



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2023 /

R.G. Trib. Trav.

20/852/A

Date du prononcé

14 mars 2023

Numéro du rôle

2022/AN/19

En cause de :

CPAS
C/
D M

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail employé – vice de consentement (erreur) lors de la conclusion du contrat – conséquences – art. 1109 et s. de l'ancien Code civil

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail employé – contrat de travail à durée déterminée signé postérieurement à l'entrée en service – conséquences – art. 9 de la loi du 03 juillet 1978

DROIT DU TRAVAIL – contrat de travail employé – employeur relevant du secteur public – demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable – inapplicabilité de la CCT n° 109

EN CAUSE :

CPAS (ci-après, « le CPAS »),

Partie appelante, représentée par Maître Etienne PIRET, Avocat, loco Me Etienne LEHMANN, Avocat à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE, Avenue de Tervueren, 412 bte 15,

CONTRE :

Monsieur M D (ci-après, « Monsieur D. »),

Partie intimée, comparaisant en personne, assisté de Maître Benoît CLOSSON et Maître Pauline MICHEL, Avocats à 6920 WELLIN, rue Houchette, 19/001,

•
• •

I.- INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- l'arrêt interlocutoire prononcé le 19 avril 2022 par la Cour du travail, rouvrant les débats;
- la notification de l'arrêt par plis judiciaires du 22 avril 2022 ;
- les conclusions pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 16 mai 2022 ;
- les avis rectificatifs relatifs à l'audience de plaidoirie, envoyé aux parties par courriers du 17 mai 2022 ;
- les conclusions pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 29 juillet 2022;
- les conclusions additionnelles pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 30 septembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante, remises au greffe de la Cour le 27 octobre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie intimée, remises au greffe de la Cour le 15 décembre 2022 ;
- le dossier de pièces et l'état de dépens déposés par chacune des parties à l'audience du 10 janvier 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications lors de l'audience publique du 10 janvier 2023, au cours de laquelle la cause a été reprise *ab initio* sur les points non tranchés, vu l'impossibilité de reconstituer le précédent siège de la Cour.

A la même audience, les parties ont précisé ne pas contester et marquer leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées.

La cause a été prise en délibéré à la même audience.

II.- FAITS ET ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Il ressort des documents déposés au dossier de la procédure et des explications fournies à l'audience que :

- Monsieur D. a été engagé par le CPAS dans les liens d'un premier contrat de travail d'employé, conclu à durée déterminée (du 08 janvier 2019 au 30 juin 2019), à concurrence de 38 heures par semaine, en qualité de « *coordinateur de projet* » ;
- il a continué à travailler pour le CPAS dans le cadre d'un deuxième contrat à durée déterminée (du 1^{er} juillet 2019 au 30 septembre 2019) ;

- en séance du 22 août 2019, le conseil de l'action sociale du CPAS a décidé de mettre fin au contrat de Monsieur D. au 30 septembre 2019 ;
- le 27 septembre 2019, Monsieur D. adresse l'e-mail suivant au CPAS :

« (...) Après avoir pris quelques renseignements sur ma situation à partir de ce 1^{er} octobre 2019, il en résulte quelques petits soucis juridico-administratifs.

En effet, en vertu de la loi du 3 juillet 1978 (...), l'article 9 précise que 'Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée (...) doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci. A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée (...), le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.' Comme vous pouvez le voir dans mon contrat, celui-ci est daté du 15 janvier 2019, et j'ai commencé à travailler le mardi 8 janvier 2019. Mon deuxième contrat est donc nul et non venu.

J'avais déjà été très surpris de découvrir que je signais un CDD et non un CDI. (...)

Nous nous retrouvons également devant un souci, celui que le conseil ne s'est pas positionné sur mon licenciement, mais bien sur une non-prolongation de contrat, et la signature d'un CDI ou pas. Cela pose des soucis...

(...) Comme vous le savez certainement, l'ONEM est très pointilleux sur ce genre de situation et je ne veux pas, moi, me retrouver en tort par rapport à cela et risquer des ennuis par après. C'est pour cela que je vous écris ce mail.

Il va de soi également que je serai attentif au motif de licenciement si c'est ce que vous décidez finalement. (...) »

- en séance du 29 septembre 2019, le conseil de l'action sociale du CPAS a décidé de confirmer la fin au contrat de travail de Monsieur D. au 30 septembre 2019 ; cette décision est notamment fondée sur le fait que « [Monsieur D.] a signé un Contrat à durée déterminée jusqu'au 30/09/2019 » ;
- par courrier recommandé du 21 novembre 2019, Monsieur D. a mis le CPAS en demeure de lui payer une indemnité compensatoire de préavis :

« (...) La présente mise en demeure concerne le paiement de mon indemnité de licenciement. Malgré le courriel envoyé le 27 septembre dernier (...) vous vous êtes obstinés à ne pas respecter l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 (...).

C'est pourquoi je vous mets en demeure de me payer le montant de 4318,6 € brut, ce qui correspond à 2630,5 € net (ce qui équivaut à 6 semaines de préavis) (...). »

Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, par citation signifiée le 25 septembre 2020, Monsieur D. a introduit une procédure à l'encontre du CPAS. Tel que précisé en termes de conclusions, il a sollicité :

- la condamnation du CPAS à lui payer les sommes suivantes :
 - 4.318,60 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis (correspondant à 6 semaines de rémunération) ;
 - 10.548,43 euros à titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable/voir abusif (correspondant à 17 semaines de rémunération);
 - les intérêts moratoires et judiciaires ;
- la condamnation du CPAS à lui délivrer les documents sociaux dans les 8 jours de la signification du jugement ;
- les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.430,00 euros.

Le CPAS a quant à lui sollicité :

- à titre principal :
 - que l'action et les demandes de Monsieur D. soient déclarées irrecevables et/ou non fondées pour le tout et en conséquence :
 - l'en débouter,
 - le condamner aux entiers dépens de l'instance, liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de base de 1.430,00 euros et lui délaisser :
 - la contribution de 20,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017 ;

➤ ses frais de citations ;

- déclarer le jugement à intervenir non exécutoire par provision ;
- à titre subsidiaire :
 - limiter la condamnation du CPAS compte tenu des moyens développés ;
 - compenser les dépens et les délaissés à chacune des parties ;
 - autoriser le CPAS à constituer une garantie en application de l'article 1400, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- à titre infiniment subsidiaire :
 - autoriser le cantonnement des sommes auxquelles le CPAS serait, *quod non*, condamné.

III.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué prononcé le 13 décembre 2021, les premiers juges ont :

- dit la demande recevable et très largement fondée ;
- ce fait, condamné le CPAS à payer à Monsieur D. :
 - un montant brut de 4.208,32 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture du contrat de travail signé le 15 janvier 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - un montant brut de 7.013,86 euros à titre d'indemnisation à la suite d'un licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total ;
- condamné le CPAS à adresser à Monsieur D. dans le mois de la notification du jugement les documents sociaux adaptés aux condamnations portées par le jugement ;
- pour autant que nécessaire, confirmé l'exécution provisoire du jugement, sans constitution de garantie et sans cantonnement, nonobstant tout recours ;

- condamné le CPAS aux frais et dépens de la procédure, soit ses propres dépens et ceux de Monsieur D., liquidés à 1.430,00 euros à titre d'indemnité de procédure et à 20,00 euros à titre de contribution visée par la loi du 19 mars 2017.

Le premiers juges ont considéré, en substance, que :

S'agissant de la demande d'indemnité compensatoire de préavis :

- le premier contrat de travail doit être considéré comme conclu à durée indéterminée ; il n'y a pas été mis fin avant le 30 septembre 2019 ;
- le second contrat de travail est nul pour vice de consentement (erreur) ;
- une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 semaines de rémunération était donc bien due en faveur de Monsieur D. lors de la rupture des relations de travail.

S'agissant de la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

- si la CCT n° 109 n'est pas applicable aux employeurs du secteur public, il appartient aux cours et tribunaux de garantir l'égalité de traitement en faveur des salariés du secteur public, en application de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle ;
- le CPAS supporte la charge de la preuve des motifs réels du licenciement ; il ne fait pas valoir d'éléments suffisants ; la délibération du conseil de l'action sociale du 22 août 2019 ne fait aucun grief à Monsieur D. à propos de ses compétences ou de son comportement ; par ailleurs, le fait que le CPAS s'interroge sur l'organisation du service d'insertion socioprofessionnelle ou sur la fonction de coordinateur, n'implique pas que cela doive se faire avec un nouveau coordinateur ;

Le CPAS peut par ailleurs à tout le moins se voir reprocher :

- une erreur d'appréciation de la qualification du contrat de travail signé le 15 janvier 2019 ;
 - une absence de remise en cause de la situation nonobstant le courriel de Monsieur D. antérieur au 30 septembre 2019 ;
 - un refus tacite, mais certain, d'entendre Monsieur D. avant la fin de la relation de travail.
- des erreurs/imprudences fautives se sont conjuguées, sans pour autant révéler une intention volontaire de nuire à Monsieur D.

IV. OBJET DE L'APPEL ET RETROACTES EN DEGRE D'APPEL

1.

Par requête remise au greffe de la Cour du travail le 31 janvier 2022, le CPAS a interjeté appel du jugement critiqué. Il a sollicité :

- d'abord :
 - que la cause soit retenue à l'audience d'introduction s'agissant de la demande du CPAS de voir le jugement dont appel être mis à néant en ce qui concerne la faculté de cantonnement ;
 - mettre à néant le jugement dont appel en ce qu'il exclut la faculté de cantonnement ;
- ensuite, après échange de conclusions pour le surplus,
 - à titre principal :
 - mettre entièrement à néant le jugement dont appel, en ce qu'il prononce condamnation à charge du CPAS ;
 - débouter l'intimé de ses demandes ;
 - condamner l'intimé aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
 - à titre subsidiaire : limiter la condamnation du CPAS compte tenu des moyens développés.

2.

Par son arrêt prononcé le 19 avril 2022, la chambre 6-A de la Cour du travail de Liège, division Namur (différemment composée) a :

- dit l'appel recevable ;
- dit l'appel partiellement fondé et réformé le jugement attaqué en ce qu'il refuse tout cantonnement à la partie appelante ;
- réservé à statuer pour le surplus et ordonné la réouverture des débats afin que les parties mettent en état le litige quant au fond.

3.

Tel que précisé en termes de conclusions, le CPAS demande à la Cour de dire son appel recevable et fondé et, par conséquent, de réformer le jugement critiqué :

- à titre principal :

- en mettant entièrement à néant le jugement dont appel, en ce qu'il prononce condamnation à charge du CPAS ;
 - en déboutant l'intimé de ses demandes ;
 - en condamnant l'intimé aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure ;
- à titre subsidiaire : en limitant la condamnation du CPAS compte tenu des moyens développés.

Le CPAS fait notamment valoir que :

- le second contrat de travail n'est pas entaché de nullité ;

L'erreur évoquée ne porte pas sur la substance du contrat de travail ; il n'est en effet pas démontré qu'en l'absence d'erreur (consistant à considérer le premier contrat comme conclu à durée déterminée), les parties n'auraient pas conclu le second contrat de travail ;

Monsieur D. ne postule par ailleurs pas l'annulation du second contrat conclu ;

Il y a eu rupture de commun accord du premier contrat en vue de la conclusion du second contrat ;

Le second contrat est valable et a été conclu le 25 juin 2019, soit avant sa prise de cours ;

Le CPAS n'a pas licencié Monsieur D. et aucune indemnité compensatoire de préavis ne peut être réclamée ;

- la CCT n° 109 n'est pas applicable aux employeurs du secteur public ; Monsieur D. peut tout au plus s'en référer au droit commun en vue de réclamer le paiement de dommages et intérêts ;

Monsieur D. ne réclame pas, en l'espèce, d'indemnité en application du droit commun ;

A titre subsidiaire, quand bien même il conviendrait d'appliquer les règles prévues par la CCT n° 109, les griefs retenus par les premiers juges à l'égard du CPAS sont sans lien avec les critères permettant de considérer qu'un licenciement serait manifestement déraisonnable ;

Le principe *audi alteram partem* était inapplicable à défaut de licenciement pour cause disciplinaire ;

Monsieur D. supporte la preuve du caractère manifestement déraisonnable et/ou abusif de son licenciement ; il ne la rapporte pas ;

Il a été mis un terme à la relation contractuelle en raison des diverses insuffisances constatées dans le chef de Monsieur D. dans l'exercice de sa fonction ;

A titre subsidiaire, il y a lieu de réduire l'indemnité à 3 semaines de rémunération.

4.

Monsieur D. n'a pas introduit d'appel incident. Tel que précisé en terme de conclusions, il sollicite concrètement :

- que l'appel soit dit recevable, mais non fondé, sauf en ce qui concerne la faculté de cantonnement ;
- qu'il soit dit pour droit que le contrat de travail conclu entre parties le 25 juin 2019 est nul et non avenu ;
- que le jugement dont appel soit confirmé en ce qu'il condamne le CPAS :
 - au paiement d'un montant brut de 4.208,32 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture du contrat de travail signé le 15 janvier 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - au paiement d'un montant brut de 7.013,86 euros à titre d'indemnisation à la suite d'un licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1^{er} octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total ;
 - à adresser à Monsieur D. dans le mois de la notification de l'arrêt les documents sociaux adaptés aux condamnations portées par le jugement ;
- que le CPAS soit condamné aux frais et dépens de la procédure, liquidés comme suit :
 - 1.430,00 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
 - 1.540,00 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Monsieur D. fait notamment valoir que :

- le second contrat de travail doit être annulé pour vice de consentement ;

En tout état de cause, il n'était pas possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée à la suite d'un contrat à durée indéterminée ;

Quand bien même il n'y aurait ni vice de consentement, ni impossibilité de conclure un contrat à durée déterminée à la suite d'un contrat à durée indéterminée, le second contrat de travail est également nul, dès lors qu'il a aussi été signé postérieurement à sa date de prise de cours ;

Monsieur D. a bien été licencié ; par sa décision du 29 septembre 2019, le CPAS ne se borne pas à constater l'échéance du contrat de travail, mais confirme la fin du contrat de travail ;

- il résulte de la jurisprudence (notamment de la Cour constitutionnelle) que dans le secteur public, les règles suivantes doivent s'appliquer :
 - les motifs de licenciement ne peuvent être manifestement déraisonnables, ni abusifs ;
 - c'est à l'employeur qu'il revient de démontrer la réalité des motifs qu'il invoque ;
 - il y a lieu de fixer forfaitairement le montant de l'indemnité pour licenciement s'il est manifestement déraisonnable ;

On peut considérer que l'employeur qui utilise le droit de licencier sans lien avec l'aptitude de l'employé, sa conduite ou les nécessités économiques de l'entreprise, adopte un comportement que n'adopterait pas un employeur diligent et prudent placé dans les mêmes circonstances et que cela serait constitutif d'un licenciement abusif et manifestement déraisonnable ;

Les premiers juges confirment donc à juste titre qu'en application des règles de droit commun, il convient de garantir une égalité de traitement ; le CPAS ne rapporte pas la preuve des motifs de licenciement qu'il invoque ;

L'évaluation invoquée par le CPAS n'est pas conforme aux dispositions applicables et est en tout état de cause contredite par une autre évaluation produite par Monsieur D. ;

Monsieur D. se rallie à l'évaluation des premiers juges quant au montant de l'indemnité proméritée.

5.

A l'audience, les parties ont déposé des notes de frais et dépens actualisés.

V.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Par son arrêt prononcé le 19 avril 2022, la Cour du travail a déjà reçu l'appel.

VI.- DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Le contrat de travail daté du 15 janvier 2019 est soumis aux conditions applicables aux contrats à durée indéterminée

1.

En vertu de l'article 9 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.»

2.

Le premier contrat de travail conclu entre les parties est daté du 15 janvier 2019.

Il n'est pas contesté que le contrat a été signé à cette date alors que Monsieur D. est entré en service dès le 08 janvier 2019.

Il n'est pas allégué que l'employeur relèverait de l'exception visée à l'alinéa 3 de l'article 9.

Il y a donc lieu de considérer que le contrat de travail signé le 15 janvier 2019, doit se voir appliquer les mêmes conditions qu'un contrat conclu à durée indéterminée (notamment en matière de rupture).

1.2. Le contrat de travail daté du 25 juin 2019 doit être annulé

1.

D'après l'ancien code civil :

- *« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol. » (art. 1109)*
- *« L'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.*

Elle n'est point une cause de nullité, lorsqu'elle ne tombe que sur la personne avec laquelle on a intention de contracter, à moins que la considération de cette personne ne soit la cause principale de la convention. » (art. 1110)

- *« La convention contractée par erreur, violence ou dol, n'est point nulle de plein droit; elle donne seulement lieu à une action en nullité ou en rescision, dans les cas et de la manière expliqués à la section VII du chapitre V du présent titre. » (art. 1117)*

La doctrine (V. VANNES, *Le contrat de travail – aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., 2013, Bruxelles, Bruylant, pp. 176 et s.) souligne dans ce contexte (et la Cour fait sien le raisonnement ainsi visé) que :

« 1. L'erreur doit être substantielle

204. – Pour être une cause de nullité, l'erreur doit être substantielle. Elle doit porter sur la substance même de la chose. La substance de la chose est tout élément qui a déterminé « principalement » la partie à contracter, en manière telle que sans cet élément, elle n'aurait pas contracté (...).

2. L'erreur doit être commune

205. – L'erreur, pour être une cause de nullité de contrat, doit être commune aux deux parties contractantes (...). Le caractère commun de l'erreur suppose que les deux parties soient informées de l'aspect déterminant des caractéristiques de la chose sur laquelle l'erreur a porté pour la partie victime de l'erreur. (...)

3. L'erreur doit être excusable

206. – L'erreur ne peut être une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle est excusable. L'erreur excusable est celle que tout homme raisonnable placé dans les mêmes circonstances de fait aurait pu commettre. A contrario, l'erreur inexcusable est celle que ne commet point un homme raisonnable (...).

L'erreur inexcusable n'est donc pas une cause de nullité de la convention (...). »

La jurisprudence retient les mêmes principes. Ainsi, d'après la 6^e chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur (différemment composée) (C.T. Liège, div. Namur, 25 oct. 2016, inédit, R.G. 2015/AN/15) :

« (...) L'erreur-obstacle, qu'elle porte sur la nature du contrat ou sur son objet, est celle qui est à ce point importante que les consentements des parties ne se sont en réalité jamais rencontrés.

L'erreur sur la substance, ou substantielle, est celle qui porte sur la qualité de la chose qui est l'objet de la convention et que la partie a principalement eu en vue lors de la conclusion de cette convention et qui l'a déterminée à contracter. Si l'erreur ne doit pas être commune aux deux parties, les qualités substantielles de la chose sur laquelle a porté l'erreur doivent être dans la commune intention des deux parties.

L'erreur inexcusable, appréciée par rapport au comportement d'une homme raisonnable, n'est pas prise en considération. (...) »

2.

Avec les premiers juges, la Cour relève que la signature de second contrat de travail (daté du 25 juin 2019) résulte manifestement d'une erreur au sens des dispositions précitées :

- si les parties ont conclu un second contrat de travail, c'est parce qu'elles souhaitent prolonger la relation de travail, étant entendu qu'elles étaient toutes deux convaincues que le premier contrat, expressément conclu « à durée déterminée », expirait le 30 juin 2019 ;
- le fait qu'un contrat soit conclu à durée déterminée ou à durée indéterminée relève, pour la Cour, de la substance des contrats de travail ;
- la conception erronée des parties, selon laquelle le premier contrat conclu prenait automatiquement fin au terme prévu, a été déterminante dans le cadre de la conclusion du second contrat ; elle touche par conséquent à la substance de celui-ci ;
- il relève du bon sens, à défaut de circonstances particulières, que les parties – et en tout cas Monsieur D. – n'auraient jamais conclu le second contrat de travail si elles avaient su que le premier contrat devait être considéré comme conclu à durée indéterminée et, donc, toujours en cours ;

En effet, la Cour relève qu'à l'exception des périodes visées, ces deux contrats sont identiques, tant au niveau de la fonction confiée à Monsieur D., que du salaire prévu, etc. ;

Monsieur D. pouvant invoquer à son profit les dispositions applicables aux contrats à durée indéterminée, n'avait aucun intérêt à signer un nouveau contrat à durée déterminée ; le CPAS n'avance en tout état de cause aucune argumentation justifiant que Monsieur D. signe le deuxième contrat (daté du 25 juin 2019) s'il avait considéré le premier contrat (signé le 15 janvier 2019) comme conclu à durée indéterminée ;

- le CPAS paraît difficilement pouvoir soutenir que l'erreur de Monsieur D. serait inexcusable ; en effet, le CPAS était manifestement lui aussi convaincu que le premier contrat était valablement conclu à durée déterminée ; s'il avait plaidé l'inverse (c'est-à-dire s'il avait reconnu être au courant de l'irrégularité commise dans le cadre du premier contrat et des conséquences que cela entraînait), il aurait du reste potentiellement pu se voir reprocher un dol.

Monsieur D. demande expressément l'annulation du contrat de travail daté du 25 juin 2019.

Le premier juge a, à bon droit, déclaré ce second contrat de travail nul.

1.3. Le contrat de travail du 15 janvier 2019 a été rompu par le CPAS et une indemnité compensatoire de préavis est due

Dès lors qu'il est nul, le second contrat de travail ne peut être considéré comme ayant remplacé le (ou mis fin au) premier contrat signé le 15 janvier 2019.

Ce premier contrat devait se voir appliquer les conditions applicables aux contrats de travail conclus à durée indéterminée, notamment en termes de rupture.

Il découle clairement de l'e-mail envoyé par Monsieur D. à son employeur le 27 septembre 2019 (partiellement reproduit ci-dessus, dans le cadre de l'exposé des faits) que Monsieur D. n'avait pas la volonté de mettre un terme à son contrat de travail (il écrit notamment « *Il va de soi également que je serai attentif au motif de licenciement si c'est ce que vous décidez finalement* » - la Cour souligne).

Il n'est donc pas question d'une rupture de commun accord.

Il ressort par ailleurs clairement de l'extrait du registre aux délibérations du conseil de l'action sociale du CPAS du 29 septembre 2019 (produit en pièce 7 par le CPAS) que c'est bien ce dernier qui a décidé de mettre fin à la relation contractuelle, alors même que Monsieur D. avait entretemps souligné l'irrégularité constatée par rapport au premier contrat (l'article 1^{er} de cette délibération précise que le conseil décide « *de confirmer la fin au contrat de travail de [Monsieur D.] au 30 septembre 2019* »).

Peu importe, dans ce contexte, le fait que le CPAS ait pu croire qu'il constatait, de manière régulière, la fin du contrat de travail à durée déterminée de Monsieur D. Son éventuelle

erreur ne l'exempte pas de ses obligations. Ainsi, avec la 6^e chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur (différemment composée) (C.T. Liège, div. Namur, 15 nov. 2016, R.G. 2015/AN/203, consultable sur le site www.terralaboris.be – la Cour de céans met en évidence), la Cour relève que :

« 37.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin.

*Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à **aucune exigence de forme**. De l'absence d'exigence de forme il découle que **le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail.***

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat.

Par ailleurs, il existe des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise. Il en va ainsi en cas d'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire lorsqu'une partie modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail. Peuvent aussi être évoquées les situations de rupture de contrat se produisant lorsqu'une partie invoque à tort un congé notifié par l'autre, certainement lorsque cette invocation constitue l'expression d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, ou encore lorsqu'un travailleur constate une rupture irrégulière du contrat par son employeur qui a fondé à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure.

38.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les relations contractuelles ont pris fin le 31 mars 2013.

39.

La thèse de l'Université selon laquelle le contrat aurait pris fin de commun accord faute d'une rencontre de volontés sur les modalités de sa prolongation ou de son renouvellement, ne peut être suivie.

Dès lors en effet que les parties étaient censées être liées par un contrat à durée déterminée qui ne requerrait pas d'accord sur sa prolongation ou son renouvellement, le refus de l'Université de renouveler ou de prolonger les conditions contractuelles existantes (...) ainsi que à la délivrance d'un certificat de chômage (...) et des documents sociaux de fin de contrat, qui est l'expression certaine d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, constituent objectivement une

rupture imputable à l'Université. A tout le moins, ces faits doivent s'interpréter comme la notification de la volonté de l'Université que le contrat de travail prenne fin. (...) »

Le CPAS ayant en l'espèce rompu les relations contractuelle en date du 30 septembre 2019, il est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis sur la base du premier contrat de travail conclu (auquel il convient pour rappel d'appliquer les dispositions légales en matière de contrats à durée indéterminée).

Le montant réclamé par Monsieur D. - octroyé par les premiers juges - n'est pas prescrit et n'est pas en tant que tel contesté.

L'appel est déclaré non fondé à ce propos et le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Monsieur D. un montant brut de 4.208,32 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture du contrat de travail signé le 15 janvier 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1er octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total.

2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif

2.1. La CCT n° 109 ne s'applique pas aux employeurs du secteur public

L'article 2, § 3, 1°, de la loi du 05 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, exclut les employeurs du secteur public de son champ d'application, en ce compris les communes et les établissements publics qui en dépendent.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ne trouve donc pas à s'appliquer en tant que telle en l'espèce.

2.2. Il appartient à la Cour d'appliquer le droit commun, en s'inspirant le cas échéant de la CCT n° 109 (lorsque c'est possible)

1.

Le CPAS fait valoir que seul le droit commun peut en l'espèce être appliqué, s'agissant de prétendre au paiement de dommages et intérêts du chef d'un licenciement abusif.

Monsieur D. met quant à lui l'accent sur l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 (arrêt n° 101/2016, consultable sur le site juportal). Il souligne que les dispositions de la CCT n° 109 doivent être appliquées par analogie, de sorte qu'il appartient au CPAS de démontrer que le licenciement est en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur D. ou est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et a pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

2.

La Cour de céans relève que par son arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a estimé que (la Cour de céans met en évidence):

« B.5.1. Par son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014, la Cour a jugé que l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, tel qu'il était applicable avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La volonté de parvenir à une harmonisation progressive entre les statuts d'ouvrier et d'employé ne pouvait plus justifier qu'un tel critère distinctif soit maintenu, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif.

Par le même arrêt, la Cour a maintenu les effets de l'article 63 précité jusqu'au 1er avril 2014.

(...) B.6.1. Conformément à l'article 38, 1°, de la loi du 26 décembre 2013, l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail ne s'applique plus au secteur privé depuis l'entrée en vigueur, le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109.

B.6.2. L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce que, en vertu de l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, cette disposition s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

B.7.1. En l'espèce, (...) il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013.

B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1, la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

*B.7.3. 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.** »*

Avec la 3^e chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège (C.T. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 669 – la Cour de céans met en évidence; dans le même sens, voy. C.T. Mons, 09 avril 2019, inédit, R.G. 2018/AM/125 ; C.T. Bruxelles, 16 juin 2020, R.G. 2017/AB/724, *J.T.T.*, 2022, p. 89), la Cour de céans relève que :

« (...) 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 CCT 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 CCT 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 CCT n° 109.

L'abus de droit consiste en l'exercice d'un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice de ce droit par une personne diligente et prudente; c'est notamment le cas lorsque le dommage causé est disproportionné par rapport à l'avantage poursuivi ou obtenu par le titulaire du droit; lors de l'appréciation des intérêts en cause, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause.

Appliqué à la fin du contrat, est abusif d'exercer le 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.

Dès lors qu'il convient de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier qui ne discrimine pas les ouvriers du secteur public par rapport à ceux du secteur privé, il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109. »

Ainsi, si les motifs visés par la CCT n° 109 peuvent constituer une source d'inspiration, la Cour estime qu'il ne peut notamment être question d'appliquer par analogie le renversement de la charge de la preuve prévue par la CCT n° 109 en faveur du travailleur. Le droit commun de la preuve ne prévoit en effet pas un tel renversement automatique.

3.

S'agissant du droit commun, la Cour rappelle pour le surplus qu'il est admis, sur la base de la notion d'abus de droit (de licencier), qu'un travailleur – licencié dans des conditions qui dépassent manifestement les limites de l'exercice normal du droit de licencier par un

employeur normalement prudent et diligent – peut réclamer des dommages et intérêts à charge de son employeur (Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social* '12-'13, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2364 – article 1134 et 1382 de l'ancien Code civil).

L'abus de droit de licencier suppose toutefois que la réunion de plusieurs éléments soit démontrée (la charge de la preuve reposant en règle sur le travailleur qui l'invoque - Voy. notamment : W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social* '12-'13, t. 3, Waterloo, Kluwer, 2012, p. 2367 et s) :

- une faute, distincte du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ;
- un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même ;
- un lien causal entre la faute reprochée et le dommage.

2.3. Le CPAS avance en l'espèce un motif admissible de licenciement et les circonstances du licenciement n'apparaissent pas abusives

1.

En ce que Monsieur D. fonde son argumentation sur les critères spécifiquement visés par la CCT n° 109, la Cour estime que le CPAS rapporte la preuve du fait que la rupture du contrat de Monsieur D. est liée à son aptitude et aux nécessités du fonctionnement du CPAS, au sens où l'entend la CCT n° 109 (dont la Cour estime pouvoir s'inspirer, vu les développements visés ci-dessus, tout en restant dans le cadre légal de l'abus de droit de licencier) :

Il ressort en effet des pièces produites que :

- l'offre d'emploi à laquelle Monsieur D. a répondu (pièce 1 de Monsieur D.) portait sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ;
- ce n'est toutefois qu'un contrat de travail à durée déterminée qui a été proposé à Monsieur D. ;
- le CPAS expose avoir réalisé une évaluation en cours d'exécution du contrat, laissant apparaître de nombreux points négatifs (pièce 2 du CPAS) ;
- Si Monsieur D. souligne que l'évaluation produite n'est ni datée ni signée et qu'il n'est pas établi qu'elle a été faite dans le respect des règles habituellement applicables aux évaluations et en conteste plus fondamentalement la teneur, la Cour relève que l'existence même de cette évaluation peut difficilement être contestée dès lors que :
 - l'extrait du registre aux délibérations du conseil de l'action sociale du CPAS du 20 juin 2019 (qui concerne la décision de conclure un deuxième contrat à durée

déterminée de trois mois avec Monsieur D. - pièce 3 du CPAS) fait expressément référence au fait qu'une évaluation a été réalisée :

« * *Considérant que [Monsieur D.] a reçu une évaluation avec des objectifs à poursuivre et des projets à clôturer ;*
* *Considérant qu'il est nécessaire de laisser un minimum de trois mois à l'agent concerné pour mettre en place les objectifs clairement définis dans l'évaluation ;*
* *Considérant qu'une seconde évaluation est prévue fin septembre 2019 ;*
* *Considérant que par conséquent la situation sera revue dans 3 mois (...) »*

Au vu de cet extrait, l'affirmation du CPAS selon laquelle la conclusion du deuxième contrat de travail à durée déterminée constituait une seconde chance offerte à Monsieur D., qui n'avait pas convaincu dans le cadre des premiers mois d'occupation, est plausible ;

- Monsieur D., qui conteste avoir fait l'objet d'une évaluation négative, ne produit pas d'autre évaluation qui aurait été réalisée par le CPAS ;

Il ne paraît pas contester l'existence de cette évaluation (cf. p. 2 de ses dernières conclusions : « *Au terme de ce premier contrat, comme l'a relevé le premier Juge, s'est tenue une espèce d'entretien 'd'évaluation'.* »)

S'il conteste la teneur de l'évaluation invoquée par le CPAS, il ne produit pas d'autre rapport d'évaluation du CPAS et ne dit mot des objectifs à poursuivre et des projets à clôturer dont question dans l'extrait du registre aux délibérations précité ;

Il n'apporte du reste aucun début d'explication quant à la décision du CPAS de le soumettre à un second contrat à durée déterminée plus court que le premier, alors même que l'objectif initialement poursuivi par le CPAS (vu l'annonce produite par Monsieur D. lui-même), était la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

- la Cour relève encore que les éventuelles irrégularités formelles soulignées par Monsieur D. par rapport à cette évaluation, ne permettent pas nécessairement d'en discréditer formellement la teneur ;
- Monsieur D. n'a manifestement pas convaincu le CPAS de le maintenir à son service par la suite ; ainsi :
- l'extrait du registre aux délibérations du conseil de l'action sociale du CPAS du 22 août 2019 (qui concerne la décision de ne pas proposer de nouveau contrat à Monsieur D. - pièce 5 du CPAS) fait état de la motivation suivante :

*« * Considérant que [Monsieur D.] a été engagé (...) pour coordonner le service d'insertion sociale et professionnelle du CPAS (...) par le biais du maraîchage, le Li Nou Corti ;
(...) * Considérant que [Monsieur D.] est arrivé au sein du CPAS en même temps que l'installation du Conseil de l'action sociale ;
* Considérant que depuis cette installation, le Conseil s'interroge sur l'évolution possible du projet d'insertion ainsi que sur les besoins en matière de personnel inhérents au Li Nou Corti ainsi qu'à l'ensemble du CPAS ;
* Considérant que par conséquent le Conseil souhaite revoir le descriptif de fonction du coordinateur (...) »*

Monsieur D., qui fait valoir que son licenciement serait manifestement déraisonnable, ne dépose aucune pièce permettant de remettre en cause la version avancée par son employeur.

Il n'explique pas pour quels motifs il aurait été licencié (si ce ne sont pas les motifs avancés par le CPAS), ni pourquoi, s'il a fourni des prestations convaincantes, le CPAS aurait décidé de lui proposer un second contrat à durée déterminée plus court que le premier, au lieu de lui proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

A l'estime de la Cour, en tant que l'argumentation de Monsieur D. se fonde sur les critères visés dans la CCT n° 109, sa demande de dommages et intérêts est non fondée, la rupture de contrat apparaissant bien liée à son aptitude et aux nécessités de fonctionnement du CPAS.

2.

En ce que Monsieur D. fonde sa demande de dommages et intérêts sur le fait qu'il n'aurait pas été entendu préalablement à la rupture des relations contractuelles, la Cour relève que quand bien même la nécessité pour un employeur du secteur public d'entendre le travailleur préalablement à la rupture de son contrat s'applique en l'espèce, Monsieur D. peut tout au plus réclamer, dans un tel contexte, l'indemnisation de la perte d'une chance de conserver son emploi.

Une partie importante de la jurisprudence accepte en effet, de longue date, que l'absence d'audition préalable par l'employeur du secteur public, peut donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts, compensant l'éventuel dommage subi. Cette jurisprudence a été confirmée par la Cour constitutionnelle. En effet, par un arrêt n° 86/2017 prononcé le 06 juillet 2017 (disponible sur le site juportal), la Cour Constitutionnelle a jugé que les règles de la loi du 03 juillet 1978, interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur contractuel pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, entraînent une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution. Par contre, dans l'interprétation selon laquelle la loi du 03 juillet 1978 n'empêche pas un employeur du secteur public, en sa qualité d'autorité

administrative, de respecter le principe général de bonne administration *audi alteram partem*, les dispositions en cause ne sont pas incompatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

L'octroi de dommages et intérêts n'est cependant pas automatique. La Cour, dans ce cadre, fait sien le raisonnement suivi par la Cour du travail de Bruxelles dans l'arrêt suivant (C.T. Bruxelles, 14 février 2012, *J.T.T.*, 2012, pp. 213 et 214 – la Cour met en évidence) :

*« (...) A supposer que l'agent contractuel licencié par une autorité administrative démontre que celle-ci a violé son obligation de l'entendre préalablement à la décision ou son obligation de motiver le licenciement, **encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même.** Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative.*

***L'obligation d'audition préalable et de motivation a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale.** L'obligation de motivation doit en outre permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels. **L'obligation d'audition préalable doit, quant à elle, également offrir à l'administré une chance d'infléchir la décision envisagée (...).** »*

En l'espèce, la Cour relève - outre que Monsieur D. avait manifestement été informé de la fin prochaine des relations contractuelles et avait d'ailleurs envoyé un e-mail le 27 septembre 2019 pour souligner certaines irrégularités formelles qu'il avait constatées, sans faire valoir le moindre argument quant à la qualité de ses prestations - que Monsieur D. n'invoque pas d'argument qui aurait, potentiellement, pu permettre d'infléchir la décision du CPAS.

A l'estime de la Cour, Monsieur D. ne démontre par conséquent pas que l'absence d'audition préalable lui a fait perdre une chance de ne pas être licencié.

3.

En tant que Monsieur D. fonde sa demande de dommages et intérêts sur les circonstances entourant la rupture de contrat (erreur quant à l'existence d'un contrat à durée indéterminée et nullité subséquente du second contrat conclu à durée déterminée), Monsieur D. ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui couvert par l'octroi d'une indemnité de rupture.

4.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable/abusif est déclarée non fondée.

L'appel est déclaré partiellement fondé et le jugement dont appel est réformé en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Monsieur D. un montant brut de 7.013,86 euros à titre d'indemnisation à la suite d'un licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1er octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total.

3. Quant aux documents sociaux

Vu les développements qui précèdent, le jugement dont appel est confirmé en ce qu'il a condamné le CPAS à adresser à Monsieur D. les documents sociaux adaptés aux condamnations prononcées, sous la double émendation que :

- il y a lieu de tenir compte des condamnation prononcée par le présent arrêt (absence d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable/abusif) ;
- les documents sociaux devront être délivrés dans le mois du prononcé du présent arrêt.

4. Quant aux frais et dépens

Il y a lieu, conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, de condamner le CPAS aux frais et dépens des deux instances (la demande de Monsieur D. étant déclarée partiellement fondée).

Le CPAS est par conséquent condamné au paiement, en faveur de Monsieur D., des sommes suivantes, les dépens étant compensés pour le surplus conformément à l'article 1017, dernier alinéa du Code judiciaire (la Cour, constatant que chaque partie a succombé sur quelque chef) :

- indemnité de procédure de première instance : 975,00 euros (le jugement est réformé dans la mesure précitée);
- indemnité de procédure d'appel : 975,00 euros ;
- contribution pour la première instance visée par la loi du 19 mars 2017 : 20,00 euros.

La Cour délaisse au CPAS ses propres dépens des deux instances, en ce compris la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017, payée lors de l'introduction de l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Vu l'arrêt prononcé le 19 avril 2022 et les points qui y ont déjà été tranchés,

Dit l'appel partiellement non fondé et confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Monsieur D. un montant brut de 4.208,32 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture du contrat de travail signé le 15 janvier 2019, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1er octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total,

Dit l'appel partiellement fondé et réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Monsieur D. un montant brut de 7.013,86 euros à titre d'indemnisation à la suite d'un licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 1er octobre 2019, jusqu'au jour du paiement effectif total (cette demande originaire étant déclarée non fondée),

Confirme par ailleurs le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS à adresser à Monsieur D. les documents sociaux adaptés aux condamnations prononcées, sous la double émendation que :

- il y a lieu de tenir compte des condamnation prononcée par le présent arrêt (absence d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable/abusif) ;
- les documents sociaux devront être délivrés dans le mois du prononcé du présent arrêt ;

Réforme par ailleurs le jugement dont appel quant aux frais et dépens dans la mesure visée ci-après,

Condamne le CPAS aux frais et dépens des deux instances, liquidés, en faveur de Monsieur D., aux sommes suivantes, les dépens étant compensés pour le surplus:

- indemnité de procédure de première instance : 975,00 euros (le jugement est réformé dans la mesure précitée),
- indemnité de procédure d'appel : 975,00 euros,
- contribution visée par la loi du 19 mars 2017 pour la première instance: 20,00 euros,

Délaisse au CPAS ses propres dépens des deux instances, en ce compris, pour l'appel, la contribution de 22,00 euros visée par la loi du 19 mars 2017.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,
Jean-Marc GILBERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christelle DELHAISE, greffier,

Geoffroy DOQUIRE,

Jean-Marc GILBERT,

Christelle DELHAISE,

Marie-Noëlle BORLÉE,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-A de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice, 5 à 5000 NAMUR, le 14 mars 2023, où étaient présents :

Marie-Noëlle BORLÉE, conseiller faisant fonction de président,
Christelle DELHAISE, greffier,

Christelle DELHAISE,

Marie-Noëlle BORLÉE.