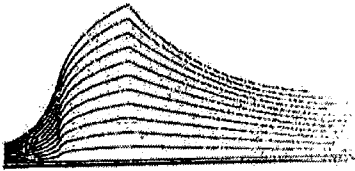


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire
2018 / 1145.
Date du prononcé
25 avril 2018
Numéro du rôle
2015/AB/1035

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001137458-0001-0009-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame B

Appelante,
représentée par Maître Camille Deneyer loco Maître Natacha Lhoest, avocat à Ottignies.

contre

Le Centre d'Action Public Sociale de HELECINE, en abrégé CPAS DE HELECINE, dont le siège
social est établi à 1357 Helecine, Rue le Brouc, 10 ;

Intimé,
représenté par Maître Géraldine Massart, avocat à Liège.

★

★ ★

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire, modifiée à plusieurs reprises,
Vu le jugement du 13 octobre 2015,
Vu la requête d'appel reçue au greffe le 20 novembre 2015,
Vu l'ordonnance du 6 janvier 2016 actant les délais de conclusions et fixant la date de
l'audience,
Vu les conclusions déposées pour le CPAS, le 29 février 2016 et pour Madame B le
2 mai 2016,
Vu les conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour le CPAS, le 28 juillet 2016,
Entendu les conseils des parties à l'audience du 13 mars 2018,

* * *



I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Le 13 juillet 2010, Monsieur C et Madame S futurs parents de triplés, ont demandé au CPAS de HELECINE la mise à disposition d'une puéricultrice à temps plein et d'une aide-ménagère à mi-temps, aux fins de les aider à accueillir leurs nouveau-nés.

Le 14 juillet 2012, le CPAS a marqué son accord sur cette demande à condition que la Région wallonne subventionne les emplois par l'intermédiaire du système des points APE.

2. Par décision notifiée au CPAS le 8 octobre 2010, le Ministre compétent a décidé d'attribuer : « une aide annuelle globale maximale de 15 points visant à subsidier (...) : un(e) puériculteur (trice) à temps-plein ; un(e) auxiliaire professionnel (le) à mi-temps ».

3. Le 8 octobre 2010, Madame B et le CPAS ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 12 octobre 2010 (38h/semaine).

En cours d'exécution du contrat, des problèmes relationnels de plus en plus graves sont apparus entre la famille C-S. et Madame B.

4. Madame B a été en incapacité de travail à partir du 16 octobre 2011.

Le 16 janvier 2012, Madame B a été licenciée moyennant prestation d'un préavis de 3 mois prenant cours le 1^{er} février 2012.

Pendant ce préavis, elle a été mise à disposition d'une école communale, dans le cadre d'une convention signée le 1^{er} février 2012.

Du 1^{er} février 2012 au 30 avril 2012, elle a donc exécuté des prestations de puéricultrice au sein de la classe de première maternelle de l'école de Opheylissem. Cette mise à disposition s'est apparemment déroulée sans difficulté.

5. Le 30 avril 2013, Madame B a lancé la procédure en demandant la condamnation du CPAS à payer :

- 5.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour violation de ses obligations en matière de bien-être, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la citation et moratoires à dater du jugement,
- 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts pour violation de ses obligations en matière d'audition préalable au licenciement, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater de la citation et moratoires à dater du jugement.

Par jugement du 13 octobre 2015, le tribunal du travail a déclaré les demandes non fondées.



6. Madame E a fait appel du jugement par une requête reçue le 20 novembre 2015.

II. OBJET DE L'APPEL

7. Madame E demande la réformation du jugement et la condamnation du CPAS à payer :

- 5.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour violation des obligations en matière de bien-être,
- 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts réparant la perte d'une chance de conserver son emploi,
- les intérêts compensatoires au taux légal à dater de la citation et moratoires à dater du jugement.

III. DISCUSSION

A. Violation des obligations en matière de bien-être au travail

8. Madame B soutient que le CPAS a manqué à ses obligations en matière de bien-être, ce qui aurait entraîné son incapacité de travail et provoqué son licenciement.

Elle soutient en particulier que le CPAS n'aurait pas respecté la législation en matière d'hygiène et de disposition des lieux de travail et serait resté en défaut, d'une part, d'imposer un cadre à la famille C -S quant aux tâches à réaliser et, d'autre part, de tenter après le mois de février 2011, de trouver une solution pour remédier aux difficultés rencontrées avec cette famille.

9. Le CPAS est soumis à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La surveillance requise par cette loi s'étend à l'ensemble des lieux de travail, entendus comme « tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci où qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert ». Le domicile de la famille C -S devait ainsi être considéré comme un lieu de travail soumis aux obligations prévues par la loi du 4 août 1996.



Il n'est pas établi que certaines dispositions de l'arrêté royal du 27 avril 2004 relatif aux sièges de travail et aux sièges de repos, tel qu'en vigueur à l'époque des faits avant son remplacement par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre et son intégration dans le Livre III du Code du Bien-être au travail, n'auraient pas été respectées.

Il n'est pas allégué que le CPAS aurait été en défaut de disposer d'un service interne de prévention ou de faire appel à un service externe de prévention couvrant, notamment, l'hygiène et la sécurité au travail.

La cour constate que lorsqu'elle travaillait pour la famille C, Madame B. n'a jamais évoqué la question de la disposition prétendument trop exigüe des lieux ou encore du manque d'hygiène de l'habitation occupée par cette famille. De même, elle n'a jamais pris contact avec le service de prévention et de protection au travail compétent.

La preuve d'une violation de la loi du 4 août 1996 ou d'un de ses arrêtés d'application, n'est pas rapportée.

10. C'est à tort que Madame B. évoque les normes de l'ONE qui s'imposeraient aux « milieux d'accueil familial non subventionné ».

Il n'est pas démontré que ces normes qui semblent concerner les personnes qui accueillent des enfants dans leur habitation privée, seraient applicables en l'espèce.

Madame B. ne précise d'ailleurs pas quelles dispositions décrétales et/ou réglementaires auraient été méconnues. Ses allégations restent vagues.

11. En ce qui concerne les tâches à accomplir, c'est à juste titre que le CPAS se réfère au programme d'activités (pièce 2 du dossier de Madame B. qui a été défini en conformité avec le décret du Parlement Wallon du 25 avril 2002 créant l'aide à la promotion de l'emploi.

La collaboration avec la famille a été encadrée comme suit :

« Dans le cadre du Décret du Parlement Wallon du 25 avril 2002 créant l'aide à la promotion de l'emploi, le CPAS engage une puéricultrice mise à disposition de la famille.

La puéricultrice doit prêter 38h par semaine et a pour tâches :

- 1. La surveillance et la sécurité maximales des enfants*
- 2. L'hygiène, les bains et soins à apporter aux enfants*



3. La préparation, la distribution des biberons, repas, ppanades, boissons, encas et l'exécution de la vaisselle subséquente
4. Le nettoyage des objets de puériculture pour triplés, les objets et ustensiles dont elle a usage pour l'exécution de son travail
5. La promenade journalière
6. Assurer le développement affectif et psychomoteur (jeux, apprendre à marcher, à manger, à parler....)
7. Faire preuve d'imagination et de renouveau pour éveiller les sens et en assurer le développement
8. Respecter le travail de la femme de ménage par le maintien constant d'un lieu de travail propre (le matin lorsqu'ils partent au travail, les parents laissent leur maison dans un état propre et bien rangé, ils espèrent retrouver cet endroit dans le même état)

La Région Wallonne accorde une aide, PAS une charge supplémentaire.

Les activités reprises aux points 1 à 5 seront contrôlées par les parents qui décident de ce qui est bon pour le bien-être des enfants. La puéricultrice étant chargée de la bonne exécution dans le cadre de ses prestations et éventuellement de conseiller les parents qui conservent le pouvoir de décision.

Pour les activités des points 6 à 8 celle-ci a carte blanche et agit en faisant preuve de professionnalisme et de créativité dans le seul objectif de l'épanouissement et le bien-être des enfants.

Les tâches réservées à la puéricultrice sont interdites à l'aide-ménagère et vice versa. Toutes les tâches ménagères faisant suite à l'usage exclusif des parents ne seront pas exécutées par l'aide-ménagère ou par la puéricultrice.

La préparation des repas des parents de même que faire les courses n'entrent pas dans les attributions des travailleurs ».

Il est donc inexact de soutenir que les activités n'étaient pas encadrées de manière adéquate.

Contrairement à ce qui est affirmé par Madame B le CPAS a organisé plusieurs réunions pour tenter de résoudre les divergences de vue avec la famille C -S
En soi, la circonstance que ces démarches n'ont pas abouti ne suffit pas à établir l'existence d'une faute dans le chef du CPAS. Ce dernier paraît au contraire s'être comporté comme un CPAS normalement prudent et diligent.



12. L'appel en ce qu'il vise à la condamnation du CPAS au paiement de 5.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour violation des obligations en matière de bien-être, n'est pas fondé.

B. Audition préalable au licenciement

13. Madame B. fait grief au CPAS de ne pas l'avoir auditionnée préalablement à son licenciement. Elle évoque la violation du principe *audi alteram partem*.

14. Il résulte d'arrêts récents de la Cour constitutionnelle que :

« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem » (Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7 ; arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, B.7 ; J. de WILDE d'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017, p. 1700 et s.).

Le licenciement qui en l'espèce, est lié à une impossibilité supposée pour Madame B. de s'accorder avec la famille C. est une mesure grave liée à son comportement : le CPAS a commis une faute en ne l'entendant pas avant de lui notifier un préavis.

Cette audition aurait dû se faire dans des conditions conformes au principe *audi alteram partem* (convocation préalable avec indication de l'objet de l'audition, possibilité de consulter le dossier et d'être assistée par un conseiller juridique).



En soi, le fait retenu par le premier juge que Madame B. aurait « à de nombreuses reprises, pu faire valoir ses desideratas », n'est pas pertinent pour écarter le principe de l'audition préalable.

15. En l'espèce, la preuve d'un préjudice en lien causal avec l'absence d'audition, s'avère difficile à rapporter dans la mesure où Madame B occupait un emploi spécifique pour lequel des points APE avaient été accordés en vertu d'une décision ministérielle particulière prise dans un cadre décretaal également spécifique.

En pratique, Madame B n'aurait pu être maintenue dans son emploi que si des circonstances tout à fait exceptionnelles s'étaient présentées, à savoir la survenance d'une nouvelle naissance de triplés sur le territoire de la Commune de Hélécine.

Dans le cadre de l'appréciation concrète des circonstances de l'espèce, la cour estime que l'existence d'un dommage réparable en lien causal avec la faute du CPAS, n'est pas démontrée.

Le jugement sera donc confirmé, sur la base d'une motivation différente.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Condamne Madame B aux dépens liquidés à 990 Euros à titre d'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

S. KOHNENMERGEN,

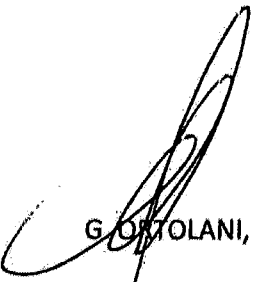
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

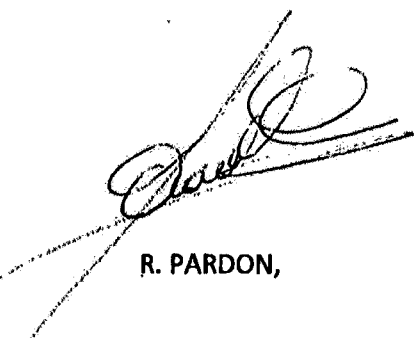
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

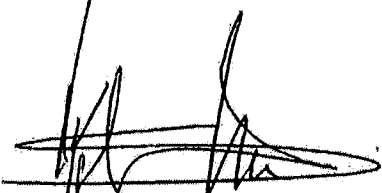
Greffier



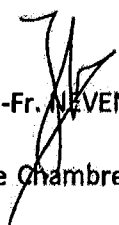
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



J.-Fr. NEVEN,

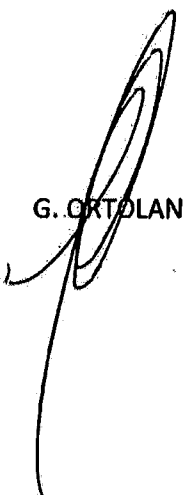
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 avril 2018, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-Fr. NEVEN,

