



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/201</b>
<b>CPAS DE CH...../ M. R.</b>
Numéro de répertoire <b>2017/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif</b>

## **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

### **ARRET**

**Audience publique extraordinaire  
du  
05 juillet 2017**

Contrat de travail – Secteur public – Ouvrier contractuel – Licenciement pour motif grave – Abus de droit.

Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

**Le CENTRE PUBLIC D’ACTION SOCIALE DE CH.....**, en abrégé C.P.A.S. de Ch....., dont les bureaux sont établis à .....

**Appelant au principal, intimé sur incident**, comparaisant par son conseil Maître Fadeur, avocat à Charleroi ;

CONTRE :

**M. R.**, domiciliée à .....

**Intimée au principal, appelante sur incident**, comparaisant par son conseil Maître Gilson, avocat à Namur ;

\*\*\*\*\*

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

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d’appel reçue au greffe de la cour le 1<sup>er</sup> juin 2016, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 11 avril 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l’ordonnance de mise en état judiciaire prise le 19 juillet 2016 en application de l’article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l’audience publique du 13 juin 2017 ;

**FAITS ET ELEMENTS DE PROCEDURE**

Mme R. M. a été occupée au service du C.P.A.S. de Ch..... à dater du 16 octobre 1995 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier de remplacement. Elle effectuait des prestations d'auxiliaire de cuisine dans une maison de retraite.

Le C.P.A.S. de Ch..... a mis fin au contrat de travail sans préavis ni indemnité pour motif grave, par lettre recommandée du 30 juillet 2014 libellée comme suit :

*« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.*

*Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*En date du 29 juillet 2014, nous avons en effet acquis la connaissance certaine des faits décrits ci-après.*

*Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.*

*Ce 29 juillet 2014 vers 6h45 en arrivant sur le parking de la **Maison de Repos** pour prendre son service, Madame An....., Responsable du Nursing et remplaçante du Directeur en congé, a constaté que vous déposiez un sac plastique dans le coffre de votre voiture. Elle a perçu que sa présence suscitait dans votre chef un « malaise ».*

*Madame An..... vous a ensuite rencontrée en présence de Madame Ma..... (agent en charge de l'organisation du secteur hôtellerie - nettoyage) pour vous demander le contenu du sac déposé dans votre voiture.*

*Vous avez affirmé que ce sac ne contenait « rien » et pour le prouver avez suggéré d'aller le chercher.*

*Vous avez accepté que Mesdames An..... et Ma..... vous accompagnent.*

*Le sac contenait des denrées alimentaires (chocolats) provenant de la cuisine de la MRS.*

*Madame G....., Directrice Générale, informée de la situation vous a rencontrée en présence de Madame An..... et Madame Ma....., vous avez reconnu les faits tels que décrits.*

*Nous vous communiquerons dans les prochains jours votre décompte final ainsi que vos documents sociaux ».*

Par lettre du 30 décembre 2014 le conseil de Mme R.M. a contesté le motif invoqué à l'appui du licenciement immédiat et a invité le C.P.A.S. de Ch..... à verser une indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts, d'une part pour absence d'audition préalable et d'autre part pour abus du droit de licencier.

Cette lettre est restée sans réponse.

Mme R.M. a saisi le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi, par requête contradictoire déposée le 5 mars 2015. Sa demande avait pour objet d'entendre condamner le C.P.A.S. de Ch..... à lui payer :

- la somme brute de 6.358,41 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts moratoires à dater du 30 juillet 2014 et ensuite des intérêts judiciaires ;
- la somme provisionnelle de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable, à majorer des intérêts compensatoires à dater du licenciement et ensuite des intérêts judiciaires ;
- la somme provisionnelle de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;
- 1 euro provisionnel au titre de toute autre somme qui resterait due en exécution des relations de travail ayant existé entre parties ;
- les frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 11 avril 2016, le premier juge, après avoir reçu la demande, a fait droit intégralement à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis, a fait droit partiellement, à concurrence de 500 €, à la demande de dommages et intérêts « en réparation du préjudice moral lié au caractère manifestement disproportionné du congé pour motif grave » et a débouté Mme R.M. du surplus de la demande. Le C.P.A.S. de Ch..... a été condamné aux frais et dépens de l'instance d'un montant de 1.210 €.

Le premier juge a principalement considéré que :

- les faits reprochés constituaient un manquement contractuel mais ne justifiaient nullement un licenciement pour motif grave ;
- les principes de droit administratif, notamment l'obligation d'audition préalable, ne trouvaient pas à s'appliquer dans l'hypothèse où l'autorité administrative agit en sa qualité d'employeur d'un travailleur contractuel ;
- en optant pour un licenciement pour motif grave, ce qui était manifestement disproportionné en l'espèce, le C.P.A.S. de Ch..... avait commis un abus de droit qui a généré un préjudice moral distinct de celui qui est réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis

**OBJET DES APPELS**

Le C.P.A.S. de Ch..... a relevé appel du jugement du 11 avril 2016 par requête introduite le 1<sup>er</sup> juin 2016.

Il demande à la cour de mettre à néant le jugement entrepris, de dire la demande originaire irrecevable et en toute hypothèse non fondée, et de condamner Mme R.M. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.530 €.

Mme R.M. a introduit un appel incident par conclusions du 30 août 2016.

Elle demande à la cour de condamner le C.P.A.S. de Ch..... au paiement de la somme provisionnelle de 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable, à majorer des intérêts compensatoires à dater du licenciement et ensuite des intérêts judiciaires, et de la somme provisionnelle de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts.

**DECISION****Recevabilité**

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

**Fondement****Observation préliminaire**

L'argumentation quelque peu surprenante développée par le C.P.A.S. de Ch..... quant à la nullité des contrats de travail, argumentation qui ne constitue pas une demande reconventionnelle comme le soutient Mme R.M., mais un moyen pour s'opposer à toute revendication fondée sur ceux-ci, n'a aucune incidence sur le litige. Il n'est ni contestable ni contesté que Mme R.M. a travaillé au service du C.P.A.S. de Ch..... du 16 octobre 1995 au 30 juillet 2014 en tant qu'auxiliaire de cuisine dans une maison de retraite dépendant de son employeur.

**Indemnité compensatoire de préavis**

1. Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".

La définition légale permet de dégager trois éléments qui doivent être réunis pour qualifier la faute de motif grave : le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif – la faute commise doit être intrinsèquement grave – la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat.

L'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 précise que le motif grave, qui autorise chaque partie à rompre le contrat sans préavis ni indemnité, est « laissé à l'appréciation du juge », ce qui signifie que le motif grave n'existera, *in fine*, que s'il est reconnu comme tel par les juridictions sociales. Le juge apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre parties. Le contrôle exercé à cette fin par le juge est un contrôle de pleine juridiction. En d'autres termes, le juge substitue son appréciation à celle de l'employeur. Cette appréciation se fait *in concreto* en tenant compte de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à attribuer ou non à un fait le caractère de motif grave.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins. L'alinéa 4 dispose que peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave.

2. En l'espèce les faits à l'origine du licenciement diffèrent quelque peu selon la version respective des parties.

Selon le C.P.A.S. de Ch....., Mme R.M. a été prise en flagrant délit de vol d'une boîte de chocolats mignonnettes.

Mme R.M. reconnaît avoir emporté quelques chocolats (type mignonnettes) délaissés sur les plateaux de service, non consommés par les résidents, et destinés à être jetés.

3. La lettre de rupture du 30 juillet 2014 fait état de « *denrées alimentaires (chocolats) provenant de la cuisine de la MRS* ».

Dans le document soumis à la signature de Mme R.M. le 29 juillet 2014, il est question de « *chocolats mignonettes, boîte de la MRS* ».

Par courrier du 30 décembre 2014, le conseil de Mme R.M. a contesté le motif grave invoqué à l'appui du licenciement et a explicité comme suit sa version des faits :

« ( . . . ) *Madame R.M. avait travaillé le 28 juillet 2014, en soirée.*

*Elle a pu constater, à cette occasion, que certains des chocolats, servis aux pensionnaires de la Maison de repos, au sein de laquelle elle était occupée, n'avaient pas été consommés et avaient été laissés sur le plateau du café, destiné à la vaisselle.*

*Madame R.M., à la fin de son service, a alors pris une poignée de ces chocolats et les a placés dans un sac plastique qu'elle a déposé dans le coffre de sa voiture.*

( . . . )

*Elle a été licenciée pour quelques chocolats, laissés par ailleurs à la disposition du personnel quand ils ne sont pas mangés par les résidents.*

( . . . ) ».

Ces explications n'ont suscité aucune réaction dans le chef du C.P.A.S. de Ch.....

A défaut de protestation exprimée *in tempore non suspecto* par le C.P.A.S. de Ch....., il y a lieu de retenir la version de Mme R.M.. Cette version n'est d'ailleurs contredite ni par le contenu de la lettre de rupture, ni par la mention « *chocolats mignonettes, boîte de la MRS* » dans le document signé le 29 juillet 2014, celle-ci pouvant logiquement être comprise comme s'agissant de chocolats provenant d'une boîte de la maison de repos. Si Mme R.M. avait emporté une boîte complète de chocolats, ce qui changeait la donne pour l'appréciation de son comportement, il ne fait pas de doute que cela aurait été indiqué clairement dans la lettre de rupture et à tout le moins aurait fait l'objet d'une mise au point en réponse au courrier du 30 décembre 2014.

4. Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, à la condition de ne pas méconnaître la notion légale de motif grave, le juge du fond apprécie en fait et souverainement si le manquement a rendu immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Cette appréciation se fait *in concreto*, c'est-à-dire à la lumière de toutes les circonstances du cas d'espèce qui peuvent atténuer ou aggraver la responsabilité de l'auteur du manquement ou contribuer à rendre possible la poursuite des relations de travail.

En prenant quelques chocolats mignonnettes non consommés par les résidents, Mme R.M. a commis un manquement contractuel, notamment au regard de l'interdiction qui était faite aux membres du personnel d'emporter des déchets de cuisine ou les restes de repas, selon l'article 14 du règlement de travail.

Lorsqu'elle a été interpellée le 29 juillet 2014, elle a spontanément invité Mme An....., responsable du nursing et remplaçante du directeur en congé, et Mme MA....., agent en charge de l'organisation du secteur hôtellerie-nettoyage, à l'accompagner à sa voiture pour vérifier le contenu du sac qu'elle y avait placé.

Cette proposition spontanée est dans la logique de l'absence d'intention frauduleuse dans le chef de Mme R.M., qui s'infère de la version des faits qu'elle a présentée depuis le début, à savoir que les quelques chocolats non consommés n'étaient pas réservés aux résidents et étaient destinés à être jetés, de sorte qu'elle n'avait pas trouvé malice à les emporter.

Le fait reproché à Mme R.M., tel que retenu par le tribunal et actuellement par la cour, n'était pas d'une gravité telle qu'il rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Le montant accordé par le premier juge au titre d'indemnité de rupture est correct et n'est pas sérieusement contesté.

5. L'appel principal n'est pas fondé sur ce point.

#### Domages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. Mme R.M. fonde cette demande sur les principes du droit civil, en particulier le principe de l'exécution de bonne foi des conventions.

2. L'abus de droit s'analyse en une faute contractuelle en vertu de ce principe consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci. L'abus de droit entachant le licenciement peut résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Un tel abus peut s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit ou lorsque le droit est exercé de manière à créer, dans le chef d'autrui, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'utilisateur en retire.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit. Il doit également établir que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice

distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage, matériel et moral, découlant de la rupture irrégulière du contrat.

3. Dès l'instant où il est considéré, comme en l'espèce, que le fait reproché au travailleur n'est pas constitutif de motif grave justifiant le licenciement immédiat à défaut de rupture du lien de confiance, le principe de proportionnalité peut constituer un critère d'appréciation de l'abus de droit.

Le règlement de travail, invoqué par le C.P.A.S. de Ch..... lui-même, prévoit en son article 22 des pénalités spécifiques en cas de manquement aux obligations prévues au contrat ou audit règlement.

Le C.P.A.S. de Ch..... a fait le choix d'un licenciement pour motif grave, disproportionné au regard du fait reproché, à l'égard d'une travailleuse à laquelle aucun reproche n'avait été fait durant près de 19 ans et qui avait été l'objet d'évaluations positives. Il s'agit d'une manière de procéder dont se serait gardé un employeur prudent, contraire à l'exécution de bonne foi des conventions.

Mme R.M. a été sanctionnée par l'Office national de l'emploi et a dû introduire une procédure. Elle a été à l'époque des faits et est toujours actuellement accusée en termes de conclusions de vol domestique à propos duquel le C.P.A.S. de Ch..... relève qu'il est puni plus sévèrement que le vol simple.

Mme R.M. a subi un dommage distinct de celui qui est couvert par l'indemnité de rupture, et que le premier juge a adéquatement fixé *ex aequo et bono* à 500 €.

4. Les appels principal et incident ne sont pas fondés sur ce point.

#### Domages et intérêts pour absence d'audition effective préalable au licenciement

1. Les principes généraux de bonne administration forment, comme l'obligation de motivation formelle, un correctif à la position privilégiée qu'a juridiquement l'autorité publique vis-à-vis de l'administré lorsqu'elle pose un acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques. Il s'agit de la décision d'une autorité publique qui, sans l'approbation de l'administré, crée des droits et obligations qui sont unilatéralement obligatoires, sont exécutoires et bénéficient du privilège du préalable.

L'acte administratif unilatéral s'oppose à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat. Lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat de travail, elle n'agit plus en tant que puissance publique. Elle n'est plus juridiquement une autorité administrative, elle renonce à ses privilèges et devient un co-contractant. Le travailleur

n'est pas un « administré », il n'a pas de rapport d'ordre administratif avec l'autorité publique, laquelle doit respecter toutes les règles du contrat. Le caractère public de l'employeur n'autorise pas celui-ci à se prévaloir de la « loi du changement » pour modifier unilatéralement de manière importante les éléments essentiels du contrat, ou à se prévaloir de l'intérêt général pour ne pas respecter certaines obligations contractuelles, ou résilier le contrat en dehors des conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978.

La rupture unilatérale du contrat de travail est indissolublement liée au contrat de travail. Lorsque l'employeur public prend la décision – unilatérale – de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation unilatérale que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978.

Puisque, lors du licenciement d'un agent contractuel, l'autorité n'agit pas dans un cadre où elle peut faire valoir ses prérogatives de puissance publique, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être. L'autorité publique doit certes respecter, comme tout employeur, l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, y compris lors du licenciement d'un travailleur. Il peut être considéré, en fonction des circonstances de la cause, qu'en licenciant un travailleur sans l'avoir préalablement entendu, l'autorité publique a exercé son droit de manière manifestement déraisonnable, mais la solution se fonde alors sur le droit du travail et vaut pour tout employeur, public ou privé.

Les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutent pas à celles que le travailleur puise dans la loi du 3 juillet 1978. Cette thèse est contraire au principe de la prééminence de la loi sur les principes généraux du droit, qui a pour conséquence que ceux-ci ne s'appliquent légalement que lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'un texte légal, soit en l'absence de règle légale soit lorsque celle-ci présente des lacunes. Or la loi du 3 juillet 1978 règle expressément le régime légal du licenciement, y compris celui d'un agent contractuel au service d'une autorité publique.

2. C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015 (J.T.T. 2016, p. 27) : la réglementation applicable à la rupture des contrats de travail conclus à durée indéterminée, à savoir les dispositions des articles 32, 3<sup>o</sup>, 37, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, et 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable à l'espèce, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant son licenciement. A cette réglementation qui, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 3 juillet 1978, s'applique aussi aux contrats des travailleurs occupés par les communes qui ne sont pas soumis à un régime statutaire, il ne peut être dérogé en recourant aux principes généraux de droit administratif.

Le Conseil d'Etat a récemment suivi la position de la Cour de cassation, confirmant que ni la loi du 29 juillet 1991, 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 (C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871).

3.1 Mme R.M. fait valoir que la situation découlant de l'interprétation retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt précité pose question au regard de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et est en totale contrariété avec l'enseignement de l'arrêt du 10 juillet 2012 de la Cour européenne des droits de l'homme (*K.M.C. c. Hongrie*).

Elle souligne par ailleurs que si l'obligation d'audition préalable au licenciement n'est pas prévue comme telle en droit belge, cette obligation peut découler du principe d'exécution de bonne foi des contrats et de l'abus de droit interprété à la lumière des dispositions internationales, dont l'article 7 de la convention n° 158 de l'O.I.T. du 22 juin 1982 et l'article 24 de la Charte sociale européenne, alors même que la première n'a pas été ratifiée par la Belgique et que le second a fait l'objet d'une réserve par la Belgique.

Mme R.M. ajoute que la Cour européenne des droits de l'homme considère que les dispositions d'un texte international (en l'occurrence l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est contraignant pour la Belgique, et dont les commentaires font référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, qui lui-même se base sur la Convention n° 158 de l'O.I.T.) peuvent s'interpréter à la lumière d'autres instruments internationaux, qui dénotent une évolution continue des normes et des principes appliqués dans le droit international ou dans le droit interne de la majorité des Etats membres du Conseil de l'Europe.

3.2 L'arrêt du 10 juillet 2012 de la Cour européenne des droits de l'homme (*K.M.C. c. Hongrie*) concerne uniquement la problématique de la motivation du licenciement et est étranger à la question de l'audition préalable, de sorte que cette jurisprudence relative à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme n'est pas pertinente en l'espèce.

En ce qui concerne le principe d'exécution de bonne foi des contrats et de l'abus de droit, la référence au droit international n'est pas pertinente, dans la mesure où il est admis par la jurisprudence belge que l'absence d'audition préalable au licenciement peut, dans certaines circonstances, constituer un tel abus, c'est-à-dire lorsque, eu égard au contexte particulier de la cause, il est considéré qu'un employeur prudent et diligent eût procédé à une audition préalable. Mme R.M. fonde sa demande de dommages et intérêts à concurrence de 2.500 € non sur l'abus de droit (chef de demande distinct qui est reconnu partiellement fondé), mais sur le manquement du C.P.A.S. de Ch..... à l'obligation d'audition préalable.

En ce qui concerne l'interprétation qui devrait selon le C.P.A.S. de Ch..... découler de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui est contraignant pour la Belgique, et dont les commentaires font référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, qui lui-même se base sur la Convention n° 158 de l'O.I.T., la Cour se réfère à l'analyse fouillée de M. CA..... sur la question (*Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public*, J.T.T. 2017, p. 23) :

« Le préambule des commentaires de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit explicitement que ceux-ci n'ont « pas en soi de valeur juridique » de sorte que la référence à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée doit être relativisée.

Le rapport explicatif de la Charte sociale européenne révisée précise uniquement que l'article 24 de cette Charte, qui concerne exclusivement la motivation matérielle du licenciement (et non la motivation formelle du licenciement, ni encore moins, l'audition préalable), « est inspiré » de la Convention n° 158 de l'O.I.T, dont l'article 4 prohibe le licenciement effectué sans motif valable. Rien par contre n'indique que l'article 24 de la Charte sociale européenne devrait être interprété à la lumière de l'ensemble de la Convention n° 158 de l'O.I.T, et encore moins en particulier, de son article 7, qui a quant à lui trait à l'audition préalable. Au demeurant, si les auteurs de la Charte sociale européenne avaient réellement voulu inclure une obligation d'audition préalable en cas de licenciement, ils n'auraient pas manqué de l'inscrire expressément, en s'inspirant au besoin, de la même manière que pour la rédaction de l'article 24, de l'article 7 de la Convention n° 158 de l'O.I.T, ce qu'ils n'ont toutefois pas fait.

En tout état de cause, l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux n'a pas d'effet direct, de sorte que, même via l'interprétation extensive suggérée par certains, cette disposition ne pourrait fonder un droit à une audition préalable dans le chef d'un travailleur vis-à-vis de son employeur ».

4. L'appel incident n'est pas fondé sur ce point.

#### Frais et dépens

1. Aux termes de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire dispose qu'à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte : 1. de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ; 2. de la complexité de l'affaire ; 3. des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ; 4. du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

Rien ne justifie en l'espèce que l'indemnité de procédure d'appel soit fixée au montant maximal. La mauvaise foi reprochée dans le chef du C.P.A.S. de Ch....., à la supposer établie, n'est pas un critère prévu par l'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit les appels principal et incident ;

Les dits non fondés ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne le C.P.A.S. de Ch..... aux frais et dépens de l'instance d'appel fixés à 1.320 €, montant de base de l'indemnité de procédure ;

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Dimitri STOQUART, conseiller social au titre d'employeur,

Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseiller sociaux Dimitri STOQUART et Christian VIROUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, assistée de Monsieur Stéphane BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique extraordinaire du 05 juillet 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphane BARME, greffier.