

Expédition

Numéro du répertoire

2022 /

Date du prononcé

15 février 2022

Numéro du rôle

2019/AB/123

Décision dont appel

15/2160/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'ASSOCIATION LE DOMAINE MAISON PSYCHIATRIQUE, BCE 0221.216.616, dont le siège social est établi à 1420 Braine-l'Alleud, chemin Jean Lanneau, 39 ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître**

contre

Madame A. H.

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée par Maître**

★

★ ★

I. LES FAITS

1.
L'ASBL de droit public Association Le Domaine Maison Psychiatrique (ci-après dénommée Association Le Domaine) est un centre hospitalier issu de l'Association des CPAS du Brabant Wallon et de l'Université libre de Bruxelles.
2.
Madame A. H. est entrée au service de l'Association Le Domaine en qualité d'infirmière en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant pris cours le 22 novembre 1999. Elle exerçait des prestations au sein de l'unité Adolescent.
3.
Le 21 novembre 2013 se produit un incident au bureau de l'accueil de l'unité Adolescent.

Madame A. H. se trouvait dans la chambre d'un patient. Sa collègue se trouvait seule au desk. Cette collègue a été agressée par un patient. Madame A. H., absente, n'a pas entendu les appels à l'aide.

Cet incident n'est évoqué pour la première fois que lors d'une réunion staff du 3 décembre 2013.

Le Docteur V. a rencontré Madame A. H. et lui a fait part de son mécontentement face aux défaut de communication de l'incident.

4.

Madame A. H. était en incapacité de travail du 4 décembre 2013 au 5 janvier 2014.

Elle a repris le travail le 6 janvier 2014.

5.

Une évaluation des prestations de Madame A. H. est intervenue le 22 janvier 2014.

La grille d'évaluation était essentiellement négative. Madame A. H. a signé pour réception ainsi que la mention selon laquelle l'évaluation définitive était reportée en juin 2014, avec évaluations intermédiaires mensuelles.

Le 4 février 2014, Madame A. H. a contesté l'évaluation du 22 janvier 2014.

6.

Le lendemain de la réunion d'évaluation, Madame A. H. était en incapacité de travail pour un mois. Cette incapacité a été prolongée au-delà d'un an et Madame A. H. a été reconnue invalide depuis le 23 janvier 2015.

7.

Par lettre recommandée du 12 septembre 2014, l'Association Le Domaine a mis fin au contrat de travail de Madame A. H., moyennant un préavis de 15 mois et 7 semaines. L'Association Le Domaine a invoqué comme motif de rupture, l'inadaptation de Madame A. H. à la nouvelle méthode de travail mise en place dans l'unité Adolescent et la désorganisation de l'unité résultant de son absence.

8.

Le 6 octobre 2014, Madame A. H. a invité l'Association Le Domaine à communiquer les motifs de rupture du contrat de travail sur base de la CCT numéro 109.

L'Association Le Domaine a répondu par lettre du 30 octobre 2014, tout en rappelant ne pas être soumise aux dispositions de la CCT numéro 109, puisqu'elle est une ASBL de droit public.

9.

En l'absence d'accord entre parties, Madame A. H. a introduit une procédure devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, par requête, déposée le 11 septembre 2015.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame A. H. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, de condamner l'Association Le Domaine à lui payer:

- la somme de 2.500 € brut provisionnelle à titre de dommages et intérêts pour licenciement en violation des dispositions de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs
- la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts
- la somme de 1€ provisionnel pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre parties, à majorer des intérêts
- les dépens de la procédure.

Par un jugement du 17 mai 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, a décidé ce qui suit :

« Que La demande est recevable et fondée dans la mesure ci-après.

L'ASBL de droit public Le Domaine est condamnée à payer à Mme A. H. la somme de 10.000 € à majorer des intérêts à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Mme A. H. est déboutée de ses autres chefs de demande.

L'ASBL de droit public Le Domaine est condamnée aux dépens liquidés en faveur de Mme A. H. à la somme de 1.320 € d'indemnité de procédure.

Le tribunal autorise l'exécution provisoire. »

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'Association Le Domaine a fait appel le 15 février 2019 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles que 17 mai 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 mars 2019, prise à la demande des parties.

La partie intimée a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique extraordinaire du 7 janvier 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

À titre principal.

L'Association Le Domaine demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles en ce qu'il l'a condamnée au paiement de la somme de 10.000 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

À titre subsidiaire.

L'Association Le Domaine demande de réduire :

- l'indemnité pour licenciement abusif à la somme de 2.500 € ex aequo et bono
- l'indemnité pour défaut d'audition à la somme de 500 € ex aequo et bono.

L'Association Le Domaine demande de condamner Madame A. H. aux dépens des 2 instances, y compris les indemnités de procédure, liquidée à un montant de 1.320 € par instance.

L'appel incident

Madame A. H. demande de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnité pour défaut d'audition. Elle demande de condamner l'Association Le Domaine au paiement d'un montant de 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable.

Elle demande de confirmer ledit jugement en ce qu'il a condamné l'Association Le Domaine au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

Madame A. H. demande toutefois à la cour d'allouer une indemnité pour licenciement abusif de 25.000 € au lieu de 10.000 €, accordée par le premier juge.

Madame A. H. demande de condamner l'Association Le Domaine aux dépens des 2 instances, liquidées à un montant de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure en première instance et 3.000 € à titre d'indemnité de procédure en degré d'appel.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

1. La demande d'indemnité pour défaut d'audition préalable au licenciement.

Les principes relatifs à l'adage audi alteram partem.

1.

Le 6 juillet 2017 et le 22 février 2018 la Cour Constitutionnelle a rendu 2 arrêts de principe quant à l'obligation d'audition préalable d'un agent contractuel dans le secteur public.

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.).

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son

licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée (C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001). Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.

Le manquement d'une autorité administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel avant de le licencier constitue une faute susceptible de donner lieu à une indemnisation en vertu des règles du droit commun de la responsabilité civile. L'agent doit donc prouver que cette faute lui a causé un préjudice.

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative (voyez P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, 2002, n° 176, p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, *Chr.D.S.*, 2007, p. 522.).

L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

Le préjudice susceptible de donner lieu à indemnisation doit être distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410).

2.

Toutefois, antérieurement à ces 2 arrêts de la Cour Constitutionnelle, la Cour de Cassation s'est également prononcée sur cette question dans un arrêt du 12 octobre 2015, ainsi que le conseil d'État dans son arrêt du 27 septembre 2016.

Dans l'arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de Cassation s'est prononcée en considérant que le principe de l'audition préalable ne trouvait pas à s'appliquer préalablement au licenciement des agents engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Le Conseil d'État quant à lui, dans son arrêt du 27 septembre 2017, a prononcé dans le même sens : « *Considérant que l'applicabilité de la loi du 29 juillet 1991, précitée et des principes généraux de bonne administration au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public a longtemps fait l'objet d'une controverse ; que la Cour de cassation y a cependant mis un terme par un arrêt du 12 octobre 2015 (s.13.0026.N/1) ;*

que la Cour y affirme que ni la loi du 29 juillet 1991 précitée, ni les principes généraux de bonne administration et plus particulièrement celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public ; qu'elle précise enfin qu'un principe général de bonne administration ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui n'imposent pas à l'employeur d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement ; que c'est donc à tort que la partie adverse a estimé que le principe audi alteram partem imposait, en l'espèce, à la requérante d'entendre l'intervenant avant de procéder à son licenciement ; que le moyen est dès lors fondé ».

Ainsi, la Cour de Cassation considère qu'il n'y a pas lieu de procéder à l'audition d'un agent contractuel préalablement à son licenciement par une autorité publique, alors que la cour constitutionnelle considère l'inverse.

Les arrêts de la Cour Constitutionnelle, prononcés suite à des questions préjudicielles ont toutefois autorité de chose jugée erga omnes. L'article 26, §2 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour Constitutionnelle stipule :

« § 2. Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction, celle-ci doit demander à la Cour constitutionnelle de statuer sur cette question.

Toutefois, la juridiction n'y est pas tenue :

1° (...).

2° lorsque la Cour Constitutionnelle a déjà statué sur une question ou un recours ayant un objet identique. (...) »

L'arrêt préjudiciel comporte un constat d'inconstitutionnalité et prive dès lors ultérieurement tout autre juridiction de la possibilité d'appliquer la norme jugée inconstitutionnelle. Toute autre juridiction est tenue de se conformer, dans le cadre d'un litige ultérieur, à la réponse donnée par la Cour Constitutionnelle dans ses arrêts du 6 juillet 2017 et du 22 février 2018.

3.

Le principe général de bonne administration audi alteram partem s'impose à l'autorité publique.

Aucun texte légal ne définit « l'autorité publique » à qui le principe général de bonne administration audi alteram partem s'applique.

La cour estime qu'il faut, par analogie, se référer à la notion d'autorité administrative, au sens de l'article 1^{er} de la loi du 29 juillet 1991. Selon l'article premier de cette loi, l'autorité

administrative est une autorité administrative au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat.

Or, l'article 14 précité ne définit pas en soi ce qu'il faut entendre par «autorité administrative».

La définition de l'autorité administrative fait l'objet d'une jurisprudence abondante, qui fait application de 3 critères :

- un critère organique : la personne qui adopte l'acte est-elle soumise à une influence déterminante des pouvoirs publics?
- un critère fonctionnel : poursuit-elle une mission d'intérêt général?
- un critère matériel : dispose-t-elle d'un pouvoir de décision contraignant à l'égard des tiers ou de prérogatives exorbitantes conférées par la loi?

Selon la Cour de cassation, ces trois critères sont cumulatifs (Cass. 14 février 1997, Pas. 1998, p. 284 ; Cass. 10 septembre 1999, n° C.98.0141.F et Cass. 10 juin 2005 www.cass.be).

Application des principes en l'espèce.

1.

Madame A. H. postule le paiement d'une indemnité pour défaut d'audition de 25.000 euros.

2.

Madame A. H. reproche à l'Association Le Domaine l'absence d'audition préalable à son licenciement.

3.

Lors des plaidoiries, l'Association Le Domaine a soutenu qu'elle n'était pas une autorité publique et que dès lors le principe audi alteram partem ne lui est pas applicable. Cet argument n'est ni repris, ni développé dans les conclusions des parties.

Toutefois, les parties ont eu l'occasion, lors des plaidoiries, d'en débattre.

La cour de céans estime que L'Association Le Domaine est bel et bien une autorité publique à qui le principe audi alteram partem s'applique.

En effet, l'Association Le Domaine est une ASBL de droit public, association suivant le chapitre XII de la loi organique des CPAS, dont les membres sont les CPAS de Braine-l'Alleud, Genappe, Lasne, Nivelles, Villers-la-Ville et l'Université Libre de Bruxelles-Hôpital Erasme.

Conformément à l'article 118 de la loi organique des CPAS un centre public d'aide sociale peut, pour réaliser une des tâches confiées aux centres par la présente loi, former une association avec un ou plusieurs autres centres publics d'aide sociale, avec d'autres pouvoirs publics et/ou avec des personnes morales autres que celles qui ont un but lucratif.

l'Association Le Domaine est soumise à une influence déterminante des CPAS, pouvoirs publics. En tant qu'hôpital créé dans le cadre de l'article 118 de la loi organique des CPAS, elle poursuit une mission d'intérêt général. Elle dispose d'un pouvoir de décision contraignant à l'égard des tiers.

4.

C'est à tort que l'Association Le Domaine soutient qu'elle n'a pas commis de faute en invoquant qu'au moment du licenciement, c'est-à-dire en 2014, les arrêts de la cour Constitutionnelle du 6 juillet 2017 et du 22 février 2018 n'avaient pas encore été prononcés.

En effet, au moment du licenciement de Madame A. H. en 2014, ces arrêts n'étaient pas encore prononcés, mais le principe *audi alteram partem* existait bel et bien en droit belge.

En ne procédant pas à une audition préalable au licenciement de Madame A. H., l'Association Le Domaine, employeur et autorité publique, ne s'est pas comportée en « bon père de famille ». Elle n'a pas agi comme l'aurait fait un employeur, autorité publique, normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances.

En outre, le licenciement est, en l'espèce, lié au comportement de Madame A. H., puisque on lui reproche, entre autres, son inadaptation à la nouvelle méthode de travail.

Le licenciement de Madame A. H. est dès lors une mesure grave liée, en partie, à son comportement.

Ce licenciement 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).

5.

L'Association Le Domaine a commis une faute en n'entendant pas Madame A. H. avant de lui notifier un préavis.

Le licenciement est irrégulier à cet égard.

6.

Madame A. H. démontre un dommage, à savoir la perte de la chance de se défendre et de ne pas être licenciée, ainsi qu'un lien de causalité certaine entre le dommage subi et la faute commise.

Il n'est pas exclu qu'un entretien préalable au congé eut permis de dégager une autre solution n'aboutissant pas à la rupture du contrat.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision de rupture était inéluctable et ne pouvait aucunement être infléchie d'une manière ou d'une autre.

Le manquement de l'Association Le Domaine à ses obligations d'audition préalable a ainsi fait perdre à Madame A. H. une chance d'éviter son licenciement.

Ce dommage consistant en la perte d'une chance d'éviter le licenciement est distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

La Cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 5.000 euros.

La demande est partiellement fondée.

L'appel principal est partiellement fondé.

L'appel incident est non fondé.

2. Indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou pour abus de droit de licencier.

L'Association Le Domaine ne doit pas payer à Madame A. H. d'indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou pour abus de droit de licencier.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

1.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que « *lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis* ».

2.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.

L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

3.

L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés a abrogé l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, et ce depuis le 1er avril 2014, date d'entrée en vigueur de la CCT n° 109.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés prévoit en son article 38, 2°, l'instauration pour les employeurs du secteur public d'un « régime analogue » à celui fixé par la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Aucune disposition n'a été adoptée à l'heure actuelle. Sans préjudice des régimes particuliers, le contrôle des licenciements dans le secteur public est donc réalisé sur la base de la théorie de droit commun de l'abus de droit.

La cour constitutionnelle considère toutefois, dans son arrêt du 30 juin 2016 (C.C. N° 101/2016, 30 juin 2016, www.const-court.be), que la CCT numéro 109 doit trouver à s'appliquer par analogie.

L'arrêt de la cour constitutionnelle, qui constate une lacune, ne peut 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'ordre 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 numéro 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 numéro 109, en vérifiant si le licenciement a été justifié par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit par les nécessités de fonction du service, et en vérifiant si le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Application des principes en l'espèce.

1.

La Cour considère que le licenciement de Madame A. H. n'était pas manifestement déraisonnable et partant, ni constitutif d'une faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

En effet, il ressort des pièces du dossier que la décision de licencier Madame A. H. est fondée sur la désorganisation de l'unité Adolescent résultant de son absence.

2.

Madame A. H. était en incapacité de travail du 4 décembre 2013 au 5 janvier 2014.

Elle a repris le travail le 6 janvier 2014.

Depuis le 23 janvier 2014, Madame A. H. était à nouveau en incapacité de travail pour un mois. Cette incapacité a été prolongée par différents certificats successifs.

Madame A. H. a été licenciée par lettre recommandée du 12 septembre 2014 moyennant le préavis de 15 mois et 7 semaines, entre autres pour désorganisation de l'unité de soins résultant de son absence.

3.

Madame A. H. exerçait la fonction d'infirmière au sein de l'unité Adolescent.

L'équipe infirmière au sein de l'unité Adolescent était composée de 5,30 ETP en journées, Madame A. H. comprise. Il s'agit d'une équipe relativement réduite dans laquelle l'absence d'un travailleur se fait fortement ressentir sur le travail des collègues et sur le bon fonctionnement du service.

Madame A. H. exerçait, en outre, la fonction de référente de certains patients adolescents. Son rôle était donc particulier à l'égard des adolescents dont elle était la référente et ne se limitait pas uniquement à la dispensation de soins.

Confrontée à l'absence d'une durée indéterminée, renouvelée par un certificat médical mensuel, d'un membre de son personnel, de surcroît au sein d'une unité délicate, à savoir l'unité Adolescents, l'Association Le Domaine a pris des mesures pour pallier l'absence et limiter, autant que possible, les conséquences de celles-ci.

Dans un premier temps, l'Association Le Domaine a remédié à la situation par des contrat de remplacement. En effet, le conseil de gestion, dès le mois de mars 2014, a décidé d'engager Madame V. dans le cadre d'un contrat de travail en remplacement de Madame A.

H., en congé de maladie. Le contrat de travail signé par Madame V. précise en effet que « *cet engagement est effectué en vue de faire face au remplacement de Madame A. H.* ».

Faute de disposer d'un personnel disposant du diplôme d'infirmier pour signer un contrat de remplacement, l'employeur s'est donc, dans un premier temps, « rabattu » sur une personne ayant déjà effectué un remplacement au sein de l'Association Le Domaine, même si cette personne ne disposait pas du diplôme d'infirmier.

Toutefois, l'Association Le Domaine a estimé préférable de rompre, après 8 mois d'absence, le contrat de travail de Madame A. H. afin de procéder, si possible, au recrutement d'une personne qui disposerait du diplôme infirmier en proposant un contrat de travail à durée indéterminée, et non un contrat de remplacement.

Puisque l'absence de Madame A. H. était importante au moment de la décision de la licencier, à savoir 8 mois d'absence de manière continue, et sans que l'Association Le Domaine ait reçu le moindre signe d'un éventuel retour ou du délai dans lequel le retour de Madame A. H. pouvait être envisagé, la décision de la licencier était bel et bien justifié par les nécessités de fonction du service.

4.

L'Association Le Domaine apporte la preuve que le licenciement de Madame A. H. est intervenu pour les nécessités de fonction du service Adolescent.

5.

L'Association Le Domaine n'a commis aucune faute en licenciant Madame A. H. et a agi comme tout employeur normal et raisonnable l'aurait fait.

6.

Les circonstances que Madame A. H. était une excellente infirmière, ce qui n'est pas contesté par l'employeur, n'est pas pertinent pour apprécier le caractère abusif du licenciement de Madame A. H., intervenu pour les nécessités de fonction du service adolescent.

Il en va de même pour les allégations de Madame A. H. comme quoi elle aurait été maltraitée par l'infirmier chef, que l'Association Le Domaine n'aurait pas adopté de mesures adéquates en matière de bien-être, qu'une faute aurait été commise lors de l'évaluation du 22 janvier 2014 et qu'elle n'a pas été auditionnée préalablement à son licenciement.

Pour ce dernier argument, à savoir le défaut d'audition préalable, la cour octroie toutefois à Madame A. H. une indemnité de 5.000 € ex aequo et bono afin de couvrir le dommage résultant de la perte de la chance de se défendre et de ne pas être licenciée (voir titre 1, la demande d'indemnité pour défaut d'audition préalable au licenciement).

La demande est dès lors non fondée.

L'appel principal est fondé.

L'appel incident n'est pas fondé.

3. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Madame A. H. à 75 % des dépens des 2 instances, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure par instance, soit 990 euros par instance.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante.

Conformément à l'article 1017, alinéa 3 du code judiciaire, les dépens doivent être répartis entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elle obtient gain de cause ou succombe.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est liquidé par l'Association Le Domaine à 1.320 € par instance.

3.

Madame A. H. a largement succombé, mais pas totalement.

Madame A. H. est dès lors condamnée à payer 75 % des dépens des 2 instances à l'Association Le Domaine.

4.

L'appel principal est partiellement fondé.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables.

Quant à la demande de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable.

Condamne L'ASBL de droit public Association Le Domaine Maison Psychiatrique à payer à Madame A. H. le montant de 5.000 euros, à majorer des intérêts judiciaires.

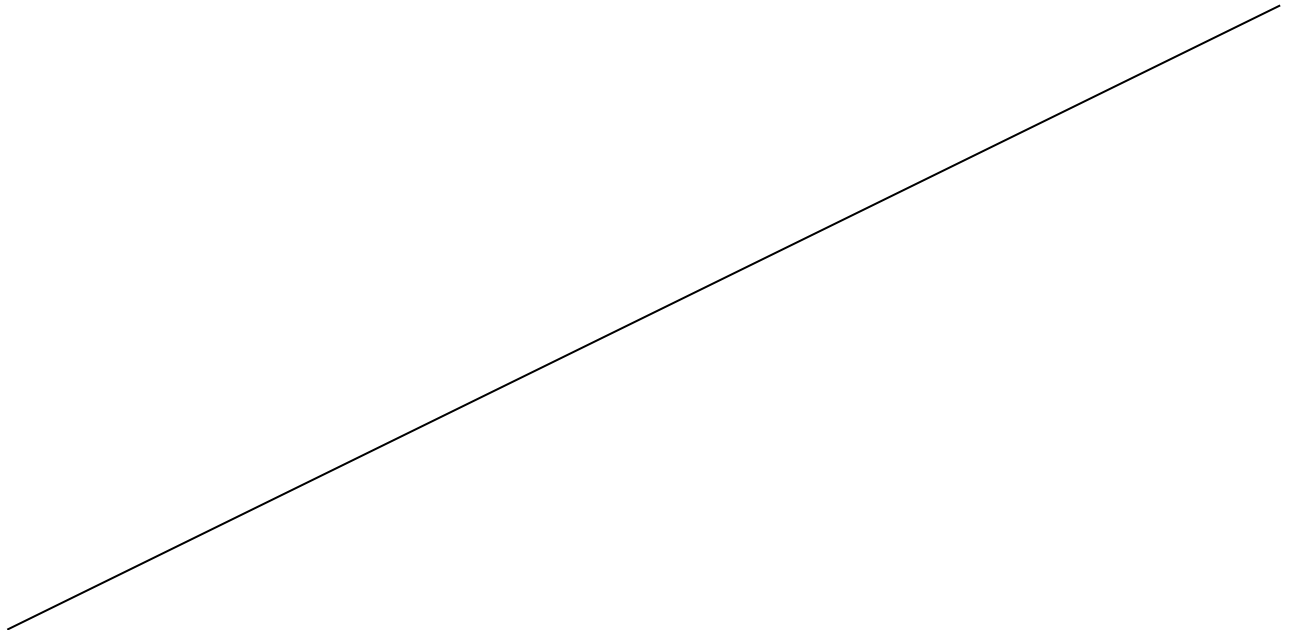
Quant à la demande d'indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou pour abus de droit de licencier.

Réforme le jugement attaqué.

Déboute Madame A. H. de sa demande.

Quant aux dépens.

Condamne L'ASBL de droit public Association Le Domaine Maison Psychiatrique à payer à Madame A. H. 75 % des dépens des 2 instances, liquidés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure par instance, soit 990 euros par instance .



A. SCHOENMAEKERS,