



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/404
M.L. / CPAS DE FARCIENNES
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, en grande partie définitif, réservant à statuer sur le fondement du chef de demande portant sur la rémunération des jours de congé non pris ainsi que sur les dépens et renvoyant la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 1^{ère} chambre.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 janvier 2018**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée-Chef du service social d'un C.P.A.S.

- I. Plaintes pour harcèlement moral déposées à l'encontre de la chef du service administratif du C.P.A.S. et du président du C.P.A.S.
- II. Licenciement de la travailleuse pendant la période de protection.
Réclamation de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996.
Demande déclarée fondée dans la mesure où certains griefs reprochés à la travailleuse sont, au moins, partiellement liés aux plaintes pour harcèlement moral déposées tandis que d'autres, étrangers à ces dernières, mais dont le fondement est contesté par la travailleuse, ne sont pas prouvés par la C.P.A.S. de FARCIENNES.
Licenciement opéré à titre de représailles par le C.P.A.S.
- III. Absence d'abus du droit de licencier car le préjudice subi à la suite du licenciement fondé sur la volonté de nuire est lui-même réparé par l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32, tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996.
- IV. Absence d'audition préalable au licenciement.
Perte d'une chance de conserver son emploi.
Octroi de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 2.500 €.

Arrêt contradictoire, en grande partie définitif, réservant à statuer sur le fondement du chef de demande portant sur la rémunération des jours de congé non pris ainsi que sur les dépens.

Article 578, 11° C.J.

EN CAUSE DE :

Madame **M.L.**, domiciliée

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident, partie demanderesse originaire, comparaisant en personne et assistée de maître Nathalie MONFORTI, avocate à CHARLEROI ;

CONTRE :

Le **CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE FARCIENNES**, dont les bureaux sont établis,.....

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident, partie défenderesse originaire, représentée par maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat à CHARLEROI ;

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 24 novembre 2016 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 1^{er} septembre 2015 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, le 16 décembre 2016 et notifiée le 20 décembre 2016 ;

Vu, pour le C.P.A.S. de FARCIENNES, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 11 mai 2017 ;

Vu, pour Madame L., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 29 septembre 2017 ;

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 24 novembre 2017 de la 1^{ère} chambre ;

Entendu le ministère public en son avis oral émis à ladite audience publique auquel les parties ont répliqué verbalement ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 24 novembre 2016, Madame L. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 1^{er} septembre 2015 par le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions reçues au greffe le 11 mai 2017, le C.P.A.S. de FARCIENNES a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir condamné à verser à Madame L. la somme de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ainsi que la somme de 1.786,92 € à titre de rémunération relative aux jours de congé non pris.

L'appel incident a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame L., née le 13 août 1973, est entrée au service du C.P.A.S. de FARCIENNES le 14 mars 2012, en qualité de chef du service social, et ce en vertu d'un contrat à durée indéterminée et à temps plein non daté.

Il s'impose de préciser que Madame L. est un agent nommé à titre définitif au sein du C.P.A.S. de Charleroi et qu'elle avait obtenu un congé professionnel en vue de travailler pour le C.P.A.S. de FARCIENNES.

Le plus haut niveau hiérarchique au sein du C.P.A.S. est celui de secrétaire, devenu par changement de dénomination directeur général. Il est occupé par Monsieur F.F..

A ses côtés, pour assumer la gestion financière de l'institution, se situe la receveuse, devenue par changement de dénomination, la directrice financière.

La chef du service administratif était Madame V., également engagée dans un lien contractuel, et ce depuis le 2 mai 2011.

Il n'est, au demeurant, pas contesté qu'au moment de l'engagement de Madame L., il existait d'importantes difficultés relationnelles et de communication entre le service social et le service administratif.

Madame L. indique qu'il lui a expressément été demandé d'être attentive à ce contexte afin d'instaurer un meilleur fonctionnement du C.P.A.S. tout comme il est allégué qu'il lui a été demandé de donner l'impulsion nécessaire pour améliorer la qualité du travail du service social.

Il n'est pas davantage contesté que rapidement après son entrée en service, les relations entre Madame L. et Madame V. sont devenues tendues et antagonistes.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES souligne que le climat de confrontation continuelle entre les intéressées a eu pour effet d'altérer la gestion même du C.P.A.S., au détriment de la population bénéficiaire de ses services, au point que l'exercice de sa mission en était devenue impossible, le C.P.A.S. se trouvant en situation de paralysie fonctionnelle.

Madame L. soutient avoir constaté un manque de communication de la part de Madame V., celle-ci ne répondant pas à ses demandes (étant nouvelle dans l'institution, elle sollicitait régulièrement Madame V.) et ne collaborant pas à l'accomplissement des tâches communes ou respectives des services. Elle s'est entretenue à ce sujet avec le président du C.P.A.S., Monsieur LE..., mais elle n'a pas eu le sentiment d'avoir été entendue et n'a pas non plus constaté que celui-ci mettait tout en œuvre pour trouver une solution au problème rencontré, bien au contraire.

Elle souligne que Monsieur LE... se montrait complice et proche de Madame V..

Le 22 janvier 2013, le Directeur-général, Monsieur F.F., a déposé une note qu'il a présentée au bureau permanent aux termes de laquelle il faisait état de tensions entre les services.

Il relevait d'importants manquements dans le chef de Madame V. au niveau de la communication.

Monsieur F.F. y épinglait une information volontairement manipulée, des attitudes négatives et empreintes d'inertie volontaire.

Le Directeur général a été chargé par le bureau permanent de poursuivre « *...l'examen de la situation et de présenter dans un avenir proche des propositions de résolution* ».

Ensuite de quoi, il lui a présenté, le 20 février 2013, une seconde note proposant qu'il soit procédé au licenciement de Madame V..

Au vu des manquements professionnels reprochés à Madame V., le bureau a décidé de l'entendre.

Il lui apparaissant nécessaire que cette dernière puisse, en effet, faire valoir ses moyens de défense.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES soutient, tout au contraire, la thèse selon laquelle Monsieur F.F. a pris clairement parti pour Madame L. dans sa rivalité relationnelle avec Madame V. et, dans ce cadre, a constitué un dossier dans le cadre duquel de nombreux griefs ont été mentionnés à charge de cette dernière dont il a suggéré le licenciement auprès du bureau permanent.

Il est, toutefois, établi que lorsqu'elle a été auditionnée, le 26 mars 2013, par les membres du bureau permanent, Madame V. a entendu dénoncer l'impartialité de Monsieur F.F. dans la constitution de son dossier affirmant, dans ce cadre, que Monsieur F.F. et Madame L. entretenaient une relation sentimentale, vivant, du reste, ensemble depuis plusieurs mois.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES indique que personne n'était informé de cette situation en raison de la discrétion dont faisaient montre les intéressés sur leur lieu de travail.

Il souligne que le dossier ainsi constitué contient, notamment, des procès-verbaux de réunions tenues à l'initiative de Monsieur F.F. et auxquelles seules trois personnes assistaient, soit Monsieur F.F. lui-même, Madame L. et Madame V. convoquée par Monsieur F.F. à l'autorité duquel elle était soumise.

Au regard de l'information révélée par Monsieur V. de l'existence d'une relation sentimentale nouée entre Monsieur F.F. et Madame L., le Conseil de l'action sociale du C.P.A.S. de Farciennes a décidé de suspendre le Directeur général de ses fonctions pendant une durée d'un mois pour avoir violé le principe d'impartialité, en poursuivant l'instruction d'un dossier à charge de Madame V., alors qu'un conflit important l'opposait avec Madame L., avec laquelle il entretenait une relation d'ordre privé (décision du 25 septembre 2013 retirée et remplacée, pour vice de forme par une décision identique sur le fond du 28 novembre 2013).

Madame L. relève qu'à partir du mois de mars 2013, les relations avec Madame V. se sont encore dégradées de même qu'entre leurs services respectifs.

Elle indique que, suite à l'audition de Madame V., le président du C.P.A.S. de FARCIENNES, Monsieur LE..., a pris fait et cause pour Madame V. (qui n'a donc pas été licenciée) multipliant les pressions, par mails ainsi que lors de réunions, à son égard et à l'encontre du service social.

Madame L. dénonce un amalgame opéré entre le manque d'impartialité reproché sur le plan procédural à Monsieur F.F. et le fond du conflit qui l'opposait à Madame V. et à Monsieur LE....

Dans cette ambiance délétère, souligne-t-elle, elle n'a eu d'autre choix que de déposer deux plaintes motivées pour harcèlement moral au travail auprès du conseiller en prévention :

- la première a été déposée le 21 mai 2013, à l'encontre de Madame L.V. (a) ; (A noter que Madame V. a, également, déposé plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Madame L. et de Monsieur F.F.).
- la seconde a été déposée le 10 juillet 2013, à l'encontre de Monsieur P.LE..., le président du C.P.A.S (b).

(a) Dans sa plainte déposée contre Madame V., Madame L. faisait valoir que :

« (...) A partir de cette période, j'ai commencé à constater des difficultés quant à la communication entre nos deux services.

Ces difficultés n'ont fait que croître nonobstant mes demandes auprès de Madame V. de travailler dans le même sens et d'intervenir auprès des agents pour leur dire cette nécessité.

Nous nous sommes effectivement vues à quatre reprises d'avril 2012 à juillet 2012.

Cependant, mes interpellations sont restées vaines et malgré le fait que Madame V. me rassurait sur sa position à chaque fin de rencontre, l'absence de communication et d'information n'a fait qu'augmenter.

Ces tentatives se sont toutes soldées par une absence de réponses à mes demandes d'infos (orales et par courriel) et par la non transmission d'éléments d'information importants pour la bonne exécution de mes missions.

Je dois régulièrement « courir » après l'information. (...)

A ces absences d'information/de communication sont venues s'ajouter des interprétations, déformations dans la communication ainsi que des mensonges.

La situation s'est dégradée de plus en plus (...).

Mes conclusions

Les annexes de la présente déclaration démontrent l'absence de réponses à mes multiples courriels professionnels mais également les « manipulations » de la communication envers moi et le service social.

Après plusieurs mois et de multiples interpellations auprès de l'intéressée et de ma hiérarchie, la situation a été crescendo.

Depuis quelques semaines, je fais l'objet de « pressions » de la part du Président qui semble avoir pris fait et cause dans le discours de Madame V. et ce, malgré la somme importante d'éléments de preuve, allégations mensongères et tentatives de dénigrement de celle-ci à mon encontre.

J'ai, de nouveau, été sollicitée le 22 avril pour répondre du suivi d'une trentaine de notes transmises par la Releveuse et qui concernent quelques situations de dossiers sociaux des trois dernières années (2010-2011-2012) !!! Cette sollicitation est d'autant plus surprenante que la plupart de ces notes ont bien fait l'objet d'un suivi et que cela semble concerner une vingtaine de décisions « problématiques » sur un total de plus de 3000 décisions en 2012 !!!(Annexe 8).

A aucun moment, ces derniers mois, Mme V. ne m'aborde pour clarifier d'éventuelles difficultés que celle-ci rencontrerait avec moi et/ou le service social.

Celle-ci a même cessé de répondre à mes « bonjour » pendant une courte période qui s'est achevée suite à l'audition du BP.

J'ai le sentiment que les instances du Centre souhaitent occulter les manquements de Madame V. et cibler de manière disproportionnée mes compétences et le service social.

De nouveaux éléments apparaissent dans ce sens (Mails du Président – Annexe 9).

De plus les membres du Comité se sont réunis en présence de Mme V. et ce, le jour même du Comité, à savoir le 8 mai 2013. Depuis ce jour, Mme V. reprend une place au sein des comités qu'elle avait désertés depuis fin 2012 ; novembre je pense.

Par ailleurs, le Président nommera Mme V. Secrétaire FF en l'absence du Secrétaire alors qu'un mail du secrétaire avait informé que Mme Ch..... avait été désignée comme tel en son absence (Anne 10).

Mme Ch. me signalera que la délibération du CPAS concernant sa désignation en tant que Secrétaire FF mentionnait une date de fin, en l'occurrence le 3 mai.

Je reçois un mail de Mme Ch. m'informant que le Bureau permanent prévu le 14 mai est annulé.

Or, des membres du Conseil se sont réunis ce 14 mai et le lendemain, un CAS a eu lieu avec la présence de Mme V. en tant que Secrétaire FF... ce CAS a été réalisé en urgence étant donné que celui-ci devait avoir lieu le 27 mai et personne n'a été averti de ce « rassemblement »... ».

(b) Dans sa plainte déposée contre Monsieur P. LE..., Madame L. indiquait que ce dernier tentait de la déstabiliser en lui imputant injustement les dysfonctionnements de l'institution, lui reprochait des prétendues fautes professionnelles qui, soit étaient étayées par aucun élément probant, soit relevaient de matières qui n'étaient pas de sa compétence, et qu'il se montrait complice et porche de Madame V. n'hésitant pas à faire usage de pressions sur les assistants sociaux et le service social.

Par voie de son conseil, le C.P.A.S. de FARCIENNES adressa, le 2 septembre 2013, un courrier identique à Medames L. et V., pour souligner la quasi-paralysie du C.P.A.S., miné par des conflits internes, à ce point lourds que diverses plaintes, notamment pour harcèlement moral, ont été déposées, et pour inviter les intéressées à tout mettre en œuvre pour une collaboration professionnelle efficace et sereine.

Ce courrier indiquait encore que les manquements individuels qui seraient découverts chez l'une ou l'autre dans l'exercice de leurs activités seraient sanctionnés s'ils étaient constitutifs de fautes professionnelles.

Par courrier recommandé du 11 septembre 2013, le conseil du C.P.A.S de FARCIENNES, après avoir rappelé les difficultés de fonctionnement de l'institution, interpella Madame L. en ces termes :

« (...)

Je suis amené (...) à vous adresser la présente lettre recommandée, pour vous faire part de 2 éléments qui me paraissent constitutifs de manquements auxquels il y aurait lieu de remédier d'urgence.

« En premier lieu, je suis informé que Monsieur le Président du C.P.A.S. vous a demandé par mails des 29 et 30 août 2013, de lui remettre un dossier d'aide sociale bien déterminé, relatif à la situation de Monsieur R.B.

Cette demande, de par sa nature même, devait être traitée rapidement et même en urgence, et vous n'y avez toujours pas satisfait au moment de la présente alors que vous avez travaillé les 2, 3, 10 et 11 septembre.

Je souhaite, par la présente, vous rappeler que votre employeur est le C.P.A.S. de Farciennes et que vous prestez sous l'autorité de celui-ci.

(...)

Votre refus de transmettre à votre président le dossier individuel qui vous a été demandé constitue dès lors, dans mon analyse, un acte caractérisé d'insubordination.

Je vous invite, par la présente, à revoir d'urgence votre position et à remettre à Monsieur le Président pour le mardi 17 septembre prochain à 12 heures au plus tard, le dossier demandé.

Si vous ne deviez pas satisfaire à la présente, je dois vous aviser que votre refus persistant pourrait briser le lien de confiance qui doit vous unir à votre employeur et rendre impossible la poursuite des relations de travail.

(...)

L'existence de plaintes du chef de harcèlement et autres, croisés, qui sont en cours d'instruction ne vous dispense pas de respecter vos obligations professionnelles et n'interdit pas à votre employeur de tirer les conséquences d'une attitude d'insubordination qui prendrait un caractère persistant et délibéré.

En second lieu, je suis informé que vous ne respectez en rien vos horaires tels qu'ils sont d'application et qui débutent chaque matin à 8h30 et se terminent le lundi à 16h30, le mardi et le jeudi à 17 heures, le mercredi à 16 heures, et le vendredi à 14h30.

Selon les relevés reçus, vous commencez régulièrement vos journées après 9 heures parfois même 9h30, et vous les terminez après 18 heures en percevant des récupérations et/ou sursalaires dont je m'applique à vérifier le fondement.

Le conseil de Madame L. répondit, par courrier non confidentiel du 17 septembre 2013, auquel il a été répliqué par la même voie dès le 18 septembre 2013.

Par délibération motivée du 30 septembre 2013, à laquelle ni le président du C.P.A.S., Monsieur LE..., personnellement mis en cause dans la plainte pour harcèlement du 10 juillet 2013, ni le directeur général, Monsieur F.F., n'assisteront, le conseil de l'action sociale a décidé de procéder au licenciement de Madame L. moyennant paiement d'une indemnité de rupture égale à trois mois de rémunération, avec dispense immédiate de prestations.

Les griefs formulés à l'encontre de Madame L. dans cette délibération du Conseil de l'action sociale peuvent être résumés comme suit :

- avoir mis en place un mode de gestion du personnel par le stress, à l'origine de nombreuses incapacités de travail parmi les assistantes sociales ;
- avoir commis plusieurs manquements professionnels caractérisés constitutifs d'un refus d'ordre (dossier R.B.) ou d'irrespect des horaires sans justification (abstention de badger, heures de récupération et sursalaires indus) ;

- être intervenue dans le processus de désignation de la directrice financière f.f. ;
- avoir refusé de remplir, à titre exceptionnel, la fonction d'assistante sociale de première ligne.

Par lettre recommandée du 30 septembre 2013, le conseil de l'action sociale notifia à Madame L. son congé immédiat, moyennant une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération, avec dispense de prestations.

Dans le cadre de la plainte pour harcèlement moral déposée par Madame L. le 21 mai 2013 contre Madame V., le rapport établi le 4 octobre 2013, par le Conseiller en prévention, a mis en évidence les éléments suivants :

- la situation professionnelle des parties intéressées se caractérise par une « relation hyper-conflictuelle » ;
- aucun élément ne permet de constater l'existence d'un harcèlement moral de Madame Laurentia V. à l'égard de Madame L., et, inversement, de cette dernière et du directeur général à l'encontre de Madame Laurentia V. ;
- au niveau des recommandations individuelles, le rapport conclut à la nécessité de redéfinir les rôles et responsabilités de chacune des plaignantes, le constat étant fait que « ... *il me semble difficile que Madame V. et Madame L. puissent continuer à travailler ensemble sans une volonté de changer ...* » ;
- la situation hyper-conflictuelle induit une charge psychosociale importante pour l'ensemble des membres du personnel du C.P.A.S. de FARCIENNES et génère une souffrance. Elle demande, donc, une intervention urgente de l'employeur.

Le 9 octobre 2013, Madame L. a sollicité, par la voie de son conseil, sa réintégration dans ses fonctions, et ce conformément aux dispositions de l'article 32, tredecies, § 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. La réintégration a été refusée par lettre du 13 novembre 2013.

Le 30 octobre 2013, elle a introduit un recours auprès de l'autorité de tutelle contre la décision de la licencier. Il n'a pas été statué, à ce jour, sur cette réclamation.

Faute pour le C.P.A.S. de FARCIENNES de réserver suite aux revendications formulées par Madame L., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête reçue au greffe du tribunal du travail de Charleroi le 26 mai 2014, Madame L. a sollicité la condamnation du C.P.A.S. de FARCIENNES au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire équivalente à un mois de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à partir du 30 septembre 2013 ;
- à titre principal, de l'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 196, évaluée à un montant provisionnel de 23.517,72 €, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires à partir du 30 septembre 2013 ; à titre subsidiaire, d'une indemnité pour abus du droit de licencier évaluée *ex aequo et bono* à un montant provisionnel de 23.517,72 € ;
- d'une indemnité pour perte d'une chance de conserver son emploi, évaluée *ex aequo et bono* à un montant provisionnel de 2.500,00 € ;
- d'un montant provisionnel de 1,00 € au titre de la rémunération proméritée jusqu'à la notification d'un nouveau congé ;
- d'un montant provisionnel, à titre d'heures supplémentaires et de congés non pris.

Enfin, elle sollicitait, aussi, la condamnation du C.P.A.S. de FARCIENNES aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement prononcé le 1^{er} septembre 2015, le Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi, a reçu la demande, sauf en ce qui concerne la demande de rémunération proméritée jusqu'à la notification d'un nouveau congé, et l'a déclarée partiellement fondée.

S'agissant de l'indemnité de protection visée par l'article 32 tredecies, § 4 de la loi du 4 août 1996, le Tribunal a considéré que le C.P.A.S. de FARCIENNES avait démontré que les motifs du congé étaient étrangers aux plaintes pour harcèlement moral introduites par Madame L. et que la demande relative à l'octroi d'une indemnité de protection était, partant, non fondée.

Quant à la demande subsidiaire en dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, le Tribunal a estimé que Madame L. ne rapportait pas la preuve du caractère abusif de son licenciement.

Il a jugé que la décision de procéder au licenciement s'inscrivait dans le pouvoir normal de gestion du C.P.A.S. et ne constituait pas un exercice déraisonnable du droit de licencier qui aurait causé un dommage à Madame L..

Le Tribunal a, ainsi, rejeté la demande en paiement de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Il a, par contre, octroyé 1.500 € à Madame L., au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi.

Le premier juge a estimé que le défaut d'audition préalable constituait une faute dans le chef du C.P.A.S., laquelle n'avait pas permis à Madame L. de faire entendre ses moyens de défense et avait causé dans son chef la perte d'une chance de conserver son emploi.

Il a, enfin, fait droit à la demande en paiement de la rémunération relative aux congés non pris, pour un montant de 1.786,92 €.

Madame L. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête d'appel du 23 novembre 2016, complétée par ses conclusions, Madame L. a demandé à la Cour de réformer le jugement du Tribunal du travail et de condamner le C.P.A.S. de FARCIENNES à lui payer les sommes suivantes :

- un montant provisionnel de 23.517,72 € bruts, à titre d'indemnité de protection conformément à l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, ensemble les intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et jusqu'à parfait paiement ;
- un montant provisionnel de 23.517,72 € bruts, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, ensemble les intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et jusqu'à parfait paiement ;
- un montant de 10.000 €, à titre de dommages et intérêts causés par le défaut d'audition préalable, ensemble les intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et jusqu'à parfait paiement ;
- un montant de 6.441,42 € bruts, à titre de solde du pécule de sortie, ensemble les intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de 1 € provisionnel, à titre de rémunération des heures supplémentaires, ensemble les intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et jusqu'à parfait paiement.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions du 10 mai 2017, le C.P.A.S. de FARCIENNES a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir condamné au paiement des sommes suivantes :

- 1.500 €, à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable au licenciement ;

- 1.786,92 €, à titre de rémunération pour les jours de congé non pris.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement de l'appel principal

I.1. Quant à l'indemnité protectionnelle instaurée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

I.1.1) a) Thèse des parties

Madame L. indique qu'il apparaît clairement que son licenciement est au moins partiellement lié au conflit qui l'opposait à Madame V. et à Monsieur LE....

Elle soutient que certains faits reprochés à l'appui de son licenciement sont explicitement visés dans ses plaintes (tant celle dirigée contre Madame V. que celle diligentée à l'encontre du président du C.P.A.S.): en effet, dans sa plainte, elle dénonçait l'absence de collaboration de Madame V. qui causait des troubles dans l'organisation des services ainsi que l'attitude du président du C.P.A.S. qui lui a imputé de prétendues fautes professionnelles parmi lesquelles celle liée au dossier R.B..

Madame L. estime que les deux premiers motifs de licenciement (avoir mis en place un mode de gestion par le stress et avoir commis plusieurs manquements professionnels caractérisés constitutifs d'un refus d'ordre (dossier R.B.) ou d'irrespect des horaires sans justification) correspondent à des faits évoqués dans les plaintes et sont donc manifestement liés au dépôt des plaintes.

Elle estime, dès lors, que le C.P.A.S. de FARCIENNES lui est redevable de l'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

En toute hypothèse, observe Madame L., si les manquements professionnels invoqués à l'appui du licenciement devaient être considérés comme étrangers aux plaintes – quod certes non – encore faudrait-il vérifier s'ils sont prouvés par le C.P.A.S., ce que le premier juge s'est abstenu d'examiner.

Or, en l'espèce, souligne-t-elle, le C.P.A.S. de FARCIENNES ne démontre pas en quoi les points évoqués seraient constitutifs de manquements professionnels.

Madame L. produit, quant à elle, des attestations d'assistantes sociales mettant en exergue sa volonté d'améliorer le fonctionnement du service social dans un contexte très particulier à savoir celui d'un service confronté à un manque de personnel.

Elle indique, également, s'agissant du dossier R.B., qu'elle a annulé ses congés pour traiter ce dossier qui fut remis au président du C.P.A.S. par l'entremise de Monsieur LEG....., conseiller à l'aide sociale.

Madame L. relève, aussi, qu'il n'a jamais été réservé de suite à sa demande d'explications sur son obligation de pointage et conteste être intervenue dans le processus de désignation de la directrice financière faisant fonction.

Enfin, elle dénie avoir jamais refusé d'exercer, de manière ponctuelle, des fonctions d'assistante sociale de première ligne ayant, tout au contraire, toujours suppléé aux absences au sein de son service en accomplissant des tâches incombant aux assistantes sociales même si elle s'est toujours refusée à assumer les permanences et le suivi des dossiers sociaux de première ligne, situation qui l'aurait empêchée d'accomplir correctement ses propres missions de chef de service.

De son côté, le C.P.A.S. de FARCIENNES conteste les prétentions formulées par Madame L..

Il précise que la délibération du Conseil de l'Action Sociale du 30 septembre 2013 est motivée par les manquements caractérisés de Madame L. mentionnés en son sein et établis par les pièces du dossier.

Selon le C.P.A.S. de FARCIENNES, la plainte initiale datait, d'ailleurs, de plus de quatre mois au moment où la décision de rupture a été prise et les relations contractuelles s'étaient poursuivies durant cette période avant qu'il ne soit confronté aux divers manquements lourds constatés dans le chef de Madame L..

Il précise que les refus d'ordre étaient caractérisés alors que les instructions données à Madame L. étaient légitimes.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES souligne que c'est dans les jours qui ont suivi le rappel à l'ordre transmis par son conseil tant à Madame L. qu'à Madame V. que le refus d'obéissance concernant l'absence de transmission du dossier R.B. a été constaté et qu'il a été informé des libertés prises par Madame L. au niveau de son horaire, de son refus de pointer et de ses exigences portant sur des salaires indus.

Il souligne que ces éléments ont été portés à la connaissance de Madame L., par courrier de son conseil du 11 septembre 2013, ajoutant que c'est en fonction de ces éléments que la décision de rupture a été prise de manière motivée le 30 septembre 2013.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES entend, également, mettre en exergue des manquements d'ordre déontologique dans le chef de Madame L. lesquels sont qualifiés de « *lourds, manifestes, évidents et inadmissibles en ce qu'ils visaient à satisfaire l'intention de nuire qui l'animait dans le conflit relationnel qu'elle a créé et entretenu elle-même avec sa collègue Madame V.* ».

Il relève, ainsi, que les fautes constatées, sur le plan déontologique et la manière dont elle a agi en mélangeant, avec une absence totale de démarcage, sa vie privée, ses antipathies personnelles et ses obligations professionnelles, justifiaient une décision indépendamment des diverses plaintes déposées et dont il est prouvé à suffisance qu'elles n'ont pas eu d'incidence sur la rupture.

I.1.1) b) Rappel des principes applicables

L'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007) ce qui suit :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

[...]

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions antérieures qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er} ;

[...]

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue du préjudice.

§ 5.

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.
[...]

Suivant les travaux préparatoires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 janvier 2007, le législateur a voulu protéger le travailleur contre le licenciement opéré à titre de représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différentes acteurs ou institutions.

« Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue » (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5^o session de la 51^o législature 2006-2007, p. 11).

La volonté du législateur n'est donc pas d'interdire tout licenciement dès lors qu'une plainte motivée a été déposée mais, d'une part, de faire obstacle au licenciement qui interviendrait pour des motifs non étrangers à la plainte et, d'autre part, d'accorder le bénéfice de la protection contre le licenciement dès le dépôt de la plainte indépendamment du fondement éventuel de celle-ci.

La protection poursuit, donc, l'objectif de garantir la liberté du travailleur de déposer plainte pour harcèlement moral sans craindre d'être licencié à titre de représailles.

I.1.1) c) Application des principes au cas d'espèce

Il n'est pas contesté que Madame L. a déposé le 23 mai 2013 une première plainte formelle pour harcèlement moral entre les mains du conseiller en prévention contre Madame V. et, en date du 10 juillet 2013, une seconde plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre du président du C.P.A.S. de FARCIENNES, Monsieur LE....

Il n'est pas davantage contesté que le congé a été notifié pendant la période de protection organisée par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, période qui a débuté dès le dépôt de la première plainte du 23 mai 2013, de sorte que Madame L. était couverte par cette protection au moment où le congé lui a été notifié en date du 30 septembre 2013.

Par ailleurs, le C.P.A.S. de FARCIENNES n'a réservé aucune suite favorable à la demande de réintégration formulée par Madame L., par courrier recommandé du 9 octobre 2013, dans les conditions prévues à l'article 32 tredecies, § 3, de la loi du 4 août 1996.

La protection instaurée par l'article 32 tredecies, § 4, est indépendante de l'appréciation ultérieure portant sur le bien-fondé ou non des deux plaintes déposées par Madame L. et de l'existence ou non de harcèlement : c'est le dépôt de la plainte qui entraîne la protection.

Le débat judiciaire consiste, en l'espèce, à vérifier si le C.P.A.S. de FARCIENNES apporte la preuve à suffisance de droit de ce que les motifs pour lesquels il a procédé le 30 septembre 2013 au licenciement de Madame L. sont étrangers aux motifs pour lesquels celle-ci a déposé sa double plainte.

Il est, à cet égard, admis que tous les motifs qui sont à l'origine de la rupture du contrat doivent être étrangers à la plainte pour harcèlement moral au travail de sorte que si un doute persiste sur un des motifs, l'employeur ne satisfait pas à la charge de la preuve et est redevable de l'indemnité protectionnelle (J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, « Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits, ... », Kluwer, 2009, p. 293).

La lettre de congé ne mentionne pas les motifs sur base desquels le C.P.A.S. de FARCIENNES s'est fondé pour décider de rompre le contrat de travail de Madame L..

Le C.P.A.S. de FARCIENNES se réfère, cependant, expressément à la délibération du Conseil de l'action sociale du 30 septembre 2013 pour justifier que sa décision est étrangère au dépôt des plaintes pour harcèlement de Madame L..

Cette délibération pose le constat de l'existence de graves problèmes internes qui ont conduit le service social à une quasi-paralysie.

Les griefs articulés à l'encontre de Madame L. sont les suivants :

- avoir adopté un mode volontaire de gestion du personnel par le stress, ce qui a conduit à l'incapacité de travail de plusieurs agents ;
- avoir commis plusieurs manquements professionnels caractérisés constitutifs d'un refus d'ordre (dossier R.B.) ou d'irrespect des horaires sans justification (abstention de badger, heures de récupération et sursalaires indus) ;
- être intervenue, sans que ce soit de sa compétence, dans le processus de désignation de l'agent remplaçant la receveuse en cas d'indisponibilité de celle-ci ;
- avoir refusé de remplir, à titre exceptionnel, la fonction d'assistante sociale de première ligne, alors que le service social est en état d'asphyxie et que le descriptif de fonctions indique que des tâches diverses ponctuelles peuvent être confiées à la titulaire de la fonction occupée par Madame L. par les organes compétents.

Contrairement à ce que le premier juge a considéré, certains griefs sont, au moins, partiellement liés aux plaintes pour harcèlement moral déposées par Madame L. tandis que d'autres, étrangers à ces dernières mais dont le fondement est contesté par Madame L., ne sont pas prouvés par le C.P.A.S. de FARCIENNES.

A) Les motifs évoqués ne sont pas étrangers au dépôt des plaintes pour harcèlement moral.

A la lecture du dossier tel que soumis à la Cour, il apparaît clairement que le licenciement de Madame L. est au moins partiellement lié au conflit qui l'opposait à Madame V. et à Monsieur LE....

Le C.P.A.S. de FARCIENNES a entendu mettre fin au conflit opposant Madame L. (chef du service social) à Madame V. (chef du service administratif) qui, selon sa thèse, entravait le bon fonctionnement du service social (voyez la délibération du Conseil de l'action sociale du 30 septembre 2013).

Il est incontestable que certains faits reprochés à l'appui du licenciement signifié à Madame L. sont explicitement visés au sein des deux plaintes.

Aux termes de sa plainte dirigée contre Madame V., Madame L. faisait, notamment, état des difficultés de communication entre elle et Madame V. et, partant, entre le service social et le service administratif.

Dans sa plainte déposée le 10 juillet 2013 à l'encontre du président du C.P.A.S. de FARCIENNES, Monsieur LE..., Madame L. faisait valoir que ce dernier tentait de la déstabiliser en lui imputant les dysfonctionnements de l'institution et lui reprochait des fautes professionnelles qui, selon elle, n'étaient étayées par aucun élément probant et portaient sur des matières qui ne relevaient pas de sa compétence et qu'il se montrait complice et proche de Madame V. en exerçant des pressions sur les assistants sociaux et le service social.

En réalité, si le point de vue adopté par chaque partie est différent s'agissant de l'imputabilité du dysfonctionnement et de la paralysie du service social, ce qui apparaît logique dans un contexte hyper-conflictuel, il n'en demeure, toutefois, pas moins que les reproches contenus dans la plainte dirigée contre Madame V. (mais aussi ceux évoqués aux termes de celle dirigée contre le président du C.P.A.S.) ainsi que ceux invoqués à l'appui du licenciement s'articulent autour de faits qui sont identiques dès lors qu'ils portent sur les dysfonctionnements et sur la paralysie du service social générés notamment mais pas exclusivement par la pression exercée par Monsieur LE... sur les assistants sociaux (voyez p. 5 de la plainte diligentée à l'encontre de Madame L.).

D'autre part, l'incapacité de travail affectant bon nombre de travailleurs sociaux est le résultat, selon Madame L., de la surcharge de travail à laquelle étaient confrontés, dès avant sa prise de direction du service, problème auquel elle déclare n'avoir pas été insensible puisqu'elle a œuvré à améliorer le fonctionnement du service social comme l'attestent Mesdames DU., DEL...et SE.. aux termes de déclarations rédigées conformément à l'article 961/2 du Code judiciaire (pièces 25, 26 et 27 dossier M^{me} L.).

Le lien apparaît, donc, clairement établi entre le licenciement de madame L., d'une part, et, d'autre part, le conflit qui l'opposait à Madame V. et à Monsieur LE... et les plaintes déposées dans ce cadre dès lors que ces dernières avaient pour objet de dénoncer les difficultés de communication entre les deux services (plaintes diligentées contre Madame V.) mais, également, la pression exercée par le président du C.P.A.S. sur les assistants sociaux (un des griefs constitutifs de harcèlement moral reproché à Monsieur LE...), autant de sources, selon Madame L., de dysfonctionnements du service social.

B) Les manquements professionnels imputés à Madame L. ne sont pas prouvés ou ne sont pas révélateurs d'un comportement fautif dans son chef.

Le C.P.A.S. de FARCIENNES ne rapporte pas la preuve soit de la réalité des manquements professionnels reprochés à Madame L. aux termes de la délibération du Conseil de l'aide sociale du 30 septembre 2013 soit du caractère fautif du comportement prêté à Madame L. :

- S'agissant du dossier R.B., il ressort de l'échange de mails intervenu entre Monsieur LE... et Madame L. (pièce 18) que :
 - le président lui a demandé des informations à propos de Monsieur R.B. par mail du 25 août 2013 ainsi que sur l'éventuelle situation d'urgence dans laquelle il se trouverait ;
 - Madame L. lui a fait parvenir les informations dans un mail du 28 août 2013 et lui a indiqué qu'un rapport serait transmis au Secrétaire dans les meilleurs délais car l'assistante sociale en charge du dossier était en maladie et qu'elle serait elle-même en congé la semaine suivante ;
 - le président a alors demandé à Madame L., par mail du 29 août 2013, de lui remettre le rapport concernant la situation de Monsieur R.B. dans les meilleurs délais sur son bureau, afin qu'il apprécie la situation ;

- le même jour, Madame L. a précisé au président qu'aucune demande d'aide urgente n'avait été introduite dans ce dossier et que conformément à la réglementation en vigueur, ce serait donc auprès du secrétaire qu'il serait transmis ; elle a veillé à préciser que, si une demande d'aide urgente venait à être introduite, elle serait bien entendu communiquée au président dans les meilleurs délais, et ce, dans le respect de la législation ;
- le président a alors ordonné que le rapport social de Monsieur R.B. lui soit remis sans délai ;
- suite à l'envoi de ce mail, Madame L. a finalement annulé ses congés des 2 et 3 septembre et a traité elle-même le dossier de Monsieur R.B. puisque l'assistante sociale était absente ; ce rapport a été remis à Monsieur LEG....., conseiller de l'aide sociale, comme demandé lors du CSSS du 12 septembre 2013 aux fins qu'il soit transmis au président du C.P.A.S.

Il apparaît logique que, compte tenu du conflit opposant Monsieur LE... à Madame L., cette dernière ait préféré communiquer le rapport litigieux à un conseiller de l'aide sociale avec mission de le transmettre au président plutôt que de le communiquer directement à ce dernier au risque de voir celui-ci « saboter » la procédure de communication de ce dossier.

La Cour ne décèle pas dans le comportement de Madame L. un quelconque acte d'insubordination et ce d'autant qu'elle a respecté la date ultime de transmission de ce rapport lui communiquée par le conseil du C.P.A.S. aux termes de son courrier du 11 septembre 2013.

- En ce qui concerne l'absence de pointage, force est à la Cour de céans de constater que Madame L. a entendu s'expliquer auprès du secrétaire (directeur général) du C.P.A.S. qui l'avait interrogée le 27 mai 2013 sur son absence de respect de pareille obligation, se déclarant prête à s'y soumettre pour peu qu'on lui communique par écrit la procédure à respecter (pièce 9, dossier M^{me} L.).

Il est, toutefois, à relever qu'aucune suite n'a été réservée à son courrier de telle sorte qu'on ne saurait imputer un quelconque comportement fautif à Madame L..

Au demeurant, la Cour de céans relève que le C.P.A.S. ne prouve pas que Madame L. ne se serait pas inclinée face à l'injonction lui adressée par le conseil du C.P.A.S. de FARCIENNES aux termes de son courrier du 11 septembre 2013 prenant effet le premier jour de la semaine suivant l'envoi de ce courrier (obligation de respecter les horaires convenus et obligation de se soumettre au pointage).

- Le C.P.A.S. ne prouve pas davantage que Madame L. serait intervenue dans le processus de désignation de la directrice financière faisant fonction.

Elle indique que le service social a, tout au plus, proposé de désigner une personne remplaçant la directrice financière lors de ses absences et ce, en vue de parer aux difficultés rencontrées sur le terrain et d'améliorer la fluidité et la continuité des services du C.P.A.S.

Le C.P.A.S. ne produit à l'appui de ses accusations aucune pièce démontrant l'intervention intempestive de Madame L. (car ne relevant pas de ses compétences) dans le processus de désignation de l'agent remplaçant la receveuse en cas d'indisponibilité de celle-ci.

Le C.P.A.S. ne fournit, à ce sujet, pas le moindre renseignement sur « l'intervention concrète » dont se serait rendue coupable Madame L. alors que pareille initiative ne relevait pas de ses compétences.

Il ne peut aucunement être fait grief à Madame L. de formuler une proposition dans le cadre de la désignation à pourvoir et ce dans la mesure où, selon ses dires, pareille initiative poursuivait l'objectif d'améliorer le fonctionnement du service.

Très clairement, aucune faute ne peut donc être décelée dans le comportement prêté à Madame L. par le C.P.A.S. de FARCIENNES.

- Il est, enfin, reproché à Madame L. d'avoir refusé d'exercer, de manière ponctuelle, des fonctions d'assistante sociale de première ligne lui confiées par les organes compétents du C.P.A.S.

Madame L. produit, à l'appui de son dossier, deux attestations rédigées conformément au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire par Mesdames DU... et DEL..., lesquelles déclarent que Madame L. devait pallier les absences des travailleurs sociaux en assumant le rôle d'assistante sociale (pièces 25 et 26).

Il est cependant acquis, par contre, que Madame L. a refusé d'assurer de manière générale, les permanences et le suivi des dossiers sociaux de première ligne au motif que cet accroissement de tâches l'aurait empêchée d'accomplir adéquatement ses propres missions de chef de service (procès-verbal du CSSS du 3 septembre 2013, pièce 20).

Sa volonté, telle qu'exprimée lors de la réunion du CSSS du 3 septembre 2013, était de voir le C.P.A.S. de FARCIENNES assumer ses propres obligations de remplacement des assistants sociaux qui avaient sollicité une diminution de leur temps de travail ou qui se trouvaient en incapacité de travail.

Le profil de sa fonction de chef du service social n'impliquait pas l'accomplissement de missions relevant de la compétence des assistantes sociales si ce n'est de manière ponctuelle pour autant que pareilles tâches lui soient confiées par les organes compétents du C.P.A.S. (voir à ce sujet la monographie de la fonction de chef de service – pièce 21 dossier M^{me} L.).

Le refus manifesté par Madame M.L. de se voir imposer de manière générale des tâches relevant des compétences devant être assurées par les assistantes sociales de première ligne ne peut être assimilé à un acte constitutif d'insubordination dès lors que pareille demande ne s'inscrit pas dans le descriptif des fonctions de Madame L. qui se limite à lui imposer l'obligation d'assurer des tâches ponctuelles (dont il n'est, au demeurant, pas contesté qu'elle les a acceptées lorsqu'elles lui étaient demandées – voir à ce sujet le dossier R.B.) pour autant qu'elles lui soient demandées par les organes compétents du C.P.A.S.

- Aux termes de ses conclusions d'appel, le C.P.A.S. de FARCIENNES entend compléter son catalogue d'incriminations à l'égard de Madame L. en lui faisant grief d'avoir manqué à ses « obligations déontologiques ».

Le C.P.A.S. de FARCIENNES évoque, à ce sujet, les propos que Madame L. a tenus à l'égard de Madame V. aux termes d'un rapport rédigé le 20 juin 2013 dont l'annexe 4 contient une note relative « aux difficultés rencontrées au niveau du service social dans le cadre de sa collaboration avec le service administratif ».

Si les termes utilisés par Madame L. pour décrire le comportement prêté par cette dernière à Madame V. peuvent, a priori, être qualifiés d'inappropriés, il s'impose, toutefois, de replacer cet écrit dans le contexte hyper-conflictuel opposant les intéressées lequel a généré le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Madame V. décrite comme étant la responsable des dysfonctionnements entre les services social et administratif en raison des difficultés de communication générées par son comportement.

Le lien direct avec la plainte de madame L. est incontestablement établi à ce sujet.

Conclusions :

Il résulte des développements qui précèdent que les griefs invoqués par le C.P.A.S. de FARCIENNES à l'appui du licenciement signifié le 30 septembre 2013 à Madame L. sont, soit liés aux plaintes pour harcèlement moral déposées par celle-ci à l'encontre de Madame V. et de Monsieur LE..., soit portent sur des faits dont la matérialité n'est pas établie, soit, encore, ont trait à des comportements qui ne sont pas constitutifs de manquements professionnels dans le chef de Madame L..

Partant de ce constat, la Cour de céans conclut que le licenciement notifié à Madame L. a été opéré à titre de représailles aux deux plaintes pour harcèlement moral déposées par ses soins de telle sorte que Madame L. est en droit de prétendre à l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, soit la somme brute provisionnelle non contestée de 23.517,72 €, somme à majorer des intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 jusqu'à parfait paiement.

L'appel principal de Madame L. est fondé sur ce chef de demande et le jugement dont appel doit être réformé quant à ce.

I.2. Quant à la demande en paiement de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

I.2.1) a) Thèse des parties

Madame L. soutient que son licenciement apparaît directement lié à la mesure de suspension prononcée à l'encontre du directeur général du C.P.A.S., Monsieur F.F., qui était son compagnon.

En effet, fait-elle valoir, suite à la mise en cause de l'impartialité de Monsieur F.F. par Madame V. dans la constitution du dossier de griefs invoqués à l'encontre de cette dernière, le Conseil de l'action sociale du C.P.A.S. de FARCIENNES a décidé, le 25 septembre 2013, de suspendre Monsieur F.F. pendant un mois pour avoir manqué d'objectivité et d'impartialité et ne pas s'être déporté dans le dossier de Madame V. alors même qu'il se trouvait être dans une situation de conflit d'intérêts dès lors qu'un contentieux personnel opposait sa compagne, Madame L., à Madame V..

Madame L. relève que les éléments du dossier ainsi que le déroulement chronologique des événements donnent à penser que son licenciement est lié à cette affaire puisque c'est dans la foulée de la décision de suspension prise à l'encontre de Monsieur F.F. que le Conseil de l'action sociale a décidé de la licencier cinq jours plus tard.

Elle indique que le C.P.A.S. de FARCIENNES a opéré un amalgame entre le manquement personnel de Monsieur F.F. à l'obligation d'impartialité dans le conflit qui l'opposait à Madame V. et le fond même du conflit : elle en veut pour preuve les conclusions mêmes du C.P.A.S. de FARCIENNES, lesquelles se concentrent sur la relation privée qui existait entre elle et Monsieur F.F..

Madame L. met, également, en exergue le défaut d'impartialité et d'objectivité dont a fait montre le C.P.A.S. de FARCIENNES dans sa décision de la licencier en ne procédant pas à son audition préalable et ce d'autant « que l'on se trouvait dans un contexte hyper-conflictuel entre le président, Madame V. et elle-même ».

Elle indique, également, que le C.P.A.S. de FARCIENNES aurait dû prendre en considération les conclusions de la conseillère en prévention qui n'imputaient la responsabilité du conflit et les dysfonctionnements du C.P.A.S. à aucune des deux protagonistes.

Madame L. estime que son dommage peut être évalué ex aequo et bono à la somme de 23.517,72 € bruts.

De son côté, le C.P.A.S. de FARCIENNES relève qu'il appartenait à l'employeur et à lui seul de prendre les décisions d'organisation et de gestion qui lui paraissent opportunes et qu'il est seul à apprécier sous réserve de ne pas détourner le droit de rupture de sa finalité.

Or, indique-t-il, un tel détournement n'est en rien établi en l'espèce dès lors que Madame L. a été licenciée en raison de ses seuls manquements professionnels.

I.2.1) b) Rappel des principes applicables

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute

sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de Cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10 septembre 1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable :

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture ;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave ;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

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

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit :

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit :

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu' « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusions, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement

reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats » (J-L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage constitutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

I.2.1) c) Application des principes au cas d'espèce

Madame L. fait grief au premier juge d'avoir conclu à l'absence de fondement de sa demande relative à une indemnisation pour licenciement abusif.

Elle prétend, en réalité, avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement abusif en raison de l'amalgame pratiqué par le C.P.A.S. de FARCIENNES entre la sanction infligée le 25 septembre 2013 à son compagnon pour son manque d'objectivité et d'impartialité dans la constitution du dossier de Madame V. et le contentieux qui l'opposait personnellement à cette dernière.

Madame L. évoque, également, d'autres considérations périphériques (absence d'audition préalable à son licenciement, imputation erronée des dysfonctionnements de l'institution) pour appuyer ses prétentions lesquelles se fondent, en réalité, sur l'existence d'un licenciement opéré à titre de représailles puisque lié au dossier disciplinaire de son compagnon.

La loi du 4 août 1996 ne formule aucune interdiction de cumul entre l'indemnité de protection visée à l'article 32 tredecies et d'autres indemnités.

Par ailleurs, lors de l'adoption de la loi du 14 juin 2002 et de celle du 10 janvier 2007, aucune disposition n'a été insérée dans d'autres lois afin d'éviter les cumuls entre les indemnités qu'elles prévoient et l'indemnité de protection de l'article 32 tredecies.

Il faut donc considérer qu'en principe tous les cumuls sont autorisés pour autant que les indemnités ne réparent pas plusieurs fois le même dommage (voyez J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, op. cit., p. 314 ; J. JACQMAIN, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », Chr. DS., 2003, pp. 53 à 65 et spécialement p. 63).

Or, l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 a voulu sanctionner très précisément le licenciement opéré à titre de représailles.

Les travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 janvier 2007 sont sans équivoque aucune à cet égard :

- « *Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue* » Doc. 51, 2686/001, Chambre, 5^e session de la 51^e législature 2006-2007, p. 11).
- « *L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail* » (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5^e session de la 51^e législature 2006-2007, p. 31).

Comme le laisse à penser la chronologie des événements, il y a tout lieu de considérer que le licenciement signifié à Madame L. le 30 septembre 2013 est, également, lié à la relation sentimentale qu'elle a nouée avec Monsieur F.F. lequel a fait l'objet d'une mesure de suspension de ses fonctions de directeur général du C.P.A.S. par décision prise le 25 septembre 2013 par le Conseil de l'aide sociale du C.P.A.S. : en effet, c'est dans la foulée de la décision de suspension prise à l'encontre de Monsieur F.F. que le Conseil de l'aide sociale a décidé, cinq jours plus tard, de procéder au licenciement de Madame L..

Il s'agit là d'un élément constitutif de présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles le C.P.A.S. de FARCENNES a également entendu exercer une mesure de représailles à l'encontre de Madame L. en raison de cette relation amoureuse pratiquant, ainsi, un amalgame entre la situation personnelle de Monsieur F.F. et celle de Madame L., sa compagne, engagée dans un « hyper-conflit » avec Madame V. (et Monsieur LE...).

Cependant, le dommage subi par Madame L. à la suite du licenciement opéré à titre de représailles n'est évidemment pas tributaire du nombre d'éléments révélateurs d'un comportement empreint d'une volonté de nuire à Madame L..

En effet, la cause de la demande diligentée par Madame L. dans le cadre de son action visant à faire sanctionner l'abus de droit dont elle a été victime est superposable à celle justifiant l'application de l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 puisque le législateur a voulu sanctionner le licenciement opéré, à titre de représailles, c'est-à-dire celui qui n'est justifié que par une volonté de nuire au travailleur suite au dépôt de ses plaintes pour harcèlement moral et ce, dans la mesure où les motifs invoqués ne sont pas étrangers à ceux allégués à l'appui des deux plaintes.

Très clairement, Madame L. ne saurait prétendre à la réparation d'un préjudice qui a lui-même été réparé par l'octroi d'une indemnité forfaitaire (6 mois de rémunération) sanctionnant le licenciement opéré à titre de représailles (la problématique de l'absence d'audition préalable au licenciement sera analysée au sein du chapitre I.3).

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé de telle sorte que l'appel principal est dépourvu de tout fondement sur ce point.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce en y substituant, toutefois, une autre motivation.

I.3. Quant aux dommages et intérêts postulés pour perte d'une chance de conserver son emploi

I.3.1) a) Thèse des parties

Madame L. fait valoir qu'en sa qualité d'agent contractuel de la fonction publique, elle aurait dû être entendue avant d'être licenciée dès lors qu'il s'agit d'une mesure grave portant atteinte à ses droits et intérêts puisqu'elle a pour conséquence de la priver de sa rémunération.

Elle se fonde, à cet effet, sur l'enseignement dispensé par la Cour Constitutionnelle, aux termes d'un arrêt prononcé le 6 juillet 2017.

Madame L. indique qu'il appartient au juge d'évaluer ex aequo et bono le préjudice subi qui est distinct de celui découlant directement du licenciement et réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle relève que, suivant la jurisprudence, ce dommage peut consister en un préjudice moral à savoir en l'espèce le sentiment profond d'injustice et l'atteinte à sa réputation qui peut être évalué ex aequo et bono à 5.000 € mais, également, en un préjudice matériel à savoir la perte d'une chance de conserver son emploi qu'elle évalue, également, à 5.000 € ex aequo et bono.

Selon Madame L., son audition apparaissait d'autant plus indispensable que les griefs lui reprochés avaient été dûment contestés par son conseil et que l'on se trouvait dans un contexte hyper-conflictuel entre le président, Madame V. et elle-même.

De son côté, le C.P.A.S. de FARCIENNES estime, en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de Cassation déduite de son arrêt prononcé le 12 octobre 2015, que l'audition de Madame L. avant son licenciement n'était pas requise ajoutant que la preuve était apportée, dès avant la décision de licencier Madame L., que « *celle-ci avait, par son attitude, fait beaucoup de mal à une collègue régulièrement maltraitée par des moyens insidieux, mais, également, à l'ensemble du C.P.A.S. de FARCIENNES, et, par répercussion, à l'ensemble des citoyens de la commune* ».

Il estime, ainsi, que « *les faits reprochés étaient à ce point lourds, avérés et inadmissibles, que la décision d'entendre Madame L. n'était ni opportune, ni nécessaire et n'aurait pas été de nature à influencer la décision de rupture prise à son égard* ».

Le C.P.A.S. de FARCIENNES forme appel incident en ce que le premier juge a accordé à Madame L. une somme de 1.500 € pour « *perte d'une chance de conserver son emploi* ».

I.3.1) b) Position de la Cour de céans

Le C.P.A.S. de FARCIENNES constitue une autorité administrative puisqu'elle assure une mission d'intérêt public ou d'intérêt général et qu'elle est habilitée à prendre des décisions obligatoires à l'égard de tiers.

En sa qualité d'autorité administrative, le C.P.A.S. de FARCIENNES est tenu au respect d'obligations particulières qui s'ajoutent en droit commun du travail telles que l'audition préalable qui découle du principe général de bonne administration et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « *audi alteram partem* ». L'autorité administrative doit entendre la personne intéressée par son acte administratif, qu'il s'agisse d'un administré, d'un mandataire public ou encore d'un membre de son personnel statutaire ou contractuel avant de prendre une mesure grave à son égard en considération de sa personne ou de son comportement.

Par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration *audi alteram partem* et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général *audi alteram partem* s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ?* » (Obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, P. 1700).

Ainsi, il est acquis que le C.P.A.S. de FARCIENNES avait l'obligation d'entendre Madame L. préalablement à son licenciement.

En ne se pliant pas à cette obligation, il a commis une faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

Le lien causal n'est, toutefois, pas établi de manière certaine entre la faute commise par le C.P.A.S. de FARCIENNES et le préjudice subi par Madame L..

Ce constat posé, il n'en demeure, toutefois, pas moins que Madame L. est autorisée, faute de démontrer l'existence d'un lien certain de causalité, à recourir à la théorie dite de la « *perte d'une chance* » (voyez B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, G. GATHEM, « *La responsabilité Civile – Chronique de jurisprudence 1996-2007* », Les dossiers du J.T., Larcier, Bruxelles, p. 368. Ces auteurs précisent ce qui suit : « *Lorsque la victime ne parvient pas à démontrer l'existence d'une causalité certaine entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé in concreto, la jurisprudence lui laisse parfois la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. La perte de chance apparaît alors comme un préjudice spécifique qu'il convient de réparer et c'est alors la valeur économique de cette perte de chance qu'il convient de réparer, et non le décès ou la lésion en tant que tels* »).

Aux termes d'un arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010 (www.juridat.be), la Cour de Cassation a énoncé le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation s'il existait un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et la perte de cette chance.

La Cour de Cassation consacre, pour la première fois, la thèse selon laquelle la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse (la doctrine citée supra

développait déjà cette thèse) (voyez aussi : N. ESTIENNE, « *La perte d'une chance dans la jurisprudence récente de la Cour de Cassation: la procession d'Echternach (deux pas en arrière, trois pas en avant)* » obs. sous Cass., 15/3/2010, R.C.J.B., 2013/4, p. 603 et ss et la référence faite à l'enseignement d'un éminent auteur français F. LEDUC, (note sous Cass., fr, 16/1/2013, Resp. civ. Ass., 2013, n°4, p. 9) pour définir ce qu'il faut entendre par perte d'une chance réelle : « *Le dogme de la réparation intégrale implique (...) qu'un dommage, fut-il des plus modestes, soit réparé dès lors qu'il est certain. Il s'ensuit qu'à partir du moment où le principe de réparation de la perte de chance est admis en droit positif, le préjudice de perte de chance a vocation à être réparé dès lors qu'une chance d'obtenir le gain escompté ou d'éviter la perte redoutée existait bel et bien, peu importe que sa probabilité de réalisation fut minime (ce dernier point ne devant affecter que le « quantum » et non le principe même de la réparation) »).*

L'arrêt de la Cour de Cassation du 15 mars 2010 se poursuit par l'énoncé du principe suivant : « *L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré. Ainsi, le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu ».*

Comme le relève M. ESTIENNE (art. cit., p. 623) « *il faut comprendre par là que la perte d'une chance constitue un dommage certain - et donc réparable - dès lors que la chance perdue était suffisamment réelle. Elle ne peut être qualifiée de dommage incertain au seul motif qu'une incertitude existera toujours quant à la réalisation du résultat escompté ».*

Ainsi, si on applique cet enseignement au présent litige, il faut admettre que Madame L., en sa qualité de victime de la faute commise par le C.P.A.S. de FARCIENNES qui s'est abstenu de l'auditionner préalablement à son licenciement, peut être indemnisée, lorsque cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir conserver son poste de travail sans qu'il puisse lui être imposé de démontrer de manière certaine que sans la faute commise par le C.P.A.S. de FARCIENNES, elle aurait, à coup sûr, pu garder son emploi.

Il s'impose, donc, d'analyser la réparation du dommage patrimonial de Madame L. au regard du concept dit de la « *perte d'une chance* » puisque le lien causal n'est pas établi avec certitude (voy. supra).

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive (Cass., 17/12/2009, Pas. I, p. 3056).

Ainsi, le préjudice constitué par la perte d'une chance d'éviter un dommage ne peut être égal à l'intégralité de ce dommage : « *en d'autres termes, si la victime n'a pas à démontrer une relation causale certaine entre le faute de l'auteur et le préjudice final, le juge qui reconnaît que cette faute lui a fait perdre une chance (...) d'éviter un dommage, ne peut obliger l'auteur à réparer l'intégralité de ce dommage. Seule, la perte d'une chance est indemnisable et non le dommage en tant que tel* » (B. DUBUISSON, « Jurisprudence récente de la Cour de Cassation sur la relation causale », J.T., 2010, p. 751).

Très clairement, la réparation intégrale que la victime d'une faute civile est en droit d'obtenir sur base de la théorie de la perte d'une chance sera inférieure à la réparation intégrale à laquelle aurait donné lieu le dommage définitif si un lien causal avec la faute avait pu être établi de manière certaine.

La Cour de céans estime que Madame L. a subi un dommage matériel révélé par la perte de chance de pouvoir conserver son emploi de chef du service social et, partant, les revenus liés à sa situation professionnelle.

L'estimation de la probabilité, pour Madame L., de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable qui lui aurait permis de contester les griefs lui reprochés en développant ses moyens de défense, est impossible à évaluer.

Ce constat conduit la Cour de céans à devoir recourir à une évaluation « *ex aequo et bono* » laquelle présente l'avantage de porter sur des éléments dont l'existence est certaine (perte réelle d'une chance de pouvoir conserver son poste de travail à la suite des manquements commis par le C.P.A.S. de FARCIENNES lors de l'exercice de ses compétences) mais qui ne peuvent être évalués de manière exacte, l'étendue exacte du préjudice subi étant impossible

à prouver : seul le caractère certain du dommage est, en effet, établi.

Le dommage subi par Madame L. consiste, ainsi, exclusivement, en un préjudice patrimonial (en effet, la perte d'une chance de conserver son emploi entraîne un dommage qui ne peut être envisagé que sous le seul angle financier puisque c'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation) de telle sorte que la Cour de céans estime devoir fixer l'indemnité pour perte d'une chance de conserver son emploi à la somme de 2.500 € fixée ex aequo et bono.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé en ce que le premier juge a fixé les dommages et intérêts dus de ce chef de demande à la somme de 1.500 € fixée ex aequo et bono.

L'appel incident du C.P.A.S. de FARCIENNES est, dès lors, non fondé.

Le jugement dont appel sera réformé dans les limites du fondement de l'appel principal.

I.4. Quant au chef de demande portant sur la rémunération des heures supplémentaires

Madame L. réclame la somme provisionnelle de 1.000 € représentant les heures supplémentaires accomplies non rémunérées et non compensées.

Ce chef de demande est formellement contesté par le C.P.A.S. de FARCIENNES.

La règle de base relative à la charge de la preuve figure à l'article 1315 du Code civil : celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

L'article 870 du Code judiciaire renforce l'article 1315 du Code civil en lui conférant une portée plus générale sans lui apporter aucune dérogation.

Partant, le travailleur qui réclame le paiement d'heures supplémentaires doit prouver, d'une part, leur réalité et leur nombre et, d'autre part, qu'elles ont été accomplies à la demande ou, tout au moins, avec l'approbation tacite de son employeur.

A cet égard, la Cour du travail de Liège a considéré que « *le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur sur lesquelles il a, donc, marqué son accord tacite : ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron* » (C.T. Liège, 26 juin 2006, R.G.n° 3024/09, inédit).

En l'espèce, Madame L. se borne à produire aux débats un document censé établir qu'elle participait aux services de « *l'Accueil Temps Libre* » qui avaient lieu de 18 à 20 heures ainsi que deux attestations de témoins (MM^{es} DUBUISSON et DELSIPEE) selon lesquelles « *elle prestait des heures supplémentaires* ».

Ces éléments sont, bien entendu, insuffisants pour démontrer la réalité concrète des prestations supplémentaires accomplies par Madame L. non rémunérées et non compensées par l'octroi de jours de congé.

Ce chef de demande est non fondé.

Il s'impose de déclarer l'appel principal non fondé sur ce point et, partant, de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

II. Fondement de l'appel incident

II.1. Quant au chef de demande portant sur la rémunération relative aux congés non pris

Déférant au vœu exprimé par les parties à l'audience, la Cour de céans réserve à statuer sur le fondement de ce chef de demande.

III. Les dépens des deux instances

Il y a lieu de réserver à statuer sur les dépens des deux instances dès lors que la Cour de céans n'a pas vidé sa saisine.

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 ;

Vu l'avis oral conforme de Monsieur l'Avocat général Ch. VANDERLINDEN sur le chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 ;

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel principal partiellement fondé dans les limites ci-après :

- Dit pour droit que madame L. est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, soit la somme provisionnelle de 23.517,72 € bruts augmentée des intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et ce jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- Condamne, partant, le C.P.A.S. de FARCIENNES au paiement à Madame L. de la somme brute provisionnelle de 23.517,72 €, à titre d'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, augmentée des intérêts sur le brut à dater du 30 septembre 2013 et ce jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- Dit pour droit que Madame L. est en droit de prétendre à la somme nette de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable, somme à majorer des intérêts à dater du 30 septembre 2013 et ce jusqu'à parfait paiement ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré le chef de demande portant sur l'indemnité protectionnelle visée par l'article 32 tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996 non fondé et en ce qu'il a limité à la somme de 1.500 € les dommages et intérêts dus pour défaut d'audition préalable au licenciement ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Madame L. de sa demande de condamnation du C.P.A.S. de FARCIENNES pour abus du droit de licencier (en y substituant, toutefois, une autre motivation) et de celle portant sur le paiement des heures supplémentaires prestées par Madame L. et non rémunérées ou compensées ;

Déclare l'appel incident du C.P.A.S. de FARCIENNES non fondé en ce qu'il fait grief au premier juge de l'avoir condamné à verser à Madame L. des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable à son licenciement ;

Réserve à statuer sur le chef de demande originaire de Madame L. portant sur la rémunération relative aux congés non pris ainsi que sur les frais et dépens des deux instances ;

Renvoie la cause ainsi limitée au **rôle particulier** de la 1^{ère} chambre ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Michel CORDIER, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :
Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 janvier 2018 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier .