Copie
Délivrée à: me. FEYENS Virginie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Chambre **2**
Numéro de rôle **2023/AM/11**
[redacted]
Numéro de répertoire **2024/** 298
Arrêt contradictoire définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

Audience publique du 11 mars 2024

COVER 01-00003749106-0001-0019-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail – Ouvrier.

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

[redacted]

Partie appelante, comparaissant par son conseil Maître Adriano CAPONIO, avocat à 7000 MONS ;

CONTRE

[redacted]

Partie intimée, comparaissant par son conseil Maître Virginie FEYENS, avocate à 1200 WOLUWE-SAINT-LAMBERT.

****

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 12 janvier 2023 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 12 décembre 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée reçues au greffe le 20 septembre 2023 et les conclusions de synthèse de la partie appelante y reçues le 20 novembre 2023 ;
- le dossier des parties;
- le procès-verbal d'audience du 12 février 2024.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2ème chambre du 12 février 2024.

****

1. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 12 décembre 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

Dans leurs conclusions respectives, les parties en litige précisent que ce jugement n'a pas été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

2. L'historique du litige

2.1. Le 18 novembre 2008, Madame [redacted] entre au service de la commune de [redacted] dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier APE à temps plein, pour exercer les fonctions de « chauffeur de la navette communale ».

Ce contrat est conclu pour une durée déterminée et prend fin le 31 décembre 2008.

Deux autres contrats à durée déterminée sont conclus entre les parties, pour les périodes allant du 1er janvier au 31 décembre 2009, et du 1er janvier au 31 décembre 2010.

2.2. Le 15 décembre 2010, les parties concluent un contrat de travail d'ouvrier APE à temps plein et à durée indéterminée, pour exercer les mêmes fonctions, prenant cours le 1er janvier 2011.

2.3. En séance du 26 février 2019, le Collège communal décide d'appliquer à Madame [redacted] une sanction de réprimande en raison de l'altercation qu'elle a eue avec la vendeuse d'un magasin durant une journée de travail. Une plainte pour coups et blessures est déposée par la vendeuse à l'encontre de Madame [redacted]

2.4. Le 30 mars 2021, l'Inspecteur [redacted] de la Zone de police boraine adresse un email au bourgmestre de la commune de [redacted] ainsi qu'aux différents responsables de la commune et de la police locale, libellé comme suit :

> « Mr le Député Bourgmestre,
> Madame, Messieurs les mis en copie,
> Le présent pour vous faire part du comportement inacceptable d'une employée de l'administration communale en la personne de [redacted] qui a, en date du 26/03/2021 interféré dans le contrôle d'un rassemblement de jeunes qui posent problème au niveau de la rue [redacted] et celles avoisinantes et tenu des propos insultants envers nos services et un de nos collègues en particulier.

En effet, au vu de la problématique connue tant au niveau Communal que Policier avons en date du 26/03/2021, en partenariat avec différents services de notre Zone de Police, organisé une opération orientée "CITES".
Aux alentours de 20.00 hre, sommes amenés, à plusieurs équipes, à intervenir au niveau d'un rassemblement dérangeant de 9 jeunes à proximité du 58 (domicile de [redacted].
Entre 20.10 heures et 20.20 heures, alors que nous procédons aux devoirs d'usage (contrôle d'identité, fouilles de sécurité ...), une personne de sexe féminin que nous identifions formellement comme étant [redacted] interfère en tenant les propos suivants :
"Qu'est-ce que vous faites là, vous n'avez que ça à foutre ?"
Pour éviter tout débordement l'Inspectrice [redacted] invite Mme [redacted] à quitter les lieux en lui expliquant qu'il s'agit d'un contrôle de Police et qu'elle n'a rien à faire là.
Mme [redacted] ui répond en ses termes :
"Ho la la j'ai peur, tu fais la maligne toi, je fais ce que je veux"
En notre qualité d'Officier responsable du contrôle nous décidons alors de nous manifester à Mme [redacted] et la sommons de quitter immédiatement les lieux sans discuter en l'avisant du fait qu'un rapport vous sera rendu.
Mme [redacted] daigne à ce moment s'écarter tout en tenant les propos suivants :
"Tu crois que je ne t'ai pas reconnu toi "
Après quelques mètres elle s'arrête, ce qui amène un autre collègue en la personne du 1er Inspecteur [redacted] (Maître-chien) à se manifester à elle en la sommant également de quitter les lieux ce à quoi elle répond en ses termes : " je fais ce que je veux, je vais où je veux".
Le 1er Inspecteur [redacted] doit insister de manière ferme pour que Madame [redacted] finisse par entrer dans l'habitation 67 [redacted] avant de prendre position à une fenêtre de l'étage pour continuer à faire valoir ses sentiments envers les services de Police et le 1er Inspecteur [redacted]
Précisons que pendant que le 1er Inspecteur [redacted] la somme de quitter les lieux ainsi que pendant qu'elle se trouve à ladite fenêtre Mme [redacted] ient les propos suivants :
" Tu ne te sent plus espèce d'enculé, ce sont mes enfants, fils de pute, espèce de gros connard je vais déposer plainte contre toi, j'ai besoin de savoir qui tu es".
Portons à votre connaissance que les enfants de Mme [redacted] à savoir [redacted] et [redacted] font partie dudit rassemblement et des personnes qui troublent la tranquillité de "la cité" à différents niveaux.
Insistons sur le fait que les propos et comportement de Mme [redacted] sont inadmissibles surtout qu'elle est employée par votre administration et que de ce fait elle doit selon nous être exemplaire et faire en sorte que ses enfants se comportent correctement pour ne plus troubler la tranquillité des habitants de la rue [redacted] et ses alentours.
Ici Mme [redacted] cautionne le comportement de ses enfants et au vu du sien elle incite à la rébellion et au non-respect de nos services.
Portons également à votre connaissance que le procès-verbal MO.92.L4.800359/2021 (Chapitre 1 Art 3§2 du Règlement Général de Police) est rédigé à charge de Mme [redacted]
Je vous prie d'agréer, Mr le Député Bourgmestre, Madame, Messieurs les mis en copie, l'expression de mes salutations distinguées. »

2.5. Par courrier du 1er avril 2021, la commune de [redacted] convoque Madame [redacted] à une audition, pour les motifs suivants :

« Le 26 mars 2021, entre 20h10 et 20h20 vous auriez interféré dans le contrôle réalisé par la Zone de Police d'un rassemblement de jeunes posant problème au niveau de la rue [redacted] et celles avoisinantes et tenu des propos insultants envers les services de Police et un membre du personnel de la Zone de Police en particulier.
Vous auriez d'abord tenu les propos suivants à l'égard des policiers : « Qu'est-ce que vous faites là, vous n'avez que ça à foutre ? »
Invitée à quitter les lieux par l'Inspectrice [redacted] au motif qu'il s'agissait d'un contrôle de police et que vous n'aviez rien à faire là, vous auriez répondu : «Ho la la j'ai peur, tu fais la maligne toi, je fais ce que je veux ».
L'Officier responsable du contrôle (...) vous aurait alors à son tour sommée de quitter les lieux, vous avertissant qu'un rapport serait établi à l'attention de l'administration communale, et vous vous seriez quelque peu écartée tout en tenant les propos suivants : « Tu crois que je ne t'ai pas reconnu toi ».
Vous vous seriez ensuite arrêtée quelques mètres plus loin et un autre membre du personnel de la Zone de Police (...) vous aurait alors également sommé de quitter les lieux ce à quoi vous auriez répondu « je fais ce que je veux, je vais où je veux ». Le 1er inspecteur [redacted] aurait dû insister de manière ferme avant que vous ne vous décidiez à entrer dans l'habitation 67 [redacted] Ensuite, vous auriez pris position à une fenêtre de l'étage et continué à faire valoir vos sentiments envers les services de police et le 1er inspecteur [redacted] en tenant à son attention les propos suivants : « Tu ne te sens plus espèce d'enculé, ce sont mes enfants, Fils de pute, espèce de gros connard je vais déposer plainte contre toi, j'ai besoin de savoir qui tu es ».
Ces reproches reposent sur un courriel du 1er Inspecteur (...) [redacted] du 30 mars 2021 et sur le procès-verbal MO.9214000359/2021 rédigé à votre charge. Vous trouverez une copie du courriel en annexe.
S'ils étaient avérés, de tels faits seraient constitutifs de manquements aux devoirs qui vous incombent, et en particulier votre devoir d'adopter un comportement qui ne soit pas contraire à la dignité de vos fonctions, même en dehors de l'exercice de vos fonctions.
Le cas échéant, ces faits seraient susceptibles de l'adoption d'une sanction disciplinaire à votre égard.
Aussi êtes-vous invitée à vous présenter, le jeudi 15 avril 2021, à 8 heures aux fins d'être entendue par le Collège communal sur les faits précités. (...)
Vous pouvez à l'occasion de votre audition vous faire assister ou représenter par un conseil.
En fonction de vos explications, vous êtes avertie qu'il est envisagé et qu'il pourrait être décidé de vous licencier. [...] »

Madame [redacted] réserve suite à cette convocation et est assistée durant son audition par M. [redacted], délégué syndical. Le procès-verbal d'audition relate ce qui suit :

« Monsieur [redacted] s'étonne que madame [redacted] n'ait pas été interpellée par la Police. Il affirme disposer d'une vidéo qui reprend une partie de l'altercation.
Il s'étonne que l'employeur soit averti d'un simple contrôle.

Il précise que madame a participé au contrôle en tant que maman de deux jeunes interpellés. Elle est intervenue pour voir le comportement de ses enfants et éventuellement les recadrer si nécessaire.
Il précise qu'il existe un contentieux antérieur avec l'un des inspecteurs. Il estime que cela a faussé le rapport.
Il regrette qu'il y ait été fait un amalgame avec la commune car elle ne l'a pas revendiqué.
Il rappelle qu'elle a beaucoup de bonnes relations avec les citoyens quaregnonnais de par sa fonction de chauffeur de la navette sociale.
Elle affirme n'avoir pas eu les propos repris dans le rapport et n'a pas encore eu l'occasion de se défendre sur les faits.
Il estime inquiétant qu'un tel nombre de personnes soient mises en copie pour nuire à la carrière de madame.
Il précise que même si madame a un caractère fort, elle n'est pas injurieuse.
Il demande que madame puisse se défendre et contester ce procès-verbal sans être sanctionnée professionnellement.
Des voisins ont fait des courriers pour attester que madame n'a pas eu le comportement décrit. Monsieur les fera parvenir au collège.
Il rappelle le contexte de la cité et les difficultés que peuvent rencontrer les jeunes dans ce type d'environnement.
Madame a trois réflexions :

- Madame cherche à justifier son comportement par de mauvais comportements d'autres personnes (en l'occurrence, les agents de police concernés)
- Elle met en évidence une « vengeance » contre elle car il y a des antécédents qu'elle reconnaît.
- Elle met en doute des propos de la Police, tandis qu'il s'agit d'agents assermentés.

L'Administration communale a elle-même des antécédents similaires avec madame (rappel de la sanction disciplinaire radiée pour des faits similaires - qui n'interviendra pas dans la prise de décision)
Monsieur

- La volonté de cette défense n'était que de redresser le tableau de la situation qui est estimé biaisée dans le rapport de Police.
- La sanction radiée ne peut être utilisée pour justifier la sanction plus grave.
- Les agents assermentés peuvent également commettre des erreurs et dès lors, il doit demeurer un doute sur les faits.

Monsieur affirme que monsieur a des antécédents avec madame qui peuvent influencer son jugement et dès lors, son rapport.
Monsieur en tant que responsable de la sécurité, rappelle qu'il accorde toute sa confiance à l'agent
Il précise qu'il peut comprendre la réponse d'une mère mais estime qu'il convient tout de même de maîtriser son langage et son attitude.
La vidéo et les lettres peuvent être ajoutées au dossier si c'est le souhait de madame
(...) ».

2.6. Par un courrier du 23 avril 2021, la commune de [redacted] licencie Madame [redacted] moyennant prestation d'un préavis de 30 semaines. Le licenciement est motivé en ces termes :

« Nous avons le regret de vous informer qu'en séance du 22 avril 2021, le Collège communal a décidé de mettre fin unilatéralement à votre contrat de travail débuté le 18 novembre 2008, moyennant un préavis de 30 semaines prenant cours le 3 mai 2021.
La décision du Collège communal repose sur les motifs suivants :
A la suite d'une altercation entre vous-même et la police boraine en date du 26 mars 2021, un procès-verbal MO.92.L44.800359/2021 a été rédigé à votre charge par la ZP [redacted]
En conséquence, Monsieur [redacted] 1er Inspecteur de la ZP [redacted] a envoyé un courriel à l'Administration communale en date du 30 mars 2021, où il est rapporté un comportement qualifié « d'inacceptable » dans votre chef.
(...)
Le PV d'audition n'a pas fait l'objet de remarque de votre part et de votre conseil et après un rappel à cet égard de Madame [redacted] Chef de division au Service Ressources Humaines de l'Administration communale, concernant la vidéo et les courriers annoncés, votre conseil a communiqué une vidéo et un courrier de Madame [redacted] du 10 avril 2021.
Dans ce courrier, Madame [redacted] atteste sur l'honneur que lors du contrôle de police du 26 mars aux alentours de 20h, elle se trouvait sur le pas de la porte du n° 67, et soutient que vous n'auriez à aucun moment été insultante ni agressive envers le maître-chien qui vous suivait alors vous vous dirigiez vers le domicile de votre maman.
Madame [redacted] ne parait avoir ainsi été témoin que d'une infime partie des faits, au moment où vous avez accepté de quitter les lieux où se déroulait le contrôle de police, sommée de ce faire par l'inspecteur [redacted] d'une part, et d'autre part, Madame [redacted] se trouvant sur le pas de la porte du n° 67, n'a pas pu entendre les propos tenus par vous-même lors de son intervention dans le contrôle de police effectué à proximité du n° 58.
Ceci est confirmé par la vidéo de 17 secondes produite par votre conseil qui semble émaner de Madame [redacted] dans laquelle la personne qui filme vous demande « qu'est-ce qu'il a ? qu'est-ce qu'il a ? ».
Par ailleurs, Madame [redacted] écrit être ensuite rentrée dans sa maison à l'instar de vous-même, à la demande de l'inspecteur, de sorte qu'il est tout à fait possible que celle-ci n'ait pas entendu les injures que vous aviez proférées depuis votre fenêtre à l'attention du Maître-chien.
Le Collège communal estime dès lors que ces éléments ne sont pas de nature à mettre en doute le déroulement des faits tels que rapporté par un officier de police judiciaire assermenté.
Tout membre du personnel communal a le devoir d'adopter un comportement qui ne soit pas contraire à la dignité de ses fonctions, même en dehors de l'exercice de ses fonctions.
Les faits qui vous sont reprochés sont constitutifs d'un manquement à ce devoir.
Par ailleurs, vous aviez déjà commis le 14 janvier 2019 des faits répréhensibles semblables compromettant la dignité de la fonction.
Pour ces raisons, le Collège communal a décidé de mettre fin unilatéralement à votre contrat de travail.

Conformément aux articles 37/1 et 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, votre préavis d'une durée de 30 semaines débutera le lundi 3 mai 2021.
Une offre de reclassement professionnel vous sera adressée dans les jours à venir. (...) ».

2.7. Le 14 janvier 2022, Madame [redacted] saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, et postule la condamnation de la commune de [redacted]

- à titre principal, au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable équivalant à 15 semaines de rémunération, par application de la CCT n° 109 par analogie aux agents contractuels de la fonction publique ;
- à titre subsidiaire, au paiement des sommes ci-après, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 22 avril 2021 :
  - 5.000 €, fixés forfaitairement à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable ;
  - 2.500 €, à titre d'indemnité fixée forfaitairement en réparation de son préjudice moral.

2.8. Par jugement entrepris du 12 décembre 2022, le tribunal :
- dit les demandes principale et subsidiaire de Madame [redacted] recevables mais non fondées ;
- condamne Madame [redacted] à l'indemnité de procédure réduite par le tribunal à la somme de 750 € ;
- dit n'y avoir lieu de déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

3. Objet de l'appel et positions des parties

3.1. Madame [redacted] demande à la cour de :
- à titre principal, en application de la CCT n° 109 par analogie aux agents contractuels de la fonction publique, condamner la commune de Quaregnon au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable équivalant à 15 semaines de rémunération ;
- à titre subsidiaire, condamner la commune de [redacted] au paiement de 5.000 € fixés forfaitairement à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 22 avril 2021 jusqu'à parfait paiement ;
- dans tous les cas,
  - condamner la commune de [redacted] aux entiers frais et dépens de l'instance ;
  - dans l'hypothèse où elle succomberait à sa demande, dire que l'indemnité de procédure devra être réduite au minimum légal conformément à l'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire.

3.2. La commune de [redacted] postule la confirmation du jugement dont appel et la condamnation de Madame [redacted] aux frais et dépens de l'instance d'appel.

4. Position de la cour

4.1. Principes

- *Le licenciement abusif*

4.1.1. Un licenciement est entaché d'un abus de droit lorsque le droit de licenciement est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

4.1.2. Le caractère abusif du licenciement pourra également être déduit des circonstances entourant celui-ci, étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit, à l'image ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

4.1.3. 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 le préavis) et un lien de causalité entre ces deux premiers éléments. L'indemnisation du dommage n'est pas forfaitaire, mais *ex aequo et bono*, par rapport au dommage réellement subi.

4.1.4. L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.[1]

4.1.5. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.[2]

4.1.6. La charge de la preuve appartient au travailleur.

---

[1] C. trav. Mons, 17 septembre 2010, R.G. 2009/AM/21.506, inédit.
[2] Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

- *Le licenciement manifestement déraisonnable en général*

4.1.7. « Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable » (article 8 de la C.C.T. 109).

4.1.8. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.
Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.
Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

4.1.9. « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 3 de la C.C.T. 109).

4.1.10. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation, dont le montant peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la C.C.T. 109).

4.1.11. Par principe, et en l'absence d'autre précision apportée par le texte, il faut considérer que dès qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines (puisqu'il a rapporté la preuve de l'existence des conditions d'existence de ce type de licenciement) et qu'il incombe dès lors à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il conviendrait de réduire celle-ci.[3]

[3] Trib. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 27 mars 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 249, obs. L. DEAR.

4.1.12. La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la C.C.T. 109 comme suit :

> « En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :
> - Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
> - Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
> - Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

4.1.13. Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :
- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T. ;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.[4]

4.1.14. Le juge doit commencer par déterminer, en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve, si le motif de licenciement avancé par l'employeur correspond à la réalité : si le travailleur a effectivement adopté le comportement qui lui est reproché ou si son manque d'aptitude au travail est établi ; si la réorganisation invoquée a effectivement eu lieu,... Le contrôle de la réalité du licenciement invoqué est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties à la cause ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.[5]

4.1.15. La C.C.T. n° 109 vise la conduite, et non la conduite fautive du (de la) travailleur/euse, de telle sorte que le comportement d'un(e) travailleur/euse qui, bien que non fautif, impacte négativement l'entreprise constitue une cause légitime de licenciement au sens de la C.C.T. n° 109.[6]

---

[4] A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69.
[5] A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 70.
[6] Trib. trav. Liège, div. Namur, 14 mai 2018, 16/1924/A, www.terralaboris.be.

- *Application de la C.C.T. n° 109 aux travailleurs du secteur public*

4.1.16. Dans un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a indiqué, en ce qui concerne l'absence de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 [à savoir, « les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs »] :

> « 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 ».[7]

4.1.17. « 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 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'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B,*. 2018, p. 669).
Dans le même sens, la Cour de cassation a statué en ce sens que « Le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, *Pas.*, 2008, p. 2440).
Il serait en conséquence exclu d'accorder au titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n°109. »[8]

---

[7] arrêt n° 101/2016

[8] C. trav. Mons, 9 avril 2019, R.G. 2018/AM/125, www.terralaboris.be; voy. également C. trav. Mons, 28 mars 2017, RG. 2016/AM/92, www.terralaboris.be.

4.1.18. Ainsi, si le juge peut se référer aux critères de la C.C.T. n°109 – notamment pour définir le caractère déraisonnable ou manifestement déraisonnable du licenciement par rapport à un employeur normal et raisonnable – il reste qu'il ne peut qu'appliquer « le droit commun de l'abus de droit ».

- *Police administrative*

4.1.19. « Sans préjudice des compétences du Ministre de l'Intérieur, du gouverneur et des institutions communales compétentes, le bourgmestre est l'autorité responsable en matière de police administrative sur le territoire de la commune » (article 133, alinéa 2 de la nouvelle loi communale).

4.1.20. « §1. Toute personne se trouvant dans l'espace public ou dans un lieu accessible au public doit se conformer immédiatement aux injonctions ou réquisitions d'un membre du cadre opérationnel de la police ou d'agent habilités, en vue de :
- maintenir la sécurité, la tranquillité, la salubrité et/ou la propreté publiques;
- assurer la commodité de passage sur la voie publique;
- faciliter les missions des services de secours et l'aide aux personnes en péril ;
- faire respecter les lois, règlements et arrêtés.
Cette obligation s'applique aussi aux personnes se trouvant dans une propriété privée lorsqu'un membre des services de police ou agent habilités, y est entré sur réquisition des habitants, d'initiative afin d'accomplir ses devoirs ou dans les cas d'incendie, d'inondation, d'appel aux secours, de flagrant délit/crime.
§2. Il est interdit de manquer de respect ou de se montrer agressif ou menaçant envers toute personne habilitée en vue de faire respecter les lois et les règlements.
Celui qui enfreint les dispositions du présent article sera puni d'une amende administrative » (article 3 du règlement de police de la « zone de police [redacted] »[9] publié sur www.[redacted]).

4.2. Application

4.2.1. Madame [redacted] critique le jugement dont appel, en ce qu'il n'a pas reconnu que la commune de [redacted] l'avait licenciée de manière abusive ou manifestement déraisonnable.

Madame [redacted] fait grief au tribunal d'avoir considéré que les faits ayant justifié le licenciement étaient établis et de ne pas avoir remis en cause la force probante de l'email de l'Inspecteur [redacted] du 30 mars 2021 ni le procès-verbal de police du 29 mars 2021. La commune de [redacted] se serait fondée sur une preuve irrégulière pour

[9] Regroupant les communes de [redacted]

procéder au licenciement, l'email du 30 mars 2021 constituant une violation du secret de l'information pénale et du secret professionnel de l'inspecteur de police.

4.2.2. La cour relève que les arguments de Madame [redacted] relatifs à la violation du secret de l'information pénale et de l'instruction ne sont pas pertinents en l'espèce, dès lors que – selon les pièces soumises à la cour - seule une procédure administrative a été entamée à l'encontre de Madame [redacted] Les instances judiciaires n'ont pas été informées des faits du 26 mars 2021. Le bourgmestre est l'autorité responsable de la police administrative, il est donc légitime qu'il ait été informé des faits litigieux.

C'est donc en vain que Madame [redacted] plaide que la commune de [redacted] aurait dû attendre l'issue de la « procédure judiciaire » avant de prendre position, sous peine de violer la présomption d'innocence et le droit au procès d'équitable. En l'occurrence, aucune procédure judiciaire n'a été envisagée ni entamée, au contraire de la voie administrative.
La jurisprudence du Conseil d'Etat invoquée par Madame [redacted] à l'appui de ses conclusions n'est donc pas transposable en l'espèce, dès lors qu'elle se rapporte à l'hypothèse où un employé de la commune est visé par une instruction judiciaire, dont le bourgmestre n'avait pas à être informé.

4.2.3. En l'espèce, l'inspecteur de police a participé à une activité de maintien de l'ordre (contrôle d'un rassemblement de jeunes) et a informé les autorités policières et communales de troubles à l'ordre public constatés dans le chef d'une employée de la commune, à savoir Madame [redacted]
Par son email du 30 mars 2021, l'inspecteur de police n'a pas commis de violation du secret de l'information (pénale) mais a uniquement dénoncé un événement survenu dans un lieu public, devant plusieurs témoins.
La circonstance que le fonctionnaire sanctionnateur ait finalement classé sans suite le dossier relatif à l'infraction administrative ne privait pas la commune de [redacted] de son droit de licencier Madame [redacted] dès lors que la faute reprochée à cette dernière est d'avoir commis une violation du statut du personnel administratif et non d'avoir écopé d'une amende administrative. Il est d'ailleurs possible que la décision du fonctionnaire sanctionnateur ait été directement influencée par la circonstance que Madame [redacted] avait été licenciée suite aux faits reprochés, de sorte qu'elle a été suffisamment sanctionnée, sans devoir y ajouter une amende administrative.
Le raisonnement de Madame [redacted] conduirait, en réalité, à exclure la possibilité pour un employeur de procéder à un licenciement pour tout fait lié au comportement du travailleur qui n'aurait pas abouti à une sanction judiciaire. Cette restriction n'est évidemment pas admissible, la très grande majorité des motifs de licenciement étant étrangers à toute infraction pénale ou administrative.

4.2.4. A l'audience du 12 février 2024, les parties étaient en désaccord quant à la question de savoir si le procès-verbal du 29 mars 2021 était joint à l'email de l'Inspecteur [redacted] La commune soutient que tel n'était pas le cas, et qu'elle a eu uniquement connaissance du numéro du procès-verbal sans avoir eu toutefois accès à celui-ci avant qu'il ne soit transmis, par la voie hiérarchique officielle, le 7 avril 2021. Madame [redacted] met cette version en doute, soutenant que la commune a eu connaissance, en primeur, du procès-verbal.

4.2.5. En tout état de cause, la cour relève que l'information, tant « informelle » (email du 30 mars 2021) qu'officielle (communication du procès-verbal d'infraction administrative) se justifiait, s'agissant d'une infraction au règlement général de police par une employée communale.

4.2.6. La circonstance que l'infraction administrative pour laquelle un procès-verbal a été dressé ne relevait pas des sanctions administratives communales mais était exclusivement punissable sur pied de l'article 276 du Code pénal, même si elle était établie, ne serait en tout état de cause pas pertinente pour la cour. Comme relevé ci-dessus, la légalité du licenciement de Madame [redacted] dépend de la régularité des preuves sur lesquelles se fonde la commune de [redacted] Une atteinte à l'ordre public et des insultes à des agents de police ont été dénoncées au Bourgmestre, responsable de la police administrative. La situation eut été identique si les autorités communales avaient eu connaissance de l'incident par la dénonciation d'un citoyen ou par la presse.

4.2.7. En réponse à la plainte de Madame [redacted] auprès du « Comité P » concernant le comportement de l'Inspecteur [redacted] le Comité l'a informée que le dossier avait été transmis au Procureur du Roi de Mons, s'agissant du courriel adressé par l'Inspecteur [redacted] au Bourgmestre, le 30 mars 2021. La cour ignore si des suites ont été réservées à cette communication. En tout état de cause, le licenciement n'est pas fondé exclusivement sur cet email, mais également sur le contenu du procès-verbal ainsi que sur l'audition de Madame [redacted] de sorte que la communication au parquet est sans incidence pour apprécier le caractère manifestement déraisonnable ou abusif du licenciement de l'intéressée.

4.2.8. Les preuves sur lesquelles s'est fondée la commune de [redacted] pour justifier le licenciement de Madame [redacted] n'étant pas irrégulières, il n'y a pas lieu d'examiner si elles satisfont néanmoins au test de proportionnalité consacré dans la « jurisprudence Antigone ».

4.2.9. La cour rejoint, cependant, la position de Madame [redacted] pour considérer que, dans son email du 30 mars 2021, l'inspecteur [redacted] s'est permis de faire part de remarques personnelles, offensantes et inutiles, relatives à la manière dont Madame [redacted] éduquait ses enfants. Il est évident que de telles considérations n'avaient pas lieu d'être dans une communication adressée à l'employeur de Madame [redacted] La commune

de [redacted] ne paraît toutefois pas s'y être trompée, dès lors qu'aucune question de l'audition et aucun passage de la décision de licenciement ne se rapportent aux enfants de Madame [redacted] Ce manquement de l'Inspecteur [redacted] ne suffit pas à rendre la décision de la commune de [redacted] abusive ou manifestement déraisonnable.

4.2.10. En outre, la commune de [redacted] n'a pas pris sa décision de licencier exclusivement sur la base des informations transmises par la police, dès lors qu'elle a entendu Madame [redacted] en compagnie de son délégué syndical, et lui a donné la possibilité de communiquer des éléments matériels (attestations et extrait vidéo) pour corroborer sa version des faits. Il ne s'agit, donc, nullement d'une décision prise à la légère et dans la précipitation.

4.2.11. Or, comme l'a analysé avec précision le tribunal, les contestations et preuves contraires apportées par Madame [redacted] tant dans le cadre de son audition par la commune de [redacted] que dans le cadre de la procédure judiciaire, ne sont pas suffisantes pour induire un doute sérieux quant à la réalité du comportement imputé à Madame [redacted] le 26 mars 2021.

4.2.12. Ainsi, Madame [redacted] ne conteste pas sérieusement avoir été présente et avoir eu une altercation avec la police le 26 mars 2021 (même si elle relève dans le même temps que son identité n'a pas été vérifiée). La contestation porte, toutefois, sur la nature des propos que Madame [redacted] aurait tenus. Elle conteste avoir été injurieuse à l'égard de la police.
A cet égard, la cour retient que :
- le policier est précis dans ses constatations, quant aux propos tenus par Madame [redacted] et à qui ils étaient adressés ;
- ces propos ont été tenus en public (devant plusieurs agents de police ainsi que des citoyens), ce qui diminue la probabilité que leur transcription ait été volontairement altérée ;
- en raison de la publicité des invectives et injures imputées à Madame [redacted] celle-ci aurait dû, depuis le jour des faits, être en mesure de produire des éléments susceptibles d'apporter un autre éclairage à la situation décrite par la police. Or, force est de constater que, hormis les deux attestations et l'enregistrement vidéo (qui n'a pas été produit en justice), aucun élément soumis par Madame [redacted] ne permet de démontrer que les déclarations consignées par la police sont contraires à la réalité. S'agissant des témoignages de Monsieur [redacted] et Madame [redacted] la cour se rallie entièrement à l'analyse faite par le tribunal quant à la crédibilité atténuée d'attestations non conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire, dès lors qu'elles ne comportent aucune des garanties assorties par la loi aux attestations écrites. Bien que ce manquement ait été relevé par le jugement dont appel, Madame [redacted] n'a pas mis à profit la procédure d'appel pour mettre les attestations en conformité avec la loi, ni pour produire de nouveaux témoignages, voire pour solliciter la tenue d'enquêtes.

La cour déduit de l'ensemble de ces éléments que les propos litigieux ont effectivement été tenus par Madame [redacted]

4.2.13. Comme le soulignait déjà le tribunal, la circonstance que les faits n'aient pas été commis dans un cadre professionnel n'exclut pas la possibilité qu'ils soient invoqués pour fonder un licenciement, dès lors que Madame [redacted] a enfreint, par son comportement, le statut administratif du personnel de la commune de [redacted]

4.2.14. La jurisprudence citée par Madame [redacted] (conclusions, p.19), selon laquelle « un fait unique commis dans le cadre de la vie privée, ne présentant aucun lien avec l'exécution du contrat de travail et n'ayant aucune influence sur le travail » ne peut être invoquée pour justifier un licenciement, n'est pas applicable au cas d'espèce.
En effet, le motif du licenciement est lié à la conduite de Madame [redacted] et celle-ci ne démontre pas qu'il était manifestement déraisonnable pour la commune de [redacted] de considérer qu'elle ne pouvait plus travailler, à moyen et long terme (c'est-à-dire, après la prestation du délai légal de préavis), avec une personne qui avait enfreint le statut administratif à deux reprises, en se rendant coupable d'une agression en 2019 et d'insultes à l'égard des policiers locaux en 2021. Contrairement à ce que soutient Madame [redacted] la commune de [redacted] était autorisée à tenir compte de l'existence d'un antécédent disciplinaire dans le chef de Madame [redacted] radié entretemps, pour autant qu'elle n'ait pas égard au taux de la sanction précédente pour déterminer celui de la nouvelle sanction.
La commune de [redacted] a pu valablement considérer que le comportement adopté par Madame [redacted] était indigne d'une employée communale amenée à demeurer en contact, dans le cadre de ses fonctions, avec le public et les membres de la police locale (notamment en circulant à bord du taxi social de la commune).

4.2.15. Les mentions figurant sur le C4 (« faits répréhensibles compromettant la dignité de la fonction et constitutifs d'un manquement au devoir de la fonction ») ne sont pas offensantes et ne portent pas inutilement atteinte à l'honorabilité de Madame [redacted] Il s'agit d'un motif énoncé de manière suffisamment neutre. Contrairement à ce que soutient Madame [redacted] le motif ne sème pas le doute sur son aptitude professionnelle, celle-ci n'ayant d'ailleurs été remise en cause à aucun moment. La pétition produite par Madame [redacted] émanant d'usagers de la navette communale démontre, si besoin en était, qu'elle a toujours rempli sa fonction à la satisfaction des usagers et de son employeur. Ces considérations ne suffisent, toutefois, pas à démontrer que le comportement de Madame [redacted] était également irréprochable.

4.2.16. Le licenciement n'étant pas manifestement déraisonnable, il n'est pas non plus fautif et ne peut pas donner lieu à une indemnité pour licenciement abusif.

4.2.17. En l'absence de faute, il n'y a pas lieu d'examiner l'existence d'un éventuel préjudice.

L'appel n'est pas fondé.

5. Dépens

- *Principes*

5.1. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. [...] Les dépens peuvent être compensés par le juge, (...) si les parties succombent sur quelque chef » (article 1017 du Code judiciaire).

5.2. « Si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Sur ce point, le juge motive spécialement sa décision de réduction » (article 1022, alinéa 4 du Code judiciaire).

- *Application*

5.3. Dès lors que Madame [redacted] succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

5.4. Madame [redacted] établit qu'elle bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, ce qui justifie qu'il soit fait droit à sa demande de réduction de l'indemnité de procédure. La cour réduit l'indemnité de procédure due à la commune de [redacted] à la somme de 750 €, étant l'indemnité de procédure minimum pour les litiges portant sur une somme de 5.000,01 € à 10.000,00 €.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant après un débat contradictoire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel ;

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement dont appel, en toutes ses dispositions ;

Condamne Madame [redacted] aux frais et dépens de l'appel, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée par la commune de [redacted] à la somme de 1.350 € et fixée par la cour à la somme de 750 € ;

Délaisse à Madame [redacted] la somme de 24 € acquittée par ses soins à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2ème chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame Marie MESSIAEN, Conseiller, présidant la chambre,
Madame France LAURENT, Conseiller social au titre d'employeur,
Madame Yolande SAMPARESE, Conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Madame le conseiller social France LAURENT, par Madame Marie MESSIAEN et Madame Yolande SAMPARESE, assistées de Madame Véronique HENRY, Greffier.

Le greffier,	Le conseiller social,	Le président,
Véronique HENRY	Yolande SAMPARESE	Marie MESSIAEN

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 11 mars 2024 par Madame Marie MESSIAEN, conseiller, avec l'assistance de Madame Véronique HENRY, greffier.

Le greffier,	Le président,
Véronique HENRY	Marie MESSIAEN