

Expédition

Numéro de répertoire : 2022/ 018412
Date du prononcé : 05/12/2022
Numéro de rôle : 21/2141/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2^e chambre
Jugement**

EN CAUSE :

[REDACTED],
[REDACTED],
partie demanderesse,
comparaissant par Me Nicolas IOANIDIS et Me Margo TOURNAY, avocats ;

CONTRE :

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE D'ANDERLECHT (BCE : 0212.346.856), en abrégé ci-après « le CPAS d'Anderlecht »,
dont les bureaux sont établis Avenue Raymond Vander Bruggen, 62-64 à 1070 ANDERLECHT,
partie défenderesse,
comparaissant par Me Sirine BEN AMAR, avocate ;

I. LA PROCEDURE

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 7 novembre 2022.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la citation signifiée à la requête de Madame [REDACTED] le 17 juin 2021, reçue au greffe le 24 juin 2021,
- l'ordonnance prononcée le 21 septembre 2021 sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire fixant les dates de conclusions et de plaidoiries,
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Madame [REDACTED] le 17 août 2022,
- les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par le CPAS d'Anderlecht le 17 octobre 2022,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

2.

Dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse, Madame [REDACTED] demande au tribunal de :

« Dire pour droit que le motif grave n'est pas établi ;

Condamner le CPAS D'ANDERLECHT au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis estimée au montant provisionnel de 51.210,75 Euros bruts ;

Condamner le CPAS D'ANDERLECHT au paiement d'une indemnité de 9.754,44 Euros au titre de licenciement abusif ;

Condamner le CPAS D'ANDERLECHT au paiement d'un euro provisionnel au titre de toute somme restant due en raison de la relation de travail ;

Condamner le CPAS D'ANDERLECHT aux intérêts et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée à la somme de 4.200 Euros. »

A l'audience du 7 novembre 2022, Madame [REDACTED] a déclaré renoncer à la demande de condamnation du CPAS d'Anderlecht au paiement d'un euro provisionnel au titre de toute somme restant due en raison de la relation de travail et a confirmé que le montant réclamé au titre d'indemnité compensatoire de préavis n'était plus provisionnel, mais définitif.

3.

Le CPAS d'Anderlecht demande au tribunal de :

« déclarer l'action non fondée ;

En conséquence,

A titre principal :

- *Débouter la demanderesse de tous ses chefs de demande ;*
- *Condamner la demanderesse aux dépens de la procédure, en ce que compris l'indemnité de procédure de base liquidée à 4.200 €*

A titre subsidiaire :

- *Réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaine de rémunération brute ;*
- *la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis au montant provisionnel de 48.477,98 € ;*
- *Condamner la demanderesse à supporter seule les frais de citation. »*

III. LES FAITS

4.

Les principaux faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

5.

Le 1^{er} mai 2005, Madame [REDACTED] est engagée par le CPAS d'Anderlecht en qualité d'hospitalière contractuelle (aide-soignante) dans le cadre d'un contrat de remplacement d'une durée de 2 ans¹.

Elle est affectée au home [REDACTED], maison de repos pour personnes âgées, pouvant accueillir jusqu'à 200 résidents.

Le 2 mai 2007, un contrat de travail à durée indéterminée est conclu².

6.

Madame [REDACTED] expose que, dans le courant du mois de décembre 2020, elle a été alertée d'une dégradation importante de l'état de santé de sa maman qui réside à Kinshasa.

Du 20 au 24 décembre 2020, Madame [REDACTED] s'est rendue au chevet de sa maman, au Congo.

Dans le cadre de ce voyage, Madame [REDACTED] a effectué plusieurs tests COVID, qui ont tous eu un résultat négatif :

- Le 17 décembre 2020 à Bruxelles³,
- Le 20 décembre 2020, à son arrivée à Kinshasa⁴,
- Le 23 décembre 2020, la veille de son départ de Kinshasa⁵,
- Le 26 décembre 2020, à Bruxelles⁶.

Madame [REDACTED] a reçu le résultat de son dernier test le 28 décembre dans la matinée et elle a repris le travail le même jour.

7.

Le 5 janvier 2021, Madame [REDACTED] a fait l'objet d'un test COVID à l'Initiative d'IRISCARE, comme l'ensemble des membres du personnel et des résidents du home [REDACTED].

¹ Pièce 1 du dossier du CPAS d'Anderlecht

² Pièce 2 du dossier du CPAS d'Anderlecht

³ Pièce 1 du dossier de Madame [REDACTED]

⁴ Pièce 2 du dossier de Madame [REDACTED]

⁵ Pièce 4 du dossier de Madame [REDACTED]

⁶ Pièce 3 du dossier de Madame [REDACTED]

Selon Madame [REDACTED], c'est à l'occasion de ce test qu'elle a informé son infirmière cheffe qu'elle avait voyagé pendant plus de 48h00 à l'étranger pendant son congé, ce que le CPAS d'Anderlecht conteste.

8.

Le 11 ou le 12 janvier 2021⁷, le résultat du test est communiqué à Madame [REDACTED], elle est positive au COVID.

Madame [REDACTED] est placée en incapacité de travail par son médecin du 12 janvier au 17 janvier 2021 inclus⁸.

9.

Suite à la communication par IRISCARE des résultats des tests COVID réalisés le 5 janvier 2021, la situation de Madame [REDACTED] est abordée par ses supérieurs hiérarchiques. Des courriels sont échangés entre le 13 et le 15 janvier 2021⁹ :

- Le 14 janvier à 12h15, Monsieur [REDACTED], Infirmier-responsable nursing écrit : « [REDACTED] : revient de zone rouge ; Je lui ai téléphoné mardi 12/1 et demandé de prendre contact avec le tracing (à leur demande) prendre contact avec son médecin traitant de nous laisser savoir son avis (maladie, quarantaine,...) Je n'ai plus aucune nouvelle de sa part et je n'ai pas reçu de certificat non plus. Je comprends qu'elle soit absente justifié par son médecin ; mais elle ne nous laisse rien savoir. »
- Le 14 janvier à 17h43, Madame [REDACTED] répond : « Pour [REDACTED] = courrier sera envoyé l à Julie tu peux faire ça ???

Attention, si Mme est en quarantaine suite à un retour de zone rouge elle perd son salaire et sera au chômage temporaire car c'est la seule exception non couverte par les dispenses pour quarantaine vu qu'elle est partie en connaissance de cause !

Jan : est-ce une info confirmée ???»

- Le 15 janvier 2021 à 08h55, Madame [REDACTED] écrit : « Pourriez-vous me dire la date depuis laquelle [REDACTED] est en défaut de justification d'absence svp ? »
- Le 15 janvier 2021 à 12h57, Madame [REDACTED] écrit : « J'ai parlé à Joel Clabu au téléphone ce matin. Elle est partie pour le Congo pour des raisons personnelles urgentes le 20/12/20 et est revenue le 24/12/20 (4 jours et a apparemment été testée 4 fois avant le départ de Zaventem, à l'arrivée et au départ au Congo et à l'arrivée à Zaventem, chaque fois négative). Elle estimait que pour elle les mesures de quarantaine n'étaient pas nécessaires. Ceci malgré des symptômes et une quarantaine obligatoire de retour d'une zone rouge. Elle est venue travailler le lundi 28 décembre.

⁷ Cette date ne ressort pas clairement des pièces déposées par les parties. Dans son attestation du 9 juin 2021 (pièce 23 du dossier du CPAS), Monsieur [REDACTED], Infirmier-responsable nursing, déclare avoir été contacté par téléphone par le service tracing d'IRISCARE le 12 janvier 2021, qui l'a informé que Madame [REDACTED] était positive et revenait de zone rouge. Il déclare avoir téléphoné le même jour à Madame [REDACTED] pour lui demander de prendre contact avec son médecin traitant.

⁸ Pièce 18 du dossier du CPAS d'Anderlecht

⁹ Pièce 3 du dossier du CPAS d'Anderlecht

Je l'ai informée qu'elle ne sera normalement pas payée par le CPAS, elle veut utiliser les jours de CA pour cela. (...)

Elle a envoyé un courrier le 12 janvier à yan.servranckx avec son certificat médical qui n'est pas arrivé parce que ce n'était pas la bonne adresse e-mail... »

10.

Le 18 janvier 2021, Madame [REDACTED] reprend le travail.

11.

Le 19 janvier 2021, Madame [REDACTED], directrice des ressources humaines, envoie un courrier à l'attention du Secrétaire Général du CPAS, avec en objet « rapport disciplinaire – non-respect des règles de sécurité liées à la crise sanitaire dans le chef de Mme [REDACTED] »¹⁰, dans les termes suivants :

« Monsieur le Secrétaire général, je souhaite vous informer de certains faits qui m'ont été rapportés par la Direction du Home [REDACTED] dans le cadre du respect des règles de sécurité liées à la crise sanitaire.

Plusieurs procédures internes ont été mises en place au sein du Home [REDACTED] pour limiter la propagation du virus depuis le début de la crise. Ces procédures sont communiquées régulièrement au personnel par le biais de documents mis à disposition, réunions d'équipes, ... (Annexes A, B et C à titre d'exemples).

Ces procédures sont accompagnées de diverses communications dans le cadre des dispositions à respecter en matière de suspicions du virus, contacts rapprochés avec un agent positif ou les retours de l'étranger. En date du 28/09/2020, un rappel a été fait dans le cadre des mesures à respecter notamment sur les suspicions, symptômes et les reprises au travail avant tout éventuel retour après un séjour à l'étranger (annexe 1). En date du 7/12/2020, un rappel pour les quarantaines et testings a été transmis au personnel (annexe 2).

Chaque jour, les médias relatent de multiples informations quant aux voyages à l'étranger et/ou les situations dans les maisons de repos. Les services publics fédéraux ont mis plusieurs sites Internet à disposition tendant à informer un maximum de citoyens. Il est donc possible de s'informer concernant les mesures en vigueur par multiples et différents biais.

Les faits:

Dans le cadre de la crise sanitaire, le personnel et les résidents ont été testés le 5/01/2021. Présentant quelques symptômes légers, ce n'est qu'au moment du testing que, Mme [REDACTED] a informé les responsables qu'elle avait résidé pendant plus de 48h à l'étranger. En effet, lors de son congé du 20 au 24/12/2020, Mme [REDACTED] s'est rendue au Congo, zone rouge. Elle a repris le travail en date du 28/12/2020. Le 11/01/2021, le test COVID effectué le 5/01/2021 s'est révélé positif.

¹⁰ Pièce 4 du dossier du CPAS d'Anderlecht

Je ne peux donc, en concertation avec la Direction du Home [REDACTED], que constater que:

- 1) Mme [REDACTED] n'a pas respecté les dispositions fédérales pour les retours en Belgique après un séjour de plus de 48h en zone rouge; Elle n'a pas respecté de quarantaine, ni effectué de test ;
- 2) Mme [REDACTED] n'a pas informé son employeur du voyage en zone rouge avant toute reprise sur le lieu de travail, malgré les dispositions en vigueur ;
- 3) En tant qu'aide-soignante en MR/MRPA, Mme [REDACTED] a mis en danger tant des résidents que des collègues en omettant le fait d'avoir voyagé à l'étranger pendant plus de 48h, en ne respectant pas de quarantaine, de ne pas avoir fait de test ;

En concertation avec la Direction du Home [REDACTED], nous estimons que le comportement de Mme [REDACTED] est inacceptable en raison des multiples procédures mises en place afin de limiter la propagation du virus et de préserver la santé de chacun au sein du Home [REDACTED].

En raison du manque de respect de déontologie de la fonction exercée, du non-respect des consignes de sécurité dans l'intérêt de préserver la santé au sein du Home [REDACTED] et d'avoir volontairement omis de communiquer les voyages à l'étranger en zone rouge, nous demandons d'entamer une procédure disciplinaire à l'encontre de Mme [REDACTED], »

12.

Le 27 janvier 2021, Madame [REDACTED] est convoquée à la séance du Bureau Permanent qui aura lieu le 12 février 2021, pour les faits repris dans le rapport de Madame [REDACTED] du 19 janvier 2021¹¹.

13.

Le 12 février 2021, Madame [REDACTED] est entendue par le Bureau Permanent du CPAS d'Anderlecht. Elle est assistée d'un conseil. L'audition, dont un procès-verbal de 10 pages est dressé, débute à 17h18 et se termine à 18h05¹².

14.

Par courrier recommandé du 15 février 2021, Le CPAS d'Anderlecht notifie à Madame [REDACTED] sa décision de licenciement avec effet immédiat, pour les faits détaillés dans l'extrait de délibération joint à ce courrier¹³, qui reprend les motifs de la convocation de Madame [REDACTED] du 27 janvier 2021 et la décision du Bureau Permanent¹⁴:

« 1°) De se rallier à la proposition de M. le Président ;

¹¹ Pièce 5 du dossier du CPAS d'Anderlecht.

¹² Pièce 11 du dossier de Madame [REDACTED]

¹³ Pièce 7 du dossier du CPAS d'Anderlecht

¹⁴ Pièce 8 du dossier du CPAS d'Anderlecht

2°) De licencier Mme [REDACTED], hospitalière contractuelle, avec effet immédiat pour faute grave (non-respect des mesures de sécurité sanitaire et la mise en danger d'autrui) et dès la signature du procès-verbal d'audition de ce jour c-à-d en date du 16 février 2021 (dernier jour de travail le 15 février 2021) ; (...) »

15.

Le formulaire C4 du 15 février 2021 reprend comme motif précis du chômage « licenciement pour faute grave. Non-respect des mesures de sécurité sanitaire et la mise en danger d'autrui »¹⁵.

16.

Le 17 juin 2021, une citation à comparaître est signifiée au CPAS d'Anderlecht à la requête de Madame [REDACTED], qui introduit la présente procédure.

IV. DISCUSSION

IV.1. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

IV.1.a. Position des parties

17.

Madame [REDACTED] demande la condamnation du CPAS d'Anderlecht au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 24 semaines de rémunération, qu'elle chiffre à 51.210,75 €.

Madame [REDACTED] soutient que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, pour les raisons suivantes :

- Depuis le 5 janvier 2021 (selon Madame [REDACTED]) et, à tout le moins depuis le 12 janvier 2021 (selon le CPAS), son employeur était informé de son voyage en zone rouge. L'écoulement du temps entre la prise de connaissance des faits qui ont fondé le licenciement et la date du licenciement démontre que les faits n'étaient pas d'une gravité telle qu'ils étaient susceptibles de rompre immédiatement la relation de travail. L'absence de diligence du CPAS d'Anderlecht dans la mise en œuvre d'une procédure, qui repose partiellement sur un danger imminent d'atteinte à la santé d'autrui, disqualifie en tant que telle la gravité du motif invoqué et vide la procédure de licenciement pour motif grave de son sens.
- Le CPAS d'Anderlecht n'établit pas que la contamination de Madame [REDACTED] résulte de son déplacement à l'étranger, ni que le simple fait d'effectuer un déplacement à l'étranger induit en soi une mise en danger de la santé de ses collègues.
- Le voyage qu'elle a effectué au Congo pour se rendre au chevet de sa mère souffrante devait être considéré comme nécessaire ; il ne s'agit pas d'une

¹⁵ Pièce 17 du dossier du CPAS d'Anderlecht

faute. Madame [REDACTED] affirme avoir pris toutes les précautions utiles avant de reprendre le travail le 28 décembre 2020 (tests, quarantaine). Elle expose avoir cru légitimement devoir reprendre le travail au plus vite, au vu des circonstances.

18.

Le CPAS d'Anderlecht soutient quant à lui que le licenciement pour motif grave est justifié, pour les raisons suivantes :

- Madame [REDACTED] a adopté un comportement fautif en (1) ne prévenant pas ses responsables de son voyage dans un pays classé « zone rouge » par le SPF Affaires Etrangères avant de reprendre son travail le 28 décembre 2020, (2) en n'effectuant pas de quarantaine à son retour de voyage ni (3) le test PCR requis 7 jours après son retour en Belgique et enfin (4) d'avoir mis l'ensemble des patients et du personnel en danger en ne respectant pas les protocoles prescrits.
- Ces fautes sont graves. La gravité de la faute doit être appréciée au regard de sa qualité de professionnelle de la santé et en fonction de son environnement de travail (maison de repos hébergeant des personnes fragiles). Madame [REDACTED] a mis en danger la vie des patients de la maison de repos.
- Le responsable de Madame [REDACTED] n'a été averti de son voyage en zone rouge que le 12 janvier 2021, suite à la réception des résultats du test réalisé le 5 janvier. A ce moment, l'intéressée était placée en quarantaine par son médecin et on ne lui a pas demandé d'interrompre cette quarantaine. Le régime d'exception invoqué par Madame [REDACTED] n'était pas applicable.

Les faits justifiant le licenciement sont établis et sont constitutifs d'un motif grave.

IV.1.b. Position du Tribunal

En droit : dispositions et principes applicables

19.

Selon l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

20.

L'article 35 de la loi du 8 juillet 1978 prévoit deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne le congé plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus qu'au plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé¹⁶.

Le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »¹⁷.

Selon la doctrine, « Cela signifie que la seule connaissance du fait fautif ne fera pas ipso facto courir le délai légal de trois jours, et ce, dans l'hypothèse où ce fait fautif ne constitue pas à lui seul un motif grave et que l'employeur ignore les circonstances de nature à lui attribuer les caractéristiques du motif grave.

Partant de là, de deux choses l'une : ou bien le délai de trois jours prend cours à partir de la seule connaissance du fait fautif, laquelle suffit, en raison par exemple de la

¹⁶ V. C. trav. Bruxelles, 2 juin 2015, Chron. D.S. 2016, 192, note H. DECKERS.

¹⁷ Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 7 décembre 1998, J.T.T., 1999, p. 149 ; Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p. 501 ; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, p. 58 ; Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78

gravité intrinsèque de la faute, à considérer que l'on se trouve en présence d'un motif grave ; ou bien le délai prend cours à partir du moment où l'employeur a connaissance, non seulement du fait lui-même, mais également des circonstances qui l'entourent.¹⁸ »

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail¹⁹.

21.

La jurisprudence considère que des mesures d'instruction (enquête, audition du travailleur...) peuvent se révéler utiles. Dans ce cas, le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de ces mesures.

La décision de rupture ne pourra toutefois être différée par l'exécution de vérifications superflues. Selon la jurisprudence, il appartient à l'employeur de démontrer que le recours à une enquête préalable, qui entraîne corrélativement le report du point de départ du délai de trois jours pour donner congé, était pleinement justifié et ne consiste pas en des manœuvres dilatoires²⁰.

Dans ses arrêts du 6 juillet 2017²¹ et du 22 février 2018²², la Cour constitutionnelle a tranché la question de l'application du principe de l'audition préalable en cas de licenciement d'un contractuel de la fonction publique.

Dans son arrêt du 6 juillet 2017, la Cour a dit pour droit que :

- Les articles 32, 3°, et 37, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.
- Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Dans son arrêt du 22 février 2018, la Cour a dit pour droit que :

¹⁸H. DECKERS et A. MORTIER, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Wolters Kluwer 2020, p. 99.

¹⁹Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390

²⁰C. trav. Bruxelles, 2 septembre 2009, R.G. 50.934, *terralaboris* ; C. trav. Mons, 4 avril 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 325 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 120.

²¹C. const., 6 juillet 2017, arrêt n° 86/2017, *Chr. D. S.*, 2016, p. 370.

²²C. const., 22 février 2018, arrêt n° 22/2018, *J.T.T.*, 2018, p. 273.

- L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.
- La même disposition, interprétée comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ces deux décisions se fondent sur un raisonnement identique, répété mot pour mot par la cour constitutionnelle dans ses deux arrêts, qui insiste donc sur son importance²³ :

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

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

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. »

22.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état²⁴.

23.

La définition du motif grave comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

²³ Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 juin 2019, R.G. n° 14/13388/A, www.terralabors.be

²⁴ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée *in concreto*, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte-même et au contexte dans lequel il a été posé.

La notion de faute n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²⁵.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice²⁶.

Les deux autres éléments sont étroitement liés.

Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond²⁷.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur.

La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail.

Cette confiance est certes²⁸ ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave²⁸.

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi.

Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur

²⁵ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p.404.

²⁶ Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

²⁷ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, www.juridat.be.

²⁸ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978²⁹.

24.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

En fait : application de ces principes et dispositions en l'espèce

Quant au respect du délai

25.

La régularité du licenciement pour motif grave, et plus particulièrement la question du délai pour procéder au licenciement, n'est plus contestée par Madame [REDACTED] dans ses conclusions additionnelles et de synthèse.

Comme rappelé ci-dessus, le tribunal est tenu de vérifier si les délais et formes prévus à l'article 35, al.3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectés, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état.

Le CPAS d'Anderlecht a eu l'occasion de conclure sur cette question³⁰ et considère que le délai de trois jours a été respecté.

26.

La date de la prise de connaissance du séjour en zone rouge de Madame [REDACTED] pose question.

- Madame [REDACTED] expose qu'elle a informé son infirmière cheffe de ce séjour à l'étranger le 5 janvier 2021, à l'occasion du test collectif réalisé par IRISCARE ;
- Le CPAS d'Anderlecht affirme que ce n'est que le 12 janvier, à l'occasion de l'information par IRISCARE des résultats du test, que ce fait a été porté à sa connaissance.

Le 19 janvier 2021, Madame [REDACTED], directrice des ressources humaines, envoie un courrier au Secrétaire Général du CPAS, demandant que des mesures

²⁹ V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, Juridat.

³⁰ Pages 26 à 29 des conclusions additionnelles et de synthèse du CPAS.

disciplinaires soient prises à l'égard de Madame [REDACTED] pour non-respect des règles de sécurité liées à la crise sanitaire.

Dans ce courrier, qui sera repris *in extenso* dans la motivation de la décision de rupture du contrat pour motif grave, Madame [REDACTED] écrit : « (...) le personnel et les résidents ont été testés le 5/01/2021. Présentant quelques symptômes légers, ce n'est qu'au moment du testing que, Mme [REDACTED] a informé les responsables qu'elle avait résidé pendant plus de 48h à l'étranger.³¹ »

Le tribunal déduit de ce courrier que « les responsables » de Madame [REDACTED] étaient informés de son voyage en zone rouge dès le 5 janvier 2021.

27.

Le 27 janvier 2021, Madame [REDACTED] est convoquée à une audition fixée devant le Bureau Permanent du CPAS le 12 février 2021.

Le conseil de Madame [REDACTED] a pu consulter le dossier administratif et déposer une note de défense³² et des pièces, en vue de l'audition du 12 février 2021.

Madame [REDACTED] a été licenciée par une lettre recommandée du 15 février 2021.

28.

S'il peut être retenu de cette chronologie que les responsables de Madame [REDACTED] n'ont pas averti le secrétaire permanent du CPAS avec célérité (en attendant 2 ou 1 semaine(s) selon que la prise de connaissance du voyage date du 5 ou du 12 janvier et que la convocation de l'intéressée à une audition n'est intervenue que 8 jours plus tard, il conviendra d'en apprécier les conséquences lors de l'examen de la gravité du motif.

Le tribunal considère en effet, s'agissant du respect du délai de trois jours, que l'audition de Madame [REDACTED] constituait une mesure de nature à permettre à l'autorité ayant le pouvoir de rompre de disposer d'une connaissance certaine de la faute pour prendre une décision en connaissance de cause.

Par ailleurs, l'absence d'audition préalable aurait pu être considérée comme fautive dans le chef du CPAS, eu égard aux arrêts de la Cour constitutionnelle rappelés ci-dessus.

29.

Le CPAS d'Anderlecht a respecté le délai de 3 jours ouvrables entre la date de prise de connaissance certaine du fait par l'autorité ayant le pouvoir de rompre et la notification du congé pour motif grave.

Le licenciement pour motif grave est dès lors formellement régulier.

³¹ Pièce 4 du dossier du CPAS d'Anderlecht

³² Pièce 6 du dossier du CPAS d'Anderlecht

Quant à la réalité des faits reprochés et à leur gravité

30.

Il est reproché à Madame [REDACTED] :

- 1) De ne pas avoir respecté les dispositions fédérales pour les retours en Belgique après un séjour de plus de 48h en zone rouge (non-respect de la quarantaine, pas de test effectué) ;
- 2) Une absence d'information de son employeur du voyage en zone rouge avant toute reprise sur le lieu de travail, malgré les dispositions en vigueur ;
- 3) En tant qu'aide-soignante en MR/MRPA, avoir mis en danger tant des résidents que des collègues en omettant le fait d'avoir voyagé à l'étranger pendant plus de 48h, en ne respectant pas de quarantaine et en n'ayant pas fait de test ;

31.

Le tribunal considère que l'ensemble de ces faits est établi, pour les raisons suivantes :

- 1) Fait 1 : non-respect des dispositions fédérales pour les retours en Belgique après un séjour de plus de 48h en zone rouge :

Selon les mesures réglementaires en vigueur fin décembre 2020, toute personne ayant voyagé à l'étranger en zone rouge³³ devait, dans les 48 heures avant son arrivée sur le territoire belge, remplir un formulaire de localisation du passager (PLF). Si un SMS était envoyé après qu'elle ait rempli le formulaire, la personne devait se mettre en quarantaine pendant 7 jours et effectuer un test. La quarantaine prenait fin lorsque le résultat du test réalisé au jour 7 était négatif³⁴.

Ces mesures étaient portées à la connaissance du grand public par plusieurs canaux (journaux, radio, télévision, sites Internet officiels...) et ne pouvaient être ignorées.

Madame [REDACTED] ne conteste pas qu'elle n'a pas rempli le formulaire de localisation du passager deux jours avant son retour en Belgique, le 24 décembre 2020.

Elle n'a donc pas respecté les dispositions fédérales pour les retours en Belgique. Cette faute est établie.

- 2) Fait 2 : absence d'information de son employeur du voyage en zone rouge avant toute reprise sur le lieu de travail :

³³ Il n'est pas contesté par Madame [REDACTED] que le Congo était considéré comme une zone rouge à l'époque de son voyage du 20 au 24 décembre 2020.

³⁴ Cf. pièce 11 du dossier du CPAS d'Anderlecht.

Il ressort des pièces 15 et 16 du dossier du CPAS que l'attention du personnel était régulièrement attirée sur le respect des mesures sanitaires et de protection pour éviter la propagation du COVID-19.

Dans un e-mail du 28 septembre 2020 adressé à l'ensemble des membres du personnel³⁵, l'hypothèse de la reprise du travail après un congé à l'étranger est spécifiquement évoquée en ces termes :

«

- **AVANT TOUTE REPRISE DU TRAVAIL :** Consultez le site du Service public fédéral Affaires étrangères <https://diplomatie.belgium.be> pour connaître les dernières mises à jour concernant le code couleur pour les voyages en provenance d'une destination européenne ou non européenne. Les destinations sont regroupées en zones de couleur en fonction du risque (vert, orange, rouge) ;
- **Si vous revenez d'une zone orange ou rouge** contactez [REDACTED] (RH) et [REDACTED] (SIPPT) **AVANT** de reprendre le travail afin de prendre les mesures appropriées. »

Par un e-mail du 7 décembre 2020 (soit 13 jours avant le départ de Madame [REDACTED] pour le Congo), un rappel pour les testings et quarantaines a été envoyé aux travailleurs³⁶.

Madame [REDACTED] ne conteste pas avoir omis de prévenir son employeur à son retour du Congo, pays classé en zone rouge, avant toute reprise du travail.

Cette faute est donc établie.

3) Fait 3 : mise en danger des résidents et des collègues

Il est établi qu'à son retour du Congo, pays classé en zone rouge, Madame [REDACTED] n'a pas respecté les dispositions fédérales de déclaration de ce voyage et l'information préalable au retour au travail imposée par son employeur.

En ne respectant pas ces mesures destinées à éviter la propagation du COVID-19, Madame [REDACTED], qui était potentiellement contagieuse, a pu contaminer d'autres personnes et, de ce fait, les mettre en danger.

Cette mise en danger n'était certes pas volontaire, mais elle est établie, fût-ce d'un point de vue théorique.

32.

³⁵ Madame [REDACTED] ne conteste pas avoir reçu cet e-mail.

³⁶ Pièce 16 du dossier du CPAS d'Anderlecht

Le Tribunal considère qu'en l'espèce, les faits reprochés à Madame [REDACTED], s'ils peuvent être qualifiés de fautes, ne revêtent toutefois pas un caractère de gravité tel qu'ils pouvaient justifier le licenciement sans préavis ni indemnité, et ce eu égard aux circonstances suivantes, qui atténuent la gravité des faits commis :

- Le contexte dans lequel Madame [REDACTED] s'est rendue au Congo : après avoir travaillé pendant plus de 9 mois dans des circonstances très difficiles physiquement et moralement, dues à la crise sanitaire, Madame [REDACTED] s'est rendue au chevet de sa maman, gravement malade. Ce contexte est générateur de stress et d'angoisse. Dans de telles circonstances, des erreurs d'appréciation peuvent se commettre.
- Madame [REDACTED] a effectué 4 tests COVID, tous négatifs entre le 17 et le 26 décembre et elle pouvait légitimement penser qu'elle n'était pas contaminée et avait pris ses précautions avant de retourner au travail.
- L'ancienneté de Madame [REDACTED] remonte au 1^{er} mai 2005. Elle donnait entière satisfaction à son employeur, qui ne dépose aucun avertissement ou évaluation négative pour une période de plus de 15 ans de travail.
- Enfin, le long délai qui s'est écoulé entre la prise de connaissance par les responsables du CPAS (que ce soit le 5 ou le 12 janvier 2021) et le licenciement de Madame [REDACTED] contredit que les fautes reprochées puissent avoir le caractère d'un motif grave. Si le CPAS d'Anderlecht considérait les faits comme une faute grave, il lui appartenait de convoquer immédiatement l'intéressée pour l'entendre. En attendant encore le 27 janvier 2021 avant de la convoquer à une audition fixée le 12 février et en la laissant travailler dans l'intervalle, le CPAS d'Anderlecht a adopté une attitude incompatible avec l'existence d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Cette attitude est incompatible avec l'existence d'une faute rendant immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. Ces circonstances démontrent, au contraire, que le CPAS ne considérait pas les faits portés à sa connaissance comme suffisamment graves, même s'ils furent confirmés à l'issue de l'audition.

33.

En conclusion, le motif grave n'est pas fondé.

La rupture est dès lors imputable au CPAS d'Anderlecht, qui sera condamné à payer une indemnité compensatoire de préavis à Madame [REDACTED].

Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis

34.

Eu égard à son ancienneté, Madame [REDACTED] peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 24 semaines de rémunération.

A l'audience du 7 novembre 2022, Madame [REDACTED] a confirmé que le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis repris en page 33 des conclusions additionnelles et de synthèse du CPAS d'Anderlecht était correct.

Le CPAS d'Anderlecht est condamné à payer la somme de 48.477,95 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 24 semaines de rémunération.

IV.2. Sur la demande d'indemnité pour licenciement abusif

IV.2.a. Position des parties

35.

Madame [REDACTED] demande la condamnation du CPAS d'Anderlecht à lui payer la somme de 9.754,44 € (équivalent à 17 semaines de rémunération) au titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Elle considère que :

- le recours au motif grave constitue une faute et que son licenciement repose sur des motifs qui sont soit faux, soit non établis ;
- son employeur installait un climat de méfiance et de suspicion à l'égard des travailleurs à l'époque des faits ;
- l'accusation d'avoir mis en danger la santé de ses collègues et des résidents du home porte gravement atteinte à son honneur.

36.

Le CPAS d'Anderlecht conteste le caractère manifestement déraisonnable du licenciement et demande, à titre subsidiaire, que le tribunal limite l'indemnité à 3 semaines de rémunération.

IV.2.b. Position du Tribunal

En droit : dispositions et principes applicables

37.

La C.C.T. n° 109, d'une part, organise le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et, d'autre part, sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Elle ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Conformément à l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968, elle ne s'applique donc pas aux employeurs du secteur public, tel le CPAS d'Anderlecht.

38.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle, constatant une discrimination, a toutefois invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs contractuels du secteur public et a dit pour droit que : *« 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. »*³⁷

Quant aux conséquences qu'il convient de tirer de l'enseignement de cet arrêt de la Cour constitutionnelle, la cour du travail de Liège a pertinemment jugé qu' : *« 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 C.C.T. 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 C.C.T. n° 109. Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la C.C.T. n° 109 »*³⁸.

39.

Selon le droit commun de l'abus de droit, le travailleur qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit démontrer une faute dans le chef de son ex-employeur, un dommage autre que celui couvert par l'indemnité forfaitaire de préavis et un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

L'employeur abuse de son droit de licencier lorsqu'il exerce celui-ci d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal qu'un employeur normalement prudent et diligent ferait de ce droit³⁹. L'abus peut notamment résulter des motifs du licenciement.

Pour apprécier l'existence ou non d'un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier, d'une manière qui ne discrimine pas les travailleurs du secteur

³⁷ Cour const., 30 juin 2016, arrêt n° 101/2016. Voyez : L. MARKEY et J. JACQMAIN, Le droit du travail dans la fonction publique, in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Larcier, 2018, pp. 576-579 ; A. FRY, La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in *Actualités et innovations en droit social*, CUP, vol. 182, mai 2018, *Anthems*, n° 46-49, pp. 28-31.

³⁸ Cour trav. Liège, division Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 669, note R. LINGUELET. Le tribunal ne partage donc pas l'analyse de la cour du travail de Mons dans son arrêt précité du 28 mars 2017 (supra n° 16).

³⁹ Cass., 12 décembre 2005, *Chr. D. S.*, 2007, p. 38, note H. FUNCK.

public, le tribunal s'inspirera en l'espèce, comme l'y invite la cour constitutionnelle, des critères énumérés à l'article 8 de la C.C.T. n° 109 qui dispose ce qui suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

40.

Selon l'article 8.3. du Code civil, hormis les cas où la loi en dispose autrement, les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés.

Conformément à l'article 8.4. du Code civil, la charge de la preuve de la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de licencier, du dommage qui en est résulté et du lien de causalité repose sur le travailleur.

Conformément à l'article 870 du code judiciaire, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. Il revient donc à l'employeur qui invoque des faits ayant motivé la décision de licencier, de prouver la réalité de ces faits.

41.

Pour apprécier la hauteur de la réparation du dommage résultant de l'abus du droit de licencier, d'une manière qui ne discrimine pas les travailleurs du secteur public, il convient également de s'inspirer de la C.C.T. n° 109 et du mode de réparation forfaitaire que celle-ci organise⁴⁰.

Selon l'article 9, §§ 1^{er} et 2, de la C.C.T. n° 109, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnisation qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Le commentaire de la disposition par les partenaires sociaux précise que « Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Le *quantum* de l'indemnité dépend donc de la gravité de la faute commise par l'employeur, le juge devant choisir dans une fourchette d'indemnisation allant de 3 à 17 semaines de rémunération⁴¹.

En fait : application en l'espèce

42.

⁴⁰ Trib. trav. fr. Bruxelles, 20 juin 2018, J.T.T., 2019, p. 49, note S. GILSON ; également : trib. trav. Anvers, division Tongres, 24 mai 2017, R.G. n° 14/1451/A, inédit, cité par L. MARKEY et J. JACQMAIN, *Le droit du travail dans la fonction publique, in Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Larcler, 2018, p. 578, note 140.

⁴¹ S. GILSON et F. LAMBINET, *Fifteen shades of C.C.T. 109. Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable »*, in *Droit du travail tous azimuts*, Larcler, CUP, 9 décembre 2016, p. 355.

Les motifs du licenciement sont en lien avec l'aptitude et la conduite de Madame [REDACTED]

Le tribunal a considéré que les faits reprochés à Madame [REDACTED] étaient établis.

Même si le licenciement pour motif grave de Madame [REDACTED] a été jugé comme non fondé, le tribunal estime que ce licenciement ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable, en ce qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il n'est pas établi par Madame [REDACTED] qu'en présence de tels motifs, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié son travailleur.

Les circonstances du licenciement ne sont pas fautives, dans la mesure où le CPAS d'Anderlecht a respecté son obligation d'audition préalable. Madame [REDACTED] a pu être assistée de son conseil lors de son audition du 12 février 2021. Elle a eu la possibilité de déposer une note reprenant ses moyens de défense, ainsi que des pièces.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif sera dès lors déclarée non fondée.

IV.3. Les dépens

43.

Le CPAS d'Anderlecht considère que les frais de citation engagés par Madame [REDACTED] pour introduire la présente procédure doivent rester à sa charge, dans la mesure où elle a choisi le mode introductif d'instance le plus onéreux.

44.

Selon l'article 1017 du code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Toutefois, les frais inutiles sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement (et ce même si cette partie n'a pas succombé)⁴².

L'article 700 du Code judiciaire prévoit que, à peine de nullité, les demandes sont portées devant le juge au moyen d'une citation, sans préjudice des règles particulières applicables, notamment aux procédures sur requête.

Selon l'article 704 du Code judiciaire, devant le tribunal du travail, les demandes peuvent être introduites par une requête contradictoire, conformément aux articles 1034*bis* à 1034*sexies* du même code.

⁴² Cass., 19 mai 2019, C.17.0622.N

La Cour de cassation a considéré que l'usage de la citation au lieu de la requête n'est pas en soi une faute qui justifierait la mise à charge automatique de ces frais au demandeur⁴³.

45.

En l'espèce, Madame [REDACTED] a choisi d'introduire la procédure au moyen d'une citation, dont les frais s'élèvent à 215,84 €.

Même si le choix de la citation n'était pas fautif, en vertu du principe d'économie procédurale, Madame [REDACTED] aurait pu introduire la procédure au moyen d'une requête contradictoire, sans frais.

Madame [REDACTED] a choisi la voie procédurale la plus onéreuse et il lui appartient d'en assumer les conséquences en gardant à sa charge les frais de citation.

V. DECISION DU TRIBUNAL

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Madame [REDACTED] recevable et partiellement fondée ;

Condamne le CPAS d'ANDERLECHT à payer à Madame J. [REDACTED] la somme de 48.477,95 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 mois et 24 semaines de rémunération ;

Précise que cette somme est à majorer des intérêts à dater du 15 février 2021 ;

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de sa demande ;

Condamne le CPAS d'Anderlecht aux dépens de Madame [REDACTED], liquidés à la somme de 3.750,00 € (indemnité de procédure) et à la somme de 20 € au titre de contribution au Fonds pour l'aide juridique de 2^{ème} ligne ;

Délaisse à Madame [REDACTED] les frais de citation, liquidés à 215,84 €.

⁴³ Cass., 7 octobre 2013, J.T.T. 2014, p. 5

Ainsi jugé par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Frédérique WETTINCK,
Vincent HELLEPUTTE,
Guy MONNIER,

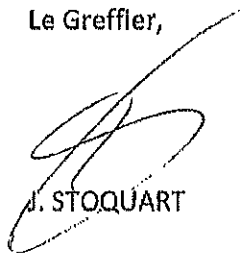
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience du 5 décembre 2022 à laquelle était présente :

Frédérique WETTINCK,
assistée par Jonathan STOQUART,

Juge,
Greffier,

Le Greffier,



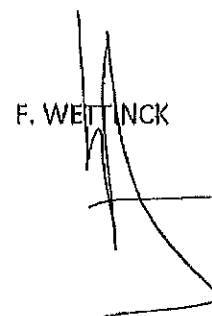
J. STOQUART

Les Juges sociaux,



G. MONNIER & V. HELLEPUTTE

Le Juge,



F. WETTINCK