



|                                                 |
|-------------------------------------------------|
| Chambre<br><b>1</b>                             |
| Numéro de rôle<br><b>2019/AM/88</b>             |
| <b>CPAS DE XXXXXXXXXX /<br/>Bxxxxxxxx Gxxxx</b> |
| Numéro de répertoire<br><b>2021/</b>            |
| <b>Arrêt contradictoire,<br/>définitif.</b>     |

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
25 juin 2021**

Droit du travail – secteur public - contrat de travail d’employée

Travailleuse engagée par le C.P.A.S. de xxxxxxxxxx en qualité d’attachée en qualité d’adjointe à la direction financière.

Licenciement de la travailleuse moyennant indemnité compensatoire de préavis.

Licenciement opéré pour un motif factice lié officiellement à l’insatisfaction des prestations de travail fournies par la travailleuse.

Présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles le licenciement est intervenu en réalité à titre de représailles à la suite du témoignage par téléphone livré par la travailleuse dans le cadre d’une plainte pour harcèlement moral déposée par l’inspectrice des finances du C.P.A.S. à l’encontre du directeur financier de celui-ci, supérieur direct de la travailleuse licenciée, après qu’il eût pris connaissance du rapport dressé par la conseillère en prévention aspects psychosociaux versé au dossier par le ministère public d’instance.

Pas lieu d’écarter des débats le rapport dont question au motif que la conseillère en prévention serait tenue au secret professionnel et que la plainte concernerait deux agents du C.P.A.S. qui ne sont pas parties au litige dont est saisie la cour.

Licenciement qualifié d’abusif en raison de l’intention de nuire dont s’est rendu coupable le C.P.A.S. de xxxxxxxxxx dans l’exercice de son droit de rupture.

Préjudice moral subi par la travailleuse évalué ex aequo et bono à 15.000€ nets et distinct de celui réparé par l’octroi d’une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1<sup>o</sup> du Code judiciaire.

#### **EN CAUSE DE :**

**Le Centre Public d’Action Sociale de Xxxxxxxx**, en abrégé CPAS de xxxxxxxxxx, [xxxxxxxxxxxxxxxx], dont les bureaux sont sis à xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

partie appelante, défenderesse originaire,  
comparaissant par son conseil, Maître Mxxxxx Fxxxxx, avocat à xxxx xxxxxxxx ;

#### **CONTRE :**

**Bxxxxxxx Gxxxx**, [RN xxxxxxxxxxxxxxxxxxx], domiciliée à xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

partie intimée, demanderesse originaire,  
comparaissant assistée de son conseil, Maître Pxxxxx Nxxxxx loco  
Maître Pxxxxxxx Bxxxxxx, avocat à xxxx xxxxxxxx ;

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

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 17 septembre 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 7 mars 2019 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, § 2, du Code judiciaire le 29 mai 2019, et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour Madame BXXXXXXX, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 27 septembre 2019 ;

Vu, pour le CPAS de xxxxxxxxx, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 26 décembre 2019 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 1<sup>ère</sup> chambre du 23 avril 2021 ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :**

Par requête reçue au greffe de la cour le 7 mars 2019, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement le 17 septembre 2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement qui a été signifié le 13 février 2019, 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 BXXXXXXX, née le xx xxxxxxxx xxxx, a été engagée par le C.P.A.S. de xxxxxxxx dans le cadre d'un contrat de travail d'employée conclu à durée indéterminée le 1<sup>er</sup> octobre 2013 avec effet à cette date pour exercer les fonctions d'attachée spécifique au service des finances.

Il n'est pas contesté que, dès son engagement, il a été demandé à Madame BXXXXXXX d'endosser le rôle d'inspecteur des finances qui consiste à émettre des avis de légalité sur les propositions de décisions soumises au Bureau permanent et au Conseil de l'action sociale, fonction exercée complémentirement aux tâches qui faisaient l'objet du contrat de travail avenant entre parties.

Madame BXXXXXXX a exercé cette mission d'inspecteur des finances jusqu'en février 2014, soit jusqu'au moment où est entrée en service Madame Mxxxxxxx Bxxxxxxx en qualité d'inspectrice des finances. A la demande du directeur financier, Monsieur Yxxxxxx Rxxxxxx, Madame BXXXXXXX a, toutefois, continué à prendre en charge la validation budgétaire et l'analyse des propositions de délibérations au Bureau permanent et au Conseil.

Cette mission exigeait la collaboration étroite de Madame BXXXXXXX avec la cellule « inspection des finances ».

En novembre 2014, Madame BXXXXXXX a été entendue par téléphone par le service externe de prévention et de protection du travail du SPMT, suite à une demande d'intervention formelle psychosociale pour harcèlement moral déposée par Madame Bxxxxxx directement contre Monsieur RXXXXXX.

Elle indique que, suite à son audition, les relations se sont de plus en plus dégradées à tel point qu'elle a été victime de faits de harcèlement de la part de Monsieur RXXXXXX.

Madame BXXXXXXX souligne qu'en date du 14 janvier 2015, le rapport sur la plainte de Madame BXXXXXXX a été porté à la connaissance de la direction du C.P.A.S. de xxxxxxxx « lequel a fait référence aux témoignages des personnes entendues » mais dont Monsieur RXXXXXX savait qu'il s'agissait notamment d'elle.

Elle fait valoir qu'après le 14 janvier 2015 elle a pu ressentir que les faits de harcèlement dont elle était victime et qui se matérialisaient par des mises à l'écart pratiquées par Monsieur RXXXXXX se sont intensifiés.

En sa séance du 26 janvier 2015, le Bureau permanent du C.P.A.S. de xxxxxxxx a décidé à l'unanimité de rompre le contrat de travail de Madame BXXXXXXX à la date du 26 janvier 2015 inclus moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 8 semaines de rémunération ( pièce 4 du dossier du C.P.A.S.) .

Le même jour, Madame BXXXXXXX fut conviée à se rendre chez le directeur général faisant fonction, Monsieur Bxxxxxx Vxx Hxxxxxxxxx, et à cette occasion, son licenciement lui fut notifié, en présence du directeur des ressources humaines, Monsieur Jxxx-Mxxx Axxxxxxx et du directeur financier, Monsieur Yxxxxxx RXXXXXX.

Par courrier recommandé daté du 26 janvier 2015, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx a confirmé à Madame BXXXXXXX la décision du Bureau permanent du 26 janvier 2015 dans les termes suivants :

*« Par la présente, nous vous confirmons la décision du Bureau permanent de ce lundi 26 courant de mettre fin à votre contrat de travail à dater de ce même 26 janvier 2015 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 3 mois et 8 semaines.*

*En effet, le Bureau permanent a estimé que vous ne satisfaisiez pas aux attentes souhaitées pour occuper un poste d'une telle responsabilité et mener à bien les missions qui vous ont été confiées à ce titre.*

*Vous n'avez démontré aucune proactivité indispensable à l'évolution et l'efficacité des processus financiers et budgétaires qui étaient attendus dans le cadre de votre recrutement. En l'espace d'un an, aucune proposition d'amélioration n'a été faite ni dans le fonctionnement de votre service ni au sein de l'institution de manière générale. Vous n'avez pas pris l'ampleur de votre fonction ni pris la stature de chef de service qui étaient attendues.*

*Vous avez également dû être recadrée en raison de votre comportement irrespectueux vis-à-vis de votre hiérarchie mais également d'un partenaire externe.*

*Aucune amélioration n'a été constatée et ce malgré plusieurs remarques faites par votre supérieur hiérarchique notamment lors de réunions de staff à l'occasion desquelles les objectifs et échéanciers ont été clairement formulés.*

*Un courrier d'avertissement daté du 26 mai 2014 vous a par ailleurs été adressé afin de vous rappeler les devoirs de votre fonction.*

*A titre exemplatif, les tableaux de bord dépenses de personnel, de dépenses de fonctionnement, des dépenses d'aides sociales (normes...) sur les dépenses d'investissements attendus à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, définir une capacité d'investissement (décembre 2014), déterminer des indicateurs clés : taux d'endettement, frais de fonctionnement, taux d'utilisation de l'extra (à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2014 mensuellement) établissement du taux moyen d'emprunts (à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2014 trimestriel) et la mise en place de staffs mensuels (à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014) n'ont pas été réalisés.*

*Au regard de ces éléments, le manque de réaction et d'implication manifestés entraîne une rupture de l'indispensable confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration» (pièce 5 du dossier du CPAS).*

Par lettre du 27 janvier 2015, Madame BXXXXXXX a contesté son licenciement et manifesté le souhait d'être réintégrée dans ses fonctions, et ce dans les termes suivants :

*« Je me suis présentée au C.P.A.S. de xxxxxxxxx le 26 janvier 2015 pour travailler.*

*Vous m'avez signifié ma rupture de contrat avec effet immédiat avec le motif suivant :  
accomplissement non satisfaisant de mes fonctions.*

*Je conteste tant le fond que la forme.*

*Je souhaite donc réintégrer mes fonctions ».*

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx confirma par lettre du 3 février 2015 la décision de rupture prise par le Bureau permanent du 26 janvier 2015.

Le formulaire C4 établi le 27 janvier 2015 mentionna comme motif précis du chômage :  
« L'intéressée ne satisfait pas aux attentes souhaitées et ne mène pas à bien les missions qui lui ont été confiées ».

Par lettre du 13 février 2015, le conseil de Madame BXXXXXXX adressa au conseil du C.P.A.S. de xxxxxxxxx un courrier circonstancié de contestation du licenciement et de mise en demeure d'avoir à payer différents montants.

Madame BXXXXXXX a, par ailleurs, saisi Madame la présidente du tribunal du travail du Hainaut par requête unilatérale déposée le 29 janvier 2015 afin d'obtenir l'accès à différents documents nécessaires à sa défense.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx, après le dépôt par ses soins d'une requête en tierce opposition et moult échanges entre parties, s'est finalement conformé à l'injonction présidentielle de remettre les données au greffe sur support écrit.

Par ordonnance de référé du 24 avril 2015, la cause fut rayée du rôle général.

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

## 2. Les antécédents de la procédure

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 31 décembre 2015, Madame BXXXXXXX a sollicité la condamnation du C.P.A.S. de xxxxxxxxx à lui verser les sommes de :

- 383,27€ à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;
- 1€ provisionnel à titre de solde de simple pécule de vacances pour l'exercice de vacances 2014, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;

- 1€ provisionnel à titre de solde de double pécule de vacances pour l'exercice de vacances 2014, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;
- 1€ provisionnel à titre de solde de simple pécule de vacances pour l'exercice de vacances 2015 , sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;
- 1€ provisionnel à titre de solde de double pécule de vacances pour l'exercice de vacances 2015, sous déduction des retenues sociales et fiscales applicables ;
- 1.764,71€ à titre d'indemnisation pour les 10 jours de repos compensatoires non octroyés ;
- 25.417,11€ à titre d'indemnité intervenue en représailles à un témoignage dans le cadre d'une plainte pour harcèlement moral, sous déduction de la retenue fiscale le cas échéant applicable ;
- 15.000€ à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier, sous déduction de la retenue fiscale le cas échéant applicable ;
- 5.000€ à titre d'indemnité réparant le préjudice résultant de la perte de chance de conserver son emploi suite à la faute du C.P.A.S. de ne pas avoir procédé à son audition préalable, sous déduction de la retenue fiscale le cas échéant applicable ;
- 2.000€ à titre provisionnel, en réparation du préjudice lié à l'obligation qui lui a été imposée par le C.P.A.S. d'exposer des frais considérables pour pouvoir faire valoir ses droits de la défense ;
- l'indemnité de procédure.

Elle postulait, également, que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision sans possibilité de cantonnement.

Par jugement prononcé le 17 septembre 2018, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara la demande de Madame BXXXXXXX recevable et partiellement fondée dans la mesure ci-après :

- il condamna le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXXX la somme brute de 21.407,66€ à titre de dommages et intérêts du chef d'abus de droit de licencier ;
- il condamna le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXXX la somme brute de 122,34€ à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- il condamna le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXXX la somme brute de 1.270,35€ à titre de paiement de jours de repos compensatoires.

Le tribunal du travail débouta Madame BXXXXXXX du surplus de ses demandes.

Il réserva à statuer sur les demandes relatives aux simples et doubles pécules de vacances, à la somme de 2.000€ en réparation du dommage pour frais de défense, à la délivrance des documents sociaux ainsi qu'aux dépens de l'instance.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx interjeta appel de ce jugement.

**GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :**

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx fait grief au jugement dont appel de l'avoir condamné à verser à Madame BXXXXXXX la somme de 21.407,66€ bruts à titre de dommages et intérêts du chef d'abus de droit de licenciement.

Il s'insurge contre la production aux débats par le ministère public du rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux saisie d'une demande d'intervention psychosociale formelle individuelle déposée par Madame BXXXXXXX à la suite de faits de harcèlement moral imputés à Monsieur RXXXXXX : en effet, ce rapport est frappé du sceau de la confidentialité dès lors que les personnes concernées par celui-ci sont totalement étrangères en tant que personnes physiques à la présente procédure.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx dénie que le licenciement signifié à Madame BXXXXXXX soit en lien avec le témoignage de celle-ci produit dans le cadre de l'instruction de la plainte pour harcèlement moral diligentée par la conseillère en prévention aspects psychosociaux.

En effet, souligne-t-il, il est impossible de déterminer quels sont les préposés du C.P.A.S. qui, de manière anonyme, ont livré des confidences à la conseillère en prévention.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx entend stigmatiser l'attitude tant de Madame BXXXXXXX que du premier juge qui ont utilisé cet avis confidentiel pour conclure à l'existence d'un lien avéré entre l'avis de la conseillère en prévention et le licenciement signifié à Madame BXXXXXXX.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a utilisé le rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux à des fins détournées à son encontre en concluant à un comportement fautif de Monsieur RXXXXXX à l'encontre de Madame BXXXXXXX.

Il dénonce, également, la confusion entretenue par le premier juge entre deux problématiques différentes à savoir celle relative au licenciement abusif et celle portant sur le licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, souligne le C.P.A.S. de xxxxxxxxx, même si le jugement dont appel n'a pas accordé à Madame BXXXXXXX l'indemnisation maximale prévue par la C.C.T. n° 109, il ne pouvait en toute hypothèse, se référer à une grille d'indemnisation inapplicable au secteur public à savoir celle prévue par la C.C.T. n° 109.

Il considère, en tout état de cause, qu'il ne saurait être conclu à l'existence d'un abus de droit selon le droit commun des obligations dans la mesure où les faits et griefs reprochés à Madame BXXXXXXX sont établis.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx relève que Monsieur RXXXXXX n'a appris l'intervention de Madame BXXXXXXX en qualité de témoin entendu dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle de Madame BXXXXXXX que le 31 janvier 2015 lors du prononcé de l'ordonnance en référé même s'il concède que Monsieur RXXXXXX était effectivement au courant que différents collaborateurs avaient été entendus puisque ceux-ci lui en avaient parlé sans, toutefois, que Madame BXXXXXXX l'ait jamais signalé à Monsieur RXXXXXX.

Il entend relayer les propos de Monsieur RXXXXXX lequel s'inscrit en faux contre les allégations relatives à l'accentuation de la dégradation des relations à partir de novembre 2014 entre Madame BXXXXXXX et Monsieur RXXXXXX.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx observe qu'au-delà du comportement complètement « volatile » de Madame BXXXXXXX (arrivées tardives fréquentes sans aviser sa hiérarchie, mensonges, comportements agressifs envers son supérieur hiérarchique), celle-ci a incontestablement failli à ses obligations de telle sorte qu'elle n'a pris l'exacte ampleur de sa fonction ni la stature de chef de service qui étaient attendues d'elle, « son travail étant le fait de rappels et d'initiatives du directeur financier », Monsieur RXXXXXX.

Il s'interroge, enfin, sur la réalité du préjudice qu'aurait subi Madame BXXXXXXX si d'aventure la cour de céans devait conclure à l'abus de droit de licenciement et estime qu'il ne peut lui être fait grief d'être resté en défaut de l'avoir auditionnée avant son licenciement.

Par ailleurs, abordant les questions litigieuses non tranchées par le premier juge, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx entend prendre acte du fait que Madame BXXXXXXX se réfère à justice sur la formule de calcul relative aux pécules de vacances encore dus et déclare contester devoir les frais de défense exposés par Madame BXXXXXXX dans le cadre de la procédure en référé dans la mesure où cette dernière s'est clôturée par un accord excluant toute prise en charge de quelque débours que ce soit notamment par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

Il postule, également, la compensation des dépens des deux instances et dénie en toute hypothèse le caractère déraisonnable de la situation invoqué par Madame BXXXXXXX.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx sollicite la réformation du jugement dont appel.

#### **POSITION DE MADAME BXXXXXXX :**

Madame BXXXXXXX développe un premier moyen déduit de l'abus de droit de licencier

dont elle a été victime dans la mesure où le licenciement lui signifié a été opéré à titre de mesure de rétorsion à un témoignage livré dans le cadre d'une plainte pour harcèlement déposée par une collègue contre un membre de la direction, Monsieur RXXXXXX.

Elle souligne que, dès novembre 2014, les relations avec Monsieur RXXXXXX se sont dégradées à la suite des faits de harcèlement dont il s'est rendu coupable à son encontre et relève qu'elle a été licenciée le 26 janvier 2015 soit 12 jours seulement après la remise du rapport relatif à la demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral déposée par Madame BXXXXXX, plainte dans le cadre de laquelle elle a livré un témoignage par téléphone.

Cette mesure de représailles, fait valoir Madame BXXXXXX, est accréditée, au surplus, par le mail de Madame BXXXXXX à la conseillère en prévention du 14 janvier 2015 qui attirait son attention sur l'existence d'un risque de vengeance de Monsieur RXXXXXX à l'encontre de ses deux adjointes (Mesdames BXXXXXX et NICOLINI), risque qui s'est concrétisé puisqu'elles ont, toutes deux, été licenciées le même jour.

Elle estime, ainsi, que c'est de manière totalement fallacieuse que le C.P.A.S. de xxxxxxxx a, alors, fait croire que son licenciement serait motivé par son attitude, ce qui est contraire à tous les éléments objectifs du dossier.

Madame BXXXXXX entend, en effet, démontrer, preuves à l'appui, qu'elle a exercé la fonction qui lui était dévolue avec probité et conscience contestant, pour le surplus, avoir jamais reçu une prétendue lettre d'avertissement datée du 20 mai 2014 et émanant du sieur RXXXXXX ou, encore, d'avoir éprouvé des difficultés de collaboration avec un sieur Exxxxx alors même que l'attitude adoptée par ses soins à son égard était justifiée par le refus, dans son chef, de répondre favorablement à une sollicitation de services sexuels.

En réalité, souligne-t-elle, le recours à des vocables très vagues et obscurs dans la lettre de licenciement (« manque de confiance », « manque de loyauté », « comportements suspects ») démontre, tout au contraire, que son licenciement a bien été opéré en tant que mesure de rétorsion à son témoignage produit dans le cadre de la demande d'intervention pour harcèlement moral déposée par Madame BXXXXXX à l'encontre de Monsieur RXXXXXX.

Madame BXXXXXX produit, du reste, des attestations de témoins selon lesquelles son licenciement a été présenté à ses collègues comme étant fondé sur « un manque de confiance et de loyauté » sans autre précision.

Elle ajoute que l'absence de motifs légitimes et le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier exercé par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx confèrent un caractère vexatoire et/ou méchant au licenciement dont elle a été victime : un tel détournement est renforcé par le fait que ce licenciement intervient, aussi, comme une réponse aux actions dérangeantes pour le C.P.A.S. posées par ses soins et visant à corriger des pratiques qui n'étaient pas en parfaite conformité avec la réglementation fiscale, comptable et administrative en vigueur.

Madame BXXXXXXX souligne, en outre, que le C.P.A.S. de xxxxxxxxx a exercé, en plus, son droit en choisissant la voie la plus préjudiciable et la moins conforme aux intérêts généraux car il a porté atteinte à son honneur et à son honorabilité tant au travers des motifs mensongers et vexatoires contenus dans la lettre de licenciement que par les justifications que la direction a exprimées oralement à l'adresse de ses collègues.

Elle relève, également, que le C.P.A.S. de xxxxxxxxx ne l'a pas auditionnée préalablement à son licenciement violent, partant, le principe de bonne administration « audi alteram partem » alors même qu'elle peut raisonnablement penser que son audition préalable lui aurait permis de conserver son emploi vu l'absence de fondement des motifs invoqués à l'appui de son licenciement.

Madame BXXXXXXX estime, ainsi, que le C.P.A.S. de xxxxxxxxx est tenu de réparer le dommage financier et moral subi qui peut être évalué ex aequo et bono à la somme de 25.174,82€ nets fixée par comparaison avec l'indemnité forfaitaire octroyée par la loi du 4/8/1996 tout en sollicitant parallèlement la confirmation du jugement dont appel qui a fixé les dommages et intérêts dans le chef d'abus de droit à la somme de 21.407,66€ par référence à la C.C.T. n° 109.

Enfin, elle développe en degré d'appel les moyens liés aux chefs de demande qui n'ont pas été tranchés par le premier juge.

#### **LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant-dire-droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant-dire-droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692).

Ce principe dit de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel ; il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame BXXXXXXX n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé puisqu'aux termes du dispositif de ses conclusions, elle s'est bornée à solliciter la « confirmation du jugement dont appel sur les demandes définitivement tranchées ».

La position adoptée par Madame BXXXXXXX signifie, partant, qu'elle se range à la décision adoptée par le premier juge qui a fixé la hauteur des dommages et intérêts dus du chef d'abus de droit de licenciement à la somme de 21.407,66€ bruts calculée par référence à la C.C.T. n° 109 s'agissant du préjudice moral lié à l'absence de motifs légitimes à l'appui de la rupture (17 semaines de rémunération), soit la somme brute de 16.407,66€, à laquelle s'ajoute un préjudice moral lié au caractère brusque de la rupture, à l'absence d'audition préalable et à l'atteinte à son honneur suite aux propos tenus auprès des autres travailleurs, fixé ex aequo et bono à 5.000€.

Très clairement, à défaut d'appel incident formalisé par Madame BXXXXXXX, cette dernière ne peut, dans les motifs de ses conclusions, réclamer la condamnation du C.P.A.S. de xxxxxxxxx à réparer le dommage financier et moral qu'elle prétend avoir subi et qu'elle évalue, cette fois, à la somme nette de 25.174,82€ en calquant son calcul par référence à l'indemnité forfaitaire octroyée par la loi du 4/8/1996.

En d'autres termes, Madame BXXXXXXX ne peut, tout à la fois, solliciter dans son dispositif la confirmation du jugement dont appel et en contester les termes dans les motifs de ses conclusions en revendiquant une augmentation des dommages et intérêts dus du chef d'abus de droit en proposant un autre mode légal de référence pour en déterminer le calcul.

En l'espèce, la saisine de la cour de céans est, dès lors, limitée à l'examen de la problématique des moyens soulevés par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx portant sur la production du rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux ainsi que sur le fondement du chef de demande originaire de Madame BXXXXXXX relatif à l'abus de droit de licencier et des chefs de demande de cette dernière non tranchés par le jugement dont appel, ceux-ci étant d'office soumis à la cour de céans en raison de l'effet dévolutif de l'appel.

## **DISCUSSION – EN DROIT**

### **I. Fondement de la requête d'appel**

I. 1. Quant au fondement du premier moyen aux termes duquel le C.P.A.S. de xxxxxxxxx entend écarter des débats le rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux daté du 13/1/2015 et faisant suite à la demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour des faits de harcèlement moral déposée par Madame BXXXXXXX à l'encontre de Monsieur RXXXXXX

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx estime qu'il n'y a pas lieu d'avoir égard à ce rapport pour vérifier, d'une part, si Madame BXXXXXXX a déposé un témoignage écrit, daté et signé entre les mains de la conseillère en prévention et, d'autre part, la date à laquelle il a eu connaissance de ce rapport.

Il émet les plus expresses réserves sur la régularité de la production de cet avis faite en infraction aux dispositions légales ainsi qu'au respect de la vie privée puisque deux personnes physiques, à savoir Madame BXXXXXXX et Monsieur RXXXXXX, sont directement concernées par cet avis et sont totalement étrangères à la présente procédure.

Il n'est pas contesté que le conseiller en prévention aspects psychosociaux est soumis au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal (article 32 quinquiesdecies de la loi du 4/8/1996).

L'article 24 de la loi du 28/2/2014, qui a modifié l'article 32 quinquiesdecies a introduit deux hypothèses dans le cadre desquelles les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention peuvent être transmises : d'une part, lorsqu'il tient le dossier à la disposition de l'inspection du travail, et, d'autre part, lorsqu'il tient le dossier à la disposition du ministère public.

Ces modifications ont été justifiées comme suit:

«Le point 4° vise l'accessibilité du dossier individuel à l'inspection. Le changement important apporté à cet article concerne les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention spécialisé. Il répond à la recommandation III.A.3.b de la Chambre des représentants. La loi du 10 janvier 2007 avait exclu l'accessibilité de ces déclarations à l'inspection afin de ne pas mettre en péril la récolte de témoignages dans la procédure interne. En effet, l'inspection aurait pu alors transmettre ces témoignages à l'auditorat du travail et ces déclarations auraient été accessibles à l'ensemble des parties en cas de procès pénal. Cela pouvait avoir une influence négative sur la procédure interne puisque les personnes auraient pu avoir des réticences à témoigner en interne par crainte que leur témoignage soit connu de tous en cas de poursuites ultérieures devant le juge pénal. On constate cependant que la non-accessibilité des déclarations rend plus difficile l'exécution des missions de l'inspection, en particulier la mission du contrôle de l'impartialité et de l'indépendance du conseiller en prévention spécialisé. Le contrôle de l'indépendance du conseiller en prévention est

particulièrement important dans le cadre de ces dossiers qui ont trait à des difficultés relationnelles dans lesquelles l'employeur, client du service externe de prévention et de protection au travail ou employeur du conseiller en prévention spécialisé interne, est parfois directement impliqué. L'accès aux déclarations permet également à l'inspection d'évaluer les propositions de mesures faites par le conseiller en prévention afin d'apprécier si elle peut les imposer à l'employeur ou si d'autres seraient plus pertinentes. Une solution intermédiaire est dès lors proposée dans le présent projet, à savoir : donner un accès aux déclarations à l'inspection et conditionner l'accès des déclarations à l'auditorat à l'accord écrit des personnes entendues (voir point 5° et l'article 32*vicies*).

Le point 5° vise l'accessibilité au ministère public du dossier individuel tenu par le conseiller en prévention. Il répond à la recommandation III.B.1 de la Chambre des représentants. Il ressort de l'évaluation que l'accès au seul avis du conseiller en prévention n'est pas suffisant pour le ministère public qui a besoin de davantage d'éléments pour rechercher les preuves des infractions. C'est pourquoi le ministère public a désormais accès aux déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention. Cet accès est cependant conditionné au consentement écrit de ces personnes dans leurs déclarations. Pour une explication de cette restriction, il est renvoyé au commentaire du point 4° » (Doc. Parl., Chambre, 2013-2014, DOC 53-3101/001, pp. 60 et 61).

En l'espèce, la cour de céans relève que l'auditeur du travail a pris l'initiative, dans le cadre de la procédure mue devant le premier juge, de se faire communiquer le rapport de la conseillère en prévention et, ainsi, vérifier si ledit rapport contenait une déclaration datée et signée de Madame BXXXXXXX relatant les faits dont elle avait été témoin et portant sur la plainte de Madame BXXXXXXX aux fins de vérifier si Madame BXXXXXXX pouvait se voir accorder la qualité de témoin protégé au sens des dispositions de l'article 32, tredecies, §1/1, 5°, de la loi du 4/8/2006.

Par lettre du 23 avril 2018, Monsieur l'auditeur du travail a informé les conseils des parties que, selon la responsable du SPMT ARISTA, Madame Pxxxxxxx, « seuls des témoignages anonymes avaient été recueillis dans le cadre de l'enquête ».

Sur base de cette information communiquée par Monsieur l'auditeur du travail, Madame BXXXXXXX a admis devant le premier juge que son témoignage ne répondait pas au prescrit légal et qu'elle ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement et autres mesures préjudiciables instaurée par l'article 32, tredecies, §1, de la loi du 4/8/1996.

La cour de céans est parfaitement consciente qu'en rendant le conseiller en prévention détenteur du secret professionnel consacré par l'article 458 du Code pénal, le

législateur a entendu assurer l'efficacité de la procédure d'examen de la plainte en renforçant la confiance que doivent ressentir les intervenants dans une telle procédure lorsqu'ils sont appelés à révéler au conseiller en prévention des informations sensibles.

La Cour constitutionnelle a été invitée à examiner l'hypothèse dans le cadre de laquelle l'employeur se refusait de produire un rapport dressé par un conseiller en prévention en excipant du caractère confidentiel de celui-ci.

Aux termes d'un arrêt prononcé le 23 janvier 2019 (arrêt n°2/2019), la Cour constitutionnelle a estimé que, confronté à une demande de production de documents sur pied de l'article 877 du Code judiciaire, le juge disposait d'une latitude nécessaire pour fixer les modalités dans le cadre desquelles la production pouvait être ordonnée « pouvant, également, apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, le secret professionnel pouvait constituer un motif légitime susceptible de justifier que certains documents ne puissent être produits ».

En l'espèce, il y a lieu d'apprécier concrètement, à la lumière de la cause dans son ensemble, les intérêts respectifs de Monsieur RXXXXXX et de Madame BXXXXXXX, à savoir pour Monsieur RXXXXXX celui de voir garanti le droit au respect de sa vie privée (envisagée sous l'angle du respect de ses droits et intérêts professionnels) et pour Madame BXXXXXXX celui de lui permettre de voir garanti son droit à un procès équitable dans le cadre du contentieux l'opposant au C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

Le droit d'accès au juge et le principe de l'égalité des armes, qui sont des éléments de la notion plus large de « procès équitable », au sens de l'article 6, § 1, de la Convention européenne des droits de l'homme, supposent l'obligation de garantir un juste équilibre entre les parties au procès et d'offrir à chaque partie la possibilité raisonnable de présenter sa cause dans des conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son ou ses adversaires (CEDH, 27/10/1993, *Dombo c. Pays-Bas*, § 33 ; grande chambre, 12/5/2005, *Öçalan c. Turquie*, § 140 ; 24/4/2003, *Yvon c. France*, § 31 ; 25/4/2006, *Roux c. France*, § 23 ; 26/5/2009, *Batsanina c. Russie*, § 22 ; 11/5/2010, *Versini c. France*, § 62).

Très concrètement, la cour de céans estime qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats le rapport dressé le 13 janvier 2015 par la conseillère en prévention aspects psychosociaux sur base des éléments suivants :

- a) Même si le C.P.A.S. de xxxxxxxxx affirme que Monsieur RXXXXXX n'a été informé de l'intervention de Madame BXXXXXXX en qualité de témoin qu'à la réception de l'ordonnance du 30 janvier 2015 de Madame la présidente du tribunal du travail, il admet, toutefois, que « Monsieur RXXXXXX était effectivement au courant que différents collaborateurs avaient été entendus » (p. 20 de ses conclusions d'appel et p. 10 de ses conclusions déposées le 15 mai 2018 devant le premier juge).

Par conséquent, à l'instar du premier juge, la cour de céans considère qu'il est utile et pertinent de pouvoir examiner le contenu de l'avis de la conseillère en prévention aspects psychosociaux mais uniquement dans l'appréciation de la demande d'indemnisation de Madame BXXXXXXX du chef de licenciement abusif.

Le rapport dressé par la conseillère en prévention aspects psychosociaux n'est autre que la traduction du regard extérieur posé par un spécialiste en aspects psychosociaux sur une situation conflictuelle entre deux travailleurs et qui grâce à la formation spécifique et à l'analyse objective, indépendante et impartiale à laquelle il se livre, contribue à aider le juge dans la recherche de la vérité sur le comportement d'un travailleur et les rapports qu'il entretient avec ses subordonnés.

De ce point de vue, la production du rapport de la conseillère en prévention est d'une utilité certaine dans l'examen du fondement du chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement dès lors que Madame BXXXXXXX porte des accusations précises sur Monsieur RXXXXXX en sa qualité de directeur financier instigateur du licenciement « à titre de représailles » perpétré par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

b) Madame BXXXXXXX ne fait plus partie du C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

La cour de céans aperçoit, dès lors, difficilement comment Madame BXXXXXXX pourrait exploiter les informations contenues dans le rapport de la conseillère en prévention pour porter préjudice aux intérêts professionnels de Monsieur RXXXXXX qu'elle ne sera plus jamais amenée à côtoyer.

Ce premier moyen du C.P.A.S. de xxxxxxxxx est dépourvu de tout fondement.

I. 2. Quant au fondement du second moyen du C.P.A.S. de xxxxxxxxx déniait tout caractère abusif au licenciement signifié à Madame BXXXXXXX

I, 2, a) Position des parties.

Madame BXXXXXXX estime qu'il est indéniable que son licenciement est intervenu à titre de mesure de rétorsion au témoignage qu'elle a livré à la conseillère en prévention aspects psychosociaux dans le cadre de l'instruction par ses soins de la plainte pour harcèlement déposée par Madame BXXXXXXX à l'encontre de Monsieur RXXXXXX.

De son côté, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx dénie pareille accusation et soutient la thèse selon laquelle le licenciement signifié à Madame BXXXXXXX trouve son unique fondement dans l'insatisfaction des prestations de travail fournies par celle-ci, ce dont elle avait été dûment avertie par lettre du 26 mai 2014 de Monsieur RXXXXXX.

En effet, il relève que rien dans l’avis de la conseillère en prévention ne permet d’identifier l’un ou l’autre propos qui pourrait être attribué à Madame BXXXXXXX.

I,2, b) Position de la cour de céans

A. Quant à l’application par analogie faite par le premier juge de la C.C.T. n° 109

Par arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l’article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l’article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l’introduction d’un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d’accompagnement, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu’il s’appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. Dans cet arrêt la Cour constitutionnelle relève que : B.7.1. En l’espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n’y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l’article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l’article 38 de la loi du 26 décembre 2013 - B.7.2. Ainsi qu’il a été dit en B.5.1., la Cour a déjà constaté l’inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d’adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l’article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d’autant qu’un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l’article 38, 1°, de la même loi - B.7.3. Dans l’attente de l’intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s’inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Par arrêt du 5 juillet 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que, dans l’interprétation selon laquelle elle ne s’applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l’article 6 de la Convention européenne des droits de l’homme, après avoir rappelé, au point B.9., l’invitation à s’inspirer de la convention collective de travail n° 109.

L’article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut les employeurs du secteur public de son champ d’application, de sorte que la convention collective de travail n° 109 ne trouve pas à s’appliquer en l’espèce.

Un régime analogue n’ayant toujours pas été prévu en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 (article 38, 2°,

de la loi du 26 décembre 2013), la Cour constitutionnelle a invité les juridictions du travail, en application du droit commun des obligations, à garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s’inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu’un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d’une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d’annuler la loi, sa position dans l’ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d’élargir le champ d’application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a précisé en ce sens que « le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui violait les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l’existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s’il peut mettre fin à l’inconstitutionnalité en suppléant simplement à l’insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu’elle exige nécessairement l’instauration d’une nouvelle règle qui doit faire l’objet d’une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d’une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l’application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d’un accident du travail alors qu’ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d’études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440) (voyez : C.T. Mons, 9/4/2019, R.G. 2018/AM/125, inédit).

Il est, partant, exclu de raisonner par analogie avec la C.C.T. n° 109 pour apprécier si le licenciement signifié par le C.P.A.S. de xxxxxxxx à Madame BXXXXXXX présente un caractère abusif en s’inspirant des critères définis par l’article 8 de la C.C.T. n° 109 qui ont trait au licenciement manifestement déraisonnable des travailleurs du secteur privé.

Il s’impose, dès lors, d’avoir égard au droit commun pour déterminer si le licenciement notifié à Madame BXXXXXXX présente un caractère abusif.

#### B. Quant à l’application du droit commun des obligations

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., 10/09/1971, 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, 23/11/2004, 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.

En l'espèce, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx met en cause l'aptitude de Madame BXXXXXXX à exercer le travail convenu « ne démontrant aucune proactivité indispensable à l'évolution et l'efficience des processus financiers et budgétaires qui étaient attendus dans le cadre de son recrutement ».

Il est, également, fait grief à Madame BXXXXXXX « d’avoir dû être recadrée en raison de son comportement irrespectueux vis-à-vis de sa hiérarchie mais, également, d’un partenaire externe ».

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx déplore « qu’aucune amélioration n’ait été constatée et ce, malgré plusieurs remarques faites par son supérieur hiérarchique notamment lors de réunions de staff à l’occasion desquelles les objectifs et échéanciers ont clairement été formulés » ajoutant « qu’un courrier d’avertissement daté du 26 mai 2014 lui a été adressé afin de lui rappeler les devoirs de sa fonction » (lettre de licenciement du 26 janvier 2015, pièce 5 du dossier du C.P.A.S.).

Madame BXXXXXXX exerçait la fonction de responsable au sein du service financier, adjointe du directeur financier, en l’occurrence Monsieur RXXXXXX.

Le contrat de travail avenant entre parties le 1<sup>er</sup> octobre 2013 comportait une période d’essai de 6 mois que le C.P.A.S. de xxxxxxxxx aurait pu mettre à profit pour licencier Madame BXXXXXXX s’il s’était avéré qu’elle ne présentait pas les compétences requises pour les fonctions lui attribuées.

Cela étant, la cour de céans constate, à l’instar du premier juge, qu’il ne résulte d’aucune pièce du dossier du C.P.A.S. de xxxxxxxxx que Madame BXXXXXXX aurait été rappelée à l’ordre sur la qualité de ses prestations professionnelles.

Aucune mise au point, aucun avertissement n’ont été adressés à Madame BXXXXXXX en relation avec d’éventuelles tâches ou missions qui n’auraient pas été réalisées ou ne l’auraient pas été correctement.

Les procès-verbaux de réunion de staff dont fait grand cas le C.P.A.S. de xxxxxxxxx (pièces 7, 8, 12, 13, 15, 16, 28, 29 et 30 de son dossier) ainsi que le mail du 26 septembre 2014 de Monsieur RXXXXXX et le mail du 26 septembre 2014 (pièce 23 du dossier du C.P.A.S.) ont trait à la répartition des tâches et missions et formulent des recommandations à l’adresse de chaque responsable de département : il n’y est nullement question d’un éventuel problème relatif à la qualité du travail fourni par Madame BXXXXXXX.

Quant à l’avertissement du 26 mai 2014 évoqué par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx, outre que son ancienneté rompt tout lien de causalité avec le licenciement, il ne porte, en tout état de cause, pas sur le travail effectué par Madame BXXXXXXX mais a trait essentiellement à un incident ponctuel qui serait survenu entre cette dernière et Monsieur RXXXXXX suite à un problème de place de parking.

Si Madame BXXXXXXX ne nie pas avoir eu une discussion avec Monsieur RXXXXXX en relation avec ce problème, elle relève, toutefois, que l’entretien présentait un caractère

constructif contestant, en tout état de cause, avoir fait montre d'un comportement irrespectueux ou déplacé à l'égard de Monsieur RXXXXXX.

A cet effet, le C.P.A.S. de xxxxxxxx se borne à produire des attestations de témoins certifiant que cet avertissement du 26 mai 2014 a bien été remis en mains propres à Madame BXXXXXXX par Madame Mxxxxxxx mais est dans l'impossibilité de verser aux débats des attestations rédigées par des membres du personnel qui auraient été témoins de l'entretien entre les intéressés et qui auraient permis de vérifier le ton qu'aurait adopté Madame BXXXXXXX dans ses échanges avec Monsieur RXXXXXX puisque cet avertissement retranscrit le contenu d'un échange téléphonique.

En effet, cet avertissement relaie en fait le point de vue unilatéral d'un préposé du C.P.A.S. de xxxxxxxx (Monsieur RXXXXXX) qui relate la perception qui a été la sienne d'un échange téléphonique qu'il a eu avec Madame BXXXXXXX de telle sorte que cet avertissement ne fait pas foi de la réalité des propos prêtés à Madame BXXXXXXX ni du ton qu'elle a utilisé dans ses échanges avec Monsieur RXXXXXX.

Alléguer n'est évidemment pas prouver : il est admis que des affirmations unilatérales ne constituent pas une preuve si elles sont contestées (Cass., 3/3/1978, Pas., I, p. 759).

S'agissant de l'attitude reprochée à Madame BXXXXXXX à l'égard de Monsieur Exxxxx, directeur financier adjoint à la Ville de xxxxxxxx, l'échange de mails entre ce dernier et Madame BXXXXXXX, produit en pièce 10 du dossier du C.P.A.S. de xxxxxxxx, atteste en réalité de l'existence d'un conflit personnel pour des motifs étrangers à l'exécution du contrat de travail mais en lien direct et certain avec les sollicitations à caractère sexuel adressées par Monsieur Exxxxx à Madame BXXXXXXX ; en effet, il ne fait aucun doute que Monsieur Exxxxx était animé de la volonté d'obtenir les faveurs sexuelles de Madame BXXXXXXX laquelle a qualifié ses propositions d' « offensantes et irrespectueuses envers elle et de honteuses au regard de la situation familiale et privée de Monsieur Exxxxx » ; ce dernier n'a nullement nié les intentions lui prêtées par Madame BXXXXXXX puisque sa stratégie de défense a consisté à affirmer son droit « de dire ce qu'il veut sur qui il veut à qui il veut »...( !).

Le recadrage adopté par Madame BXXXXXXX à l'adresse de Monsieur Exxxxx apparaissait, dès lors, parfaitement légitime et aucun reproche ne peut être adressé à Madame BXXXXXXX s'agissant de la réaction courroucée qui fut la sienne lorsqu'il s'est agi de devoir calmer les ardeurs de ce « partenaire externe » pour reprendre l'expression utilisée par le C.P.A.S. de xxxxxxxx aux termes de la lettre de licenciement.

Les motifs invoqués par le C.P.A.S. de xxxxxxxx, aux termes de la lettre de licenciement du 26 janvier 2015, qui visent les aptitudes professionnelles de Madame BXXXXXXX

cachent, en réalité d'autres raisons obscures que le C.P.A.S. de xxxxxxxx tente de dissimuler sous le vocable passe-partout de « rupture de l'indispensable confiance nécessaire à la poursuite de la collaboration ».

Madame BXXXXXXX produit plusieurs attestations de témoins, conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire, selon lesquelles la rupture des relations contractuelles ne trouvait pas son fondement dans un défaut de qualité du travail assuré par ses soins (attestation de Madame Vxxxxxxx – pièce IV.2 du dossier de Madame BXXXXXXX) mais dans un manque de loyauté et de confiance qui ne permettait plus de poursuivre la collaboration professionnelle (voyez aussi les attestations de M.M. Sxxxxxx, Nxxxxxxx et Dxxxx, pièces IV 1, 3 et 4 – dossier de Madame BXXXXXXX).

Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement sont d'autant plus factices que, tout au long de son occupation professionnelle, Madame BXXXXXXX a toujours exécuté son travail avec soin, probité et conscience.

A plusieurs reprises, Monsieur RXXXXXX a remercié Madame BXXXXXXX pour le travail et le suivi qu'elle exerçait (pièces 1.2, 1.3, 1.5, 1.6, 1.9 à 1.11, 1.14, 1.15, 1.23, 1.24 et 1.27).

En mai 2014, d'initiative, Madame BXXXXXXX a souhaité participer aux réunions relatives « au leasing », ce que Monsieur RXXXXXX a accepté. Il a, ensuite, remercié Madame BXXXXXXX pour l'analyse effectuée (pièce 1.24).

Monsieur RXXXXXX lui-même a reconnu, à plusieurs reprises, la qualité du travail de Madame BXXXXXXX (pièces 1.12, 1.13, 1.16 et 1.17).

Plus encore, en juillet 2014, Monsieur RXXXXXX a sollicité que Madame BXXXXXXX réponde à une question sur les plans financiers, soulignant qu'il ne disposait pas des compétences requises (pièce 1.4). Monsieur RXXXXXX reconnaissait donc la qualité et la compétence de Madame BXXXXXXX pour exécuter ses fonctions.

Monsieur RXXXXXX avait donc confiance en Madame BXXXXXXX (et en Madame Nxxxxxx), leur transmettant des informations confidentielles, telles que l'achat d'un immeuble en septembre 2014 (pièce 1.7).

Madame BXXXXXXX n'a pas, non plus, hésité à mettre en évidence certains problèmes de gestion ou d'organisation en proposant d'y apporter des solutions et en consultant, à cet égard, Monsieur RXXXXXX.

Ainsi, par exemple, le 23 janvier 2015, Madame BXXXXXXX a fait parvenir à Monsieur RXXXXXX ses commentaires sur l'analyse des écarts importants qu'elle avait constatés

au niveau des dépenses de transfert et a formulé des propositions de règlement de plusieurs problématiques (voyez pièce I. 51 du dossier de Madame BXXXXXXX).

Force est, ainsi, à la cour de céans de constater que les motifs invoqués à l'appui du licenciement signifié à Madame BXXXXXXX ne sont nullement établis.

En réalité, le licenciement notifié par le C.P.A.S. de xxxxxxxx à l'encontre de Madame BXXXXXXX est fondé sur des considérations totalement étrangères à la qualité du travail fourni par Madame BXXXXXXX.

En effet, la demande d'intervention psychosociale formelle de Madame BXXXXXXX a été clôturée le 14 janvier 2015.

Madame BXXXXXXX a, quant à elle, été licenciée le 26 janvier 2015, soit 12 jours seulement après la remise du rapport de la conseillère en prévention aspects psychosociaux au C.P.A.S de xxxxxxxx, à Monsieur RXXXXXX et à Madame BXXXXXXX.

L'examen de ce rapport, porté à la connaissance de Monsieur RXXXXXX et du C.P.A.S. de xxxxxxxx, révèle que plusieurs collaborateurs de Monsieur RXXXXXX ont été entendus par la conseillère en prévention aspects psychosociaux.

Même si l'identité des témoins n'est pas révélée, il ne fait aucun doute qu'il s'agissait de membres du personnel du service des finances dirigé par Monsieur RXXXXXX puisque Madame BXXXXXXX y a été engagée par le C.P.A.S. de xxxxxxxx pour exercer les fonctions d'inspectrice des finances au sein dudit service des finances aux côtés notamment de Mesdames BXXXXXXX et Nxxxxxxx.

Les observations émises par les témoins sur la personnalité de Monsieur RXXXXXX n'ont pu que déplaire à ce dernier.

Il convient, à cet égard, d'épingler les passages suivants de ce rapport :

« Certains témoins rapportent que M. Rxxxxxx n'a pas de retenue, pas de filtre lorsqu'il parle. Il dit tout ce qu'il pense. Il parle sur le dos de tout le monde et ne respecte pas la ligne hiérarchique c'est-à-dire qu'il ne manque pas de critiquer auprès d'un employé son responsable ce qui décrédibilise la personne et son autorité par la même occasion.

Les témoins mettent en avant que M. Rxxxxxx a un poste clé au CPAS et très élevé dans la hiérarchie puisqu'il dépend directement du Président du CPAS. Le Directeur général est son égal d'un point de vue hiérarchique.

Certains témoins expliquent que M. Rxxxxxx craint qu'on lui en veuille et donc ne supporte pas qu'on parle de lui, de son service. Il préférerait diviser pour mieux régner et ce en usant de diffusion d'informations à droite à gauche. Il n'hésiterait pas à mentir. Il n'aurait pas tendance à accorder une deuxième chance » (pp. 8 et 9 du rapport).

Le délai rapide entre la prise de connaissance de ce rapport par Monsieur RXXXXXX et ensuite le licenciement de Madame BXXXXXX ne fait donc aucun doute sur le fait que le contenu du premier est la cause de l'autre. C'est d'autant plus flagrant que le licenciement de Madame BXXXXXX est d'ailleurs intervenu en parallèle à celui de Madame Nxxxxxx, également entendue comme témoin dans le cadre de cette demande d'intervention psychosociale formelle pour harcèlement moral sur le lieu de travail.

Les témoignages précités confirment ainsi que le détournement des procédures de licenciement au sein du C.P.A.S. ne peut s'expliquer que par la motivation de Monsieur RXXXXXX, se sentant trahi, de se venger de ses adjointes dont Madame BXXXXXX. En effet, il résulte de sa lettre de licenciement du 26 janvier 2015 que la décision a été prise par le Bureau permanent. Or cet organe ne peut prendre une mesure de licenciement que si elle est motivée par l'urgence. Pourtant, le C.P.A.S. n'a jamais démontré un impératif nécessitant de licencier Madame BXXXXXX et Madame Nxxxxxx en urgence, d'autant plus que les raisons invoquées dans la motivation formelle du licenciement se fondent sur la prétendue inaptitude de Madame BXXXXXX.

Or, si vraiment des motifs liés à l'aptitude de Madame BXXXXXX avaient fondé la décision du C.P.A.S. de xxxxxxxx, ce dernier n'aurait pas manqué de suivre les recommandations du rapport de la conseillère en prévention remis 12 jours auparavant selon lequel :

*« Lorsqu'un chef de service souhaite interrompre la collaboration avec un de ses agents, il semble nécessaire qu'une procédure progressive soit suivie et qu'une chance objective d'amélioration soit donnée à l'agent ».*

On comprend donc encore mieux pourquoi le Bureau, au sein duquel siège Monsieur RXXXXXX s'est emparé du dossier de Madame BXXXXXX et de sa collègue Madame Nxxxxxx, pour les licencier sommairement et sans justification d'une quelconque urgence.

Madame BXXXXXX évoque, à bon droit, pour accréditer sa thèse, l'existence d'un mail que Madame BXXXXXX aurait adressé le 14 janvier 2015 à la conseillère en prévention aux termes duquel elle lui a exprimé sa crainte de voir Mesdames BXXXXXX et Nxxxxxx subir la vengeance de Monsieur RXXXXXX.

La cour de céans constate, néanmoins, que Madame BXXXXXX reste en défaut de produire cette pièce à l'appui de son dossier qui est, cependant, présente dans le dossier de pièces de Madame Nxxxxxx, examiné en parallèle à celui de Madame BXXXXXX, et inventoriée sous le numéro I.60.

Or, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx qui a conclu après Madame BXXXXXXX et à qui cette pièce a dû être communiquée, ne conteste pas dans ses écrits de procédure du 26 décembre 2019, l'existence même de cette pièce de mise en garde de Madame BXXXXXXX sur les réactions potentiellement vengeresses de Monsieur RXXXXXX à la lecture de ce rapport.

Il tombe sous le sens que si ce mail ne lui avait pas été communiqué dans le cadre du présent dossier, le C.P.A.S. de xxxxxxxxx n'aurait pas manqué de le relever dans ses conclusions du 26 décembre 2019 en dénonçant une stratégie de manipulation à l'égard de la cour de céans.

Ainsi, il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent qu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles le licenciement signifié à Madame BXXXXXXX constitue, en réalité, une pure mesure de représailles au témoignage qu'elle a livré dans le cadre de la demande de Madame BXXXXXXX d'intervention psychosociale formelle intentée pour des faits de harcèlement moral imputés à Monsieur RXXXXXX.

Par conséquent, le licenciement intervenu revêt un caractère abusif en raison de l'intention de nuire dont a fait montre le C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

Il n'y a pas lieu d'examiner le fondement des autres griefs fondant l'abus de droit de licencier dès lors que l'étendue du préjudice subi par Madame BXXXXXXX n'est pas tributaire du nombre de manquements commis par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx dans l'exercice de son droit de licenciement.

Madame BXXXXXXX a, ainsi, subi un dommage moral en relation directe avec la faute commise par le C.P.A.S. de xxxxxxxxx qui l'a licenciée pour un motif apparent se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé sa décision de rompre les relations de travail et qui constitue un motif illégitime puisque le licenciement a été opéré à des fins de pures représailles comme expliqué supra.

Le juge apprécie, en fait, et, dès lors, souverainement l'existence et l'étendue du dommage causé par l'intention de nuire à Madame BXXXXXXX ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/9/1997, Pas., I, p. 890) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/5/2003, J.L.M.B., 2003, p. 1493) et est entièrement distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture unilatérale des relations de travail.

La cour de céans estime que le préjudice moral spécifique subi par Madame BXXXXXXX peut être évalué ex aequo et bono à la somme nette de 15.000€, somme qui ne doit pas être majorée d'intérêts faute d'avoir été réclamés.

Il y a lieu de déclarer la requête d'appel du C.P.A.S. de xxxxxxxxx non fondée sur ce point sauf en ce qu'elle faisait grief au premier juge de s'être inspiré erronément de la C.C.T. n° 109 pour apprécier le fondement de ce chef de demande et d'avoir fixé à la somme brute de 21.407,66€ les dommages et intérêts dus du chef d'abus de droit de licenciement.

**II. Appréciation du fondement des chefs de demande non tranchés par le premier juge et portés d'office devant la cour de céans par application de l'effet dévolutif de l'appel**

**II. 1. Quant aux pécules de vacances**

Le premier juge a réservé à statuer sur ce chef de demande de telle sorte que la cour de céans en est d'office saisie par application au principe de l'effet dévolutif de l'appel.

A l'audience, le conseil de Madame BXXXXXXX a déclaré « qu'il se référait à la proposition de calcul contenue dans les conclusions après réouverture des débats du C.P.A.S. déposées après le jugement dont appel ».

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx indique que Madame BXXXXXXX était en droit de percevoir une somme de 3.759,36€ bruts pour l'année 2014 ainsi que pour ses 26 jours de prestations au cours du mois de janvier 2015.

Dès lors qu'elle n'a reçu que 3.690,70€, le solde en sa faveur s'établit à 68,66€ bruts.

Il y a lieu de condamner définitivement (et non pas à titre provisionnel) le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à verser à Madame BXXXXXXX la somme brute de 68,66€ du chef de pécules de vacances, cette somme ne devant pas être majorée des intérêts de retard faute d'avoir été réclamés.

Ce chef de demande originaire doit être déclaré fondé dans cette mesure.

**II. 2. La délivrance des documents sociaux**

Madame BXXXXXXX demande que lui soit délivré un formulaire C4 « adapté » quant au motif précis du licenciement dès lors que celui mentionné ne correspond pas à la réalité et lui est préjudiciable.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx ne développe strictement aucun argument pour s'opposer à la demande formulée par Madame BXXXXXXX dès lors qu'il reste en défaut d'aborder ce chef de demande originaire dans ses conclusions d'appel.

Le formulaire C4 indique comme motif précis du chômage : « *L'intéressée ne satisfait pas aux attentes souhaitées et ne mène pas à bien les missions qui lui ont été confiées* ».

L'employeur est tenu de compléter le formulaire C4 et d'y indiquer le motif précis du chômage. Ce motif doit correspondre à la réalité et est notamment pris en compte par l'O.N.Em dans le cadre de son enquête sur la nature « involontaire » de la mise en chômage du travailleur.

Dans sa formulation actuelle, le motif du chômage repris sur le formulaire C4 ne correspond pas à la réalité des faits et pourrait, dans cette mesure, être à la source de difficultés à l'occasion d'éventuelles démarches que devrait entreprendre Madame BXXXXXXX à l'égard de l'O.N.Em.

Dans cette mesure, il y a lieu de faire droit à la demande de délivrance d'un nouveau formulaire C4 qui ne peut plus faire référence, en aucune façon, à l'insatisfaction du C.P.A.S. de xxxxxxxxx au regard des prestations fournies par Madame BXXXXXXX.

Faute pour Madame BXXXXXXX de déterminer très précisément le motif à mentionner, il appartiendra au C.P.A.S. de xxxxxxxxx d'adopter une formule neutre en évitant soigneusement toute mention qui porterait atteinte à l'honneur, à la réputation et à la respectabilité de Madame BXXXXXXX.

Ce chef de demande originaire doit être déclaré fondé.

### **III. Quant aux frais et dépens des instances**

#### **III. a) Position des parties**

Indépendamment de sa demande portant sur la condamnation du C.P.A.S. de xxxxxxxxx à supporter les frais et dépens des deux instances (2.400€ x 2), Madame BXXXXXXX sollicite, également, que le C.P.A.S. soit condamné à lui payer à titre de dommage, un montant provisionnel de 2.000€.

En effet, fait-elle valoir, afin de pouvoir exercer ses droits élémentaires de défense qui lui ont été déniés par le C.P.A.S., elle a dû exposer d'importants frais de conseil, de citation et d'expertise dans le cadre de la procédure en référé.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx s'oppose à pareille prétention dès lors que ces frais concernent la procédure en référé qui s'est clôturée par un accord « excluant toute prise en charge de quelque débours que ce soit » notamment par ses soins.

Il conteste, en tout état de cause, avoir bridé les droits de la défense de Madame BXXXXXXX ayant instruit régulièrement le dossier et rencontré objectivement les différents chefs de demande articulés par Madame BXXXXXXX.

Le C.P.A.S. de xxxxxxxxx sollicite la compensation des dépens dès lors que Madame BXXXXXXX succombe sur certains chefs de demande.

### III. b) Position de la cour de céans

La cour de céans constate que Madame BXXXXXXX réclame le remboursement des débours qu'elle a exposés dans le cadre de l'instance en référé qui s'est clôturée par une ordonnance prise le 24 avril 2015 par la présidente du tribunal du travail rayant la cause du rôle général.

Il s'agit d'une instance totalement distincte de celle introduite par requête déposée le 31 décembre 2015 devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, et dont le jugement prononcé le 17 septembre 2018 a été frappé d'appel ouvrant, ainsi, une nouvelle instance devant la cour de céans.

La radiation d'une affaire du rôle éteint l'instance en cours (article 730, §3, du Code judiciaire).

Il n'appartient, dès lors, pas à la cour de céans, d'examiner une demande qui a trait à une instance définitivement éteinte de telle sorte que la demande portant sur le remboursement des débours exposés dans le cadre de l'instance en référé est non fondée.

Par ailleurs, dès lors que Madame BXXXXXXX triomphe très largement dans ses prétentions, elle est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de procédure fixée à son montant de base dans la tranche comprise entre 20.000,01€ et 40.000€, soit la somme de 2.400€ par instance.

En effet, l'indemnité de procédure est calculée, comme pour la détermination de la compétence matérielle, conformément aux articles 557 à 562 et 618 du Code judiciaire.

On prend, donc, en considération la somme demandée dans l'acte introductif d'instance en principal et les intérêts déjà échus au jour de la citation (article 557 du Code judiciaire) et, le cas échéant, si elle a été modifiée en cours d'instance, celle réclamée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire) et non la somme finalement allouée par le juge.

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée en ce sens (Cass., 29/5/2015, Pas., I, p. 1393).

Toutefois, la Cour de cassation a déjà admis que le juge pouvait fixer l'indemnité de procédure sur base du montant finalement alloué plutôt que du montant réclamé si ce montant avait été manifestement surévalué ou avait fait l'objet d'une majoration pratiquée de mauvaise foi dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande au sein d'une tranche supérieure (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p. 35).

Tel n'est, toutefois, pas ce que plaide le C.P.A.S. de xxxxxxxxx.

En appel, l'indemnité est calculée sur base du montant réclamé au sein de l'acte d'appel ou, le cas échéant, dans les dernières conclusions d'appel si le montant a été modifié en cours d'instance.

Madame BXXXXXXX est donc bien en droit de réclamer le bénéfice de l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 20.000,01€ et 40.000€ compte tenu des montants réclamés par ses soins tant devant le premier juge que devant la cour de céans.

Ce chef de demande portant sur les dépens des deux instances doit être déclaré fondé.

\* \* \* \* \*

**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 ;

Déclare la requête d'appel recevable mais non fondée sauf en ce qu'elle fait grief au premier juge de s'être inspiré erronément de la C.C.T. n° 109 pour apprécier le fondement du chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement et d'avoir fixé à la somme brute de 21.407,66€ les dommages et intérêts dus de ce chef ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à payer à Madame BXXXXXXX la somme brute de 21.407,66€ à titre de dommages et intérêts dus du chef d'abus de droit de licenciement ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à verser à Madame BXXXXXXX la somme nette de 15.000€, évaluée ex aequo et bono, à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral subi par Madame BXXXXXXX à la suite de l'abus de droit de licenciement dont elle a été victime, distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture unilatérale du contrat de travail ;

Se saisissant par l'effet dévolutif de l'appel des chefs de demande non tranchés par le premier juge :

- ❖ Condamne le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à verser à Madame BXXXXXXX la somme brute de 68,66€, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux, à titre de pécules de vacances ;
- ❖ Condamne le C.P.A.S. de xxxxxxxxx à établir un nouveau formulaire C4 ne mentionnant plus comme motif précis du chômage une insatisfaction de la qualité des prestations de travail fournies par Madame BXXXXXXX mais privilégiant l'adoption d'une formule neutre évitant soigneusement toute mention qui porterait atteinte à l'honneur, la réputation et la respectabilité de Madame BXXXXXXX ;
- ❖ Dit pour droit que le chef de demande de Madame BXXXXXXX portant sur la condamnation du C.P.A.S. de xxxxxxxxx à supporter les frais et débours qu'elle a exposés dans le cadre de la procédure mue en référé est non fondé ;

Condamne le C.P.A.S. de xxxxxxxxx aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame BXXXXXXX à la somme de 4.800€ se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 2.400€
- indemnité de procédure de base en degré d'appel : 2.400€ ;

Délaisse au C.P.A.S. de xxxxxxxxx sa contribution de 20€ au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne.

Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,  
Pascal BAERT, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de Nadine ZANEI, greffier,

Qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

**Et prononcé** en langue française, à l'audience publique du 25 juin 2021 de la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, avec l'assistance de Madame le greffier Nadine ZANEI.

Le greffier,

Le président,