l'organigramme qui a vu la création d'un nouveau service axé principalement sur le réaménagement de voiries, y compris les aspects environnementaux. Ce service était issu de la fusion partielle des anciennes cellules «Voiries» et « Plantations ». Les deux responsables de ces cellules pouvaient ainsi prétendre à occuper ce poste de chef de service nouvellement créé. Il n'était dès lors pas possible d'envisager une validation pour la fonction de chef de service, comme ce fut le cas dans la plupart des services, cellules ou équipes issus du nouvel organigramme. A noter qu'un cas similaire a été traité de la même manière. Suite à la fusion du « Magasin » et de l'« Equipe polyvalente ». Le coordinateur du « Magasin » et le responsable de l'« Equipe polyvalente » ont été invités à se porter candidats pour occuper ce poste et le choix s'est porté sur l'un des deux en tant que responsable de l'entité fusionnée. Monsieur M. R. a été rapidement informé de ce changement. De plus, l'intéressé a été invité et sensibilisé, à plusieurs reprises, par sa direction à présenter sa candidature. Il n'a pas postulé pour cette nouvelle fonction.

Le rapport à la base du licenciement de Monsieur M. R. reprenait les faits suivants:

- les nombreuses absences pour maladies durant les mois de février 2017 à juin 2017 ne permettent plus de répondre aux importants besoins du service de l'Espace public en terme de d'études de projets et de suivi de ceux-ci ainsi qu'aux tâches récurrentes dudit service ;
- l'intéressé, dans un courrier adressé à Monsieur le Bourgmestre, a tenu des propos tels qu'il n'est plus possible de travailler avec lui;
- Monsieur M. R. montre clairement une absence de volonté de prendre part à la restructuration du service de l'Espace public et affiche un négativisme par rapport à celle-ci.

Durant cette période d'absences de Monsieur M. R. qui est survenue après qu'il ait été informé du nouveau projet concernant le service « Aménagement urbain » et l'informant de l'ouverture à concurrence du nouveau poste de responsable de ce service, nous n 'avons plus pu compter sur son expérience et sur ses compétences techniques, ce qui a engendré un surcroît de travail pour les autres membres du service (qui ne disposaient pas forcément des compétences voulues pour assumer l'ensemble des tâches de l'intéressé) et d'importantes difficultés dans la gestion et le suivi des dossiers en cours au sein de ce même service.
D'autre part, le courrier adressé par Monsieur M. R. au Bourgmestre reprenait une série de reproches à l'encontre du Secrétaire communal, de sa hiérarchie et de certains membres du collège, notamment sur leur manque d'équité et de respect à son égard ainsi qu'envers certains de ses collègues, ce qui a induit à une rupture de confiance avec l'intéressé.
De surcroît, l'intéressé a été reçu à trois reprises par notre Directeur des Ressources Humaines f.f. en vue d'examiner avec lui les perspectives futures le concernant, compte tenu de la nouvelle structure. L'intéressé n'a semble-t-il pas été sensible à cette démarche et a dit vouloir se cantonner dans un rôle d'exécutant. Il est précisé qu'aucune mesure alternative ou proposition spécifique de mobilité n'a pu être proposée à Monsieur M. R. compte tenu du profil spécifique de la fonction technique exercée par l'intéressé au sein de notre administration communale.
Enfin, nous précisons que nous n'avons jamais été informés ni par Monsieur M. R. ni par un tiers de propos racistes à son encontre. Nous l'apprenons à la lecture de vos courriers. Nous n'avons donc pas pu prendre les mesures nécessaires qui s'imposaient dans pareilles circonstances.]...] ».

27. Monsieur R. saisit ensuite le tribunal par sa requête du 12 juin 2018.

IV. LA DISCUSSION

Préambule

28. Le tribunal estime opportun d'examiner les différents chefs de demande formulés par Monsieur R. dans l'ordre où ceux-ci ont été plaidés à l'audience du 9 septembre 2019.

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

1° Dispositions légales et principes applicables

29. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination opérée sur la base d'une série de critères parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur[12].

Elle s'applique à la relation de travail et notamment en ce qui concerne la décision de licencier[13].

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 »[14];
- 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 »[15].

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 nécessaires[16].

30. L'article 28, § 1er, de la loi prévoit un mécanisme de répartition de la charge de la preuve de la discrimination : 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.

Dans ce cas, la victime d'une discrimination survenue dans le cadre des relations de travail peut réclamer l'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel fixée par la loi à six mois de rémunération brute[17].

2° Application de ces dispositions et principes en l'espèce

31. La décision du collège des bourgmestre et échevins du 13 juin 2017 de mettre fin au contrat de travail se fonde expressément sur les absences de Monsieur R. pour maladie pour justifier le licenciement.

Il y a dès lors lieu de considérer que Monsieur R. établit l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Il revient dès lors à la commune de rapporter la preuve que la décision de licencier de Monsieur R. repose sur un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

Le tribunal estime que la commune échoue à rapporter cette preuve.
Il a égard aux éléments suivants.

---

12 Article 3 de la loi du 10 mai 2007.
13 Article 5, § IE'", 5°, et § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007
14 Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007.
15 Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007.
16 Article 4, 7° et 9° et articles 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007
17 Article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007

32. La commune invoque trois motifs justifiant le licenciement :

- les absences pour maladie de Monsieur R. ne permettaient plus de répondre aux importants besoins du service en terme d'études et de suivis de projets et de tâches récurrentes du service ;
- le courrier adressé par Monsieur R. au bourgmestre le 26 avril 2017 contient des propos tels qu'il n'était plus possible de travailler avec lui ;
- Monsieur R. a affiché une attitude négative lors de la restructuration des services et a montré clairement une absence de volonté d'y prendre part.

33. Si la désorganisation de l'entreprise en raison d'absences longues et/ou répétées d'un travailleur peut constituer un motif légitime de licenciement, encore faut-il que l'employeur rapporte la preuve de cette désorganisation.

La commune ne produit aux débats aucune pièce qui permette au tribunal de vérifier que les absences de Monsieur R. auraient effectivement perturbé le travail et l'organisation de ses services. Pour rapporter la preuve qui lui incombe, la commune ne peut se contenter d'affirmer en termes de conclusions que « Sauf à partir du postulat que Monsieur R. ne faisait rien sur son lieu de travail, ses absences ont immanquablement engendré un surcroit de travail pour les autres membres du service et une nécessité de réorganiser les tâches au sein de celui-ci »[18].

34. La commune n'explique pas en quoi le courrier adressé par Monsieur R. au bourgmestre le 26 avril 2017 contiendrait « des propos tels qu'il [n'était] plus possible de travailler avec lui ». Elle se contente de l'affirmer.

Le tribunal n'aperçoit pas en quoi le fait pour un travailleur de s'adresser au sommet de sa hiérarchie (le bourgmestre) pour exprimer le malaise ressenti au travail et les raisons qui l'ont poussé à ne pas participer à un examen interne rendrait impossible la poursuite de la relation de travail.

Il relève que le contenu de la lettre de Monsieur R. aurait à tout le moins dû amener la commune à s'interroger sur l'éventuelle nécessité de mettre en œuvre les mécanismes de prévention des risques psycho-sociaux au travail comme le prévoit la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Or, la commune n'a adressé aucune réponse à Monsieur R. et semble n'avoir pris aucune initiative ne serait-ce que pour comprendre la situation de Monsieur R..

35. La commune n'établit pas non plus l'attitude négative qu'elle impute à Monsieur R. lors de la restructuration de ses services.

Certes, Monsieur R. a décidé de ne pas prendre part à l'examen de validation qui lui aurait éventuellement permis d'être nommé chef de service au poste qu'il occupait « faisant fonction » et il a choisi de reprendre son poste d'ingénieur principal. Encore une fois, le tribunal n'aperçoit pas en quoi ce fait est susceptible de justifier le licenciement, d'autant moins que ledit poste de chef de service a pu être attribué à une autre personne qui a participé à l'examen de validation.

36. La commune échoue donc à rapporter la preuve qui lui incombe.

L'indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération est donc due.

Monsieur R. réclame un montant de 30.797,03 € dont le calcul n'est en soi pas contesté. Ce montant sera en conséquence accordé.

IV.2. L'indemnité pour licenciement abusif

---

[18] Conclusions additionnelles et de synthèses de la commune du 15 mars 2019, p. 15.

1° Positions des parties

37. Monsieur R. réclame une indemnité pour licenciement abusif équivalente à la rémunération de six mois.

Il fonde sa réclamation sur le droit commun de la responsabilité (article 1382 du code civil) et la jurisprudence de la cour de cassation qui se réfère à l'exercice du droit de licencier qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Il invoque également l'arrêt de la cour constitutionnelle du 30 juin 2016, qui afin d'éviter toute discriminative entre les travailleurs contractuels du secteur public et ceux du secteur privé, invite les juridictions du travail à s'inspirer de la C.C.T. n° 109.

Il fait valoir qu'il a été licencié, sans être auditionné au préalable, deux ans avant d'atteindre l'âge légal de la pension, avec près de 10 ans d'ancienneté, alors qu'aucun avertissement ne lui a été adressé, que son travail donnait pleine satisfaction et alors que la commune, ayant connaissance de son mal-être au travail, n'a pris aucune mesure à cet égard.

Il estime que le fait de ne pas avoir été entendu au préalable lui a fait perdre une chance de conserver son emploi et que son licenciement est intervenu en représailles à la lettre qu'il a adressée au bourgmestre le 26 avril 2017.

Il fait valoir que le comportement fautif de la commune lui a causé un dommage distinct du dommage lié à la perte d'emploi, s'agissant d'une atteinte à sa réputation et à son intégrité professionnelle.

38. La commune soutient quant à elle que le fondement de la demande de Monsieur R. est nébuleux et que la C.C.T. n° 109, qui ne s'applique pas aux travailleurs contractuels du secteur public, ne peut s'appliquer en l'espèce. 1

Elle soutient également qu'il ne peut être fait application de la jurisprudence de la cour constitutionnelle en matière d'audition préalable des travailleurs contractuels du secteur public qui découle de l'arrêt du 6 juillet 2017, dès lors que le licenciement de Monsieur R. est antérieur à cet arrêt. Elle se réfère à la jurisprudence de la cour de cassation depuis son arrêt du 12 octobre 2015 et estime qu'elle n'avait aucune obligation d'entendre Monsieur R. préalablement à son licenciement. Elle fait valoir qu'en toute hypothèse, il appartient à Monsieur R. de démontrer l'aspect abusif de l'absence d'audition, ce que, selon elle, celui-ci ne fait pas.

Elle estime que le licenciement de Monsieur R. est fondé sur son aptitude, sa conduite et les nécessités du service et que celui-ci ne démontre pas qu'un employeur normalement prudent et diligent n'aurait jamais procédé à son licenciement.

A titre subsidiaire, elle conteste le montant réclamé par Monsieur R. estimant qu'il doit être limité à l'indemnité minimale équivalente à trois semaines de rémunération, visée à l'article 9, § 2, de la C.C.T. n° 109. Elle fait également valoir que Monsieur R. n'établit pas un dommage distinct du dommage lié à la perte de l'emploi consistant en une atteinte à sa réputation et à son intégrité professionnelle. Selon elle, Monsieur R. n'établit pas non plus l'existence d'un lien causal entre l'absence d'audition préalable à son licenciement et la perte d'une chance de voir la décision de licenciement modifiée.

2° Dispositions légales et principes applicables

39. Selon le droit commun de l'abus de droit, le travailleur qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit démontrer une faute dans le chef de son ex-employeur, un dommage

autre que celui couvert par l'indemnité forfaitaire de préavis et un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

L'employeur abuse de son droit de licencier lorsqu'il exerce celui-ci d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal qu'un employeur normalement prudent et diligent ferait de ce droit[19]. L'abus peut notamment résulter des motifs du licenciement.

40. Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « la C.C.T. n° 109 »), il convient de distinguer le (nouveau) concept de licenciement manifestement déraisonnable, qui vise les motifs du licenciement (le « pourquoi » du licenciement), du concept de licenciement abusif qui ne vise désormais plus que les circonstances du licenciement (le « comment »)[20]. « C'est du reste cette différence fondamentale qui justifie que ces deux demandes puissent, le cas échéant, se cumuler, sans pour autant toutefois indemniser deux fois le même dommage »[21].

41. Toutefois, la C.C.T. n° 109 ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Conformément à l'article 2, § 3, de cette loi, elle ne s'applique donc pas aux employeurs du secteur public, telle la commune.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la cour constitutionnelle, constatant une discrimination, a toutefois invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs contractuels du secteur public et a dit pour droit 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. »[22].

Quant aux conséquences qu'il convient de tirer de l'enseignement de la cour constitutionnelle, la cour du travail de Liège a pertinemment jugé qu'« Il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une C.C.T. par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnancement 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. Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la C.C.T. n" 109 »[23].

42. Quant à la question de l'application du principe général de droit audi alteram partem en cas de rupture d'un contrat de travail dans la fonction publique, la cour constitutionnelle, dans ses arrêts du 6 juillet 2017[24] et du 22 février 2018[25], a tranché définitivement la controverse existante.

---

19 Cass., 12 décembre 2005, Chr. D. S., 2007/p. 38, note H. F.

20 Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 juin 2018, J.T.T., 2019, p. 49 ; A. FRY, La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, In Actualités et innovations en droit social, Anthémis, CUP, vol. 182, mai 2018, n° 124, pp. 67 et 68

21 Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 juin 2018,7.1.7., 2019, p. 49

22 Cour const., 30 juin 2016, arrêt n' 101/2016. Voyez : L. M. et J. J., Le droit du travail dans la fonction publique, in Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle, Larcier, 2018, pp. 576-579 ; A. FRY, La C.C.T. n" 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, In Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, mai 2018, Anthémis, n° 46-49, pp. 28-31.

23 Cour trav. Liège, division Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669, note R. L.. Le tribunal ne partage donc pas l'analyse de la cour du travail de Mons dans son arrêt précité du 28 mars 2017 (supra n" 16).

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

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

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 préalable[26]. Cette position était demeurée controversée en doctrine[27].

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

- Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.
- Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans le second arrêt du 22 février 2018, elle a dit pour droit que :

- « L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.
- « La même disposition, interprétée comme ne faisant pas obstacle au droit d' travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ces deux décisions se fondent sur un raisonnement identique, répété mot pour mot par la cour constitutionnelle dans ses deux arrêts, qui insiste donc sur son importance[28] :
« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.
Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire. Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. ».

Selon la doctrine, « 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 »[29].

Le tribunal du travail de Liège, saisi d'une contestation relative à un licenciement intervenu avant l'arrêt de la cour constitutionnelle du 6 juillet 2017, a jugé que « bien que la jurisprudence ait, à l'époque des

---

26 Cass., 12 octobre 2015, n° S.13.0026.N, www.terralaboris.be.

27 Voyez notamment S. G., F. L. et Z. T., Licenciement des contractuels de la fonction publique : il ne faut ni audition préalable ni motivation I Vraiment ?, B.J.S., n° 554, 2015, pp. 7-10 et, n" 555, janvier 2016, pp. 7-10.

28 Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 juin 2019, R.G. n° 14/13388/A, disponible sur http://jure.juridat.just.fgov.be.

29 J. D. W. D'., 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

faits, retenu qu'une telle audition n'était pas obligatoire, un employeur public normalement prudent et diligent aurait procédé à un entretien préalable au cours duquel le travailleur aurait pu, le cas échéant, apporter des explications et des pistes de solution lui permettant de sauver son emploi. Le fait de ne pas y procéder constitue, à tout le moins, une négligence »[30]. Le tribunal se rallié à cette opinion.

43. 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 »[31]. Ce dommage ne peut être évalué qu'ex aequo et bono[32].

2° Application de ces dispositions et principes en l'espèce

44. Le tribunal a admis l'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé de Monsieur R. considérant que la commune ne rapportait pas la preuve de motifs légitimes au licenciement. Le dommage résultant de cette absence de motifs légitimes a été réparé par l'allocation de l'indemnité forfaitaire équivalente à la rémunération de six mois.

Le tribunal ne peut donc apprécier la réclamation de Monsieur R. tendant à obtenir une indemnité pour licenciement abusif en considération des motifs du licenciement au risque d'indemniser deux fois le même dommage. Il ne peut donc être question de s'inspirer des critères de la C.C.T. n" 109 qui, comme rappelé ci-dessus, vise les motifs du licenciement[33].

Seules seront examinées les circonstances qui ont entouré le licenciement, vantées par Monsieur R.. Le tribunal ne prendra donc pas ici en considération le fait que, selon Monsieur R., son licenciement serait intervenu en représailles à la lettre qu'il a adressée au bourgmestre de la commune le 26 avril 2017.

45. Monsieur R. fait valoir les circonstances suivantes :

- il a été licencié sans audition préalable
- deux avant d'atteindre l'âge légal de la pension,
- alors qu'il avait près de 10 ans d'ancienneté,
- alors qu'aucun avertissement ne lui avait été adressé et que son travail donnait pleine satisfaction,
- et alors que la commune, ayant connaissance de son mal-être au travail, n'a pris aucune mesure à cet égard.

46. Le tribunal estime qu'en ne procédant pas à l'audition préalable de Monsieur R., la commune a commis une faute qui lui a fait perdre une chance d'infléchir la décision de mettre fin à son emploi. Cette audition préalable s'imposait d'autant plus que la commune était informée du désarroi de Monsieur R..

Il ressort de l'exposé des faits ci-dessus que, à tout le moins depuis le début de l'année 2016, certains événements ont pu déstabiliser Monsieur R. et l'amener à questionner son statut au sein des services de l'administration communale. Le tribunal relève à cet égard que la commune n'a réservé aucune réponse

---

30 Trib. trav. Liège, division Liège, 13 novembre 2018, R.G. n" 16/7336/A, disponible sur https://jurisquare.be/fr/journal/bsj/.

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

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

33 Supra n° 40.

à la plainte qu'il a adressée en février 2016 à l'encontre de Monsieur D.[34]. Il ne s'agit pas ici savoir si cette plainte était ou non fondée, mais de constater qu'elle n'a d'aucune manière été prise en considération. Par ailleurs, une note du supérieur hiérarchique de Monsieur R. adressée en juillet 2016 in tempore non suspecto au collège des bourgmestre et échevins évoque la fragilisation récurrente de sa position en tant que responsable de service f.f.[35]. Enfin, dans sa lettre au bourgmestre du 26 avril 2017, Monsieur R. exprime un profond malaise et une incompréhension quant à la manière dont il est considéré par ses collègues et sa hiérarchie. Encore une fois, aucune réponse ne lui a été réservée.

Un employeur normalement prudent et respectueux des personnes qu'il emploie aurait, au moment d'envisager un éventuel licenciement, entendu au préalable le travailleur qui a ainsi exprimé son désarroi. Ce d'autant plus que ce travailleur est en service depuis près de 10 ans, noté très positivement[36] et à deux de la retraite.

En ne procédant pas à l'audition préalable de Monsieur R., la commune a commis une faute qui a fait perdre à celui-ci une chance de conserver son emploi et par voie de conséquence les revenus qui y étaient liés. Le tribunal estime que le dommage qui en est résulté peut s'évaluer ex aequo et bono à la somme de 2.500,00 €.

IV.3. Les arriérés de rémunération

47. Par ses conclusions parvenues au greffe le 28 janvier 2019, Monsieur R. a introduit une demande nouvelle tendant à la condamnation de la commune au paiement d'1 € provisionne! au titre d'arriérés de rémunération depuis le 1er janvier 2015. ,

Il fait valoir que, depuis le 1er janvier 2015, il bénéficiait d'une rémunération fixée selon le barème des agents statutaires au grade A5, alors que Monsieur D. M. et ensuite Madame V. exerçaient les mêmes fonctions et étaient rémunérés selon le barème A6. Il demande au tribunal d'ordonner à la commune de produire les fiches de paie de ces deux travailleurs.

48. Monsieur R. n'indique pas le fondement de sa réclamation. Il n'explique pas ce qui pourrait justifier qu'il aurait dû bénéficier de la même rémunération que ses collègues, à supposer que ceux-ci aient effectivement exercé les mêmes fonctions que lui, ce qu'il n'établit du reste pas.

Le tribunal relève que Monsieur R. a été engagé au grade Al et rémunéré selon le barème des agents statutaires ayant ce grade. Lorsqu'il a été élevé au grade A2 à partir du 1er janvier 2012, sa rémunération a été alignée sur celle des agents statutaires du même grade. Il en est de même lorsqu'il a été promu à la fonction d'ingénieur principal correspondant au grade A5[37].

49. La demande n'est pas fondée.

IV.4. Le jugement exécutoire et le cantonnement

50. 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 ».

---

34 Supra n° 11

35 Supra n° 12

36 Supra n° 7.

37 37 Pièce 26 du dossier de Monsieur R. : fiche de paie de mars 2017.

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.

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

51. 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.

Monsieur R. demande que la faculté de cantonnement dont dispose la commune soit exclue. Il ne motive en rien sa demande et a fortiori n'établit pas qu'il subirait un préjudice grave en cas de retard du paiement de l'indemnité que le présent jugement lui accorde.

Le tribunal ne fera dès lors pas droit à la demande.

PAR CES MOTIFS,
Le tribunal,
Statuant contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur R. fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne la commune à payer à Monsieur R. la somme de 30.797,03 €, sous déduction s'il échet des retenues sociales et/ou fiscales, à majorer des intérêts moratoires et légaux, à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination en raison de l'état de santé ;

Condamne la commune à payer à Monsieur R. la somme de 2.500,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

Déboute Monsieur R. du surplus de sa demande ;

Délaisse à la commune ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur R., liquidés à une indemnité de procédure de 3.600,00 €.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. L., Juge,
B. V., Juge social employeur,
M. P., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 07/10/2019 à laquelle était présent :

C. L., Juge,
assisté par O. S., Greffier