

Numéro de rôle : 18/1925/A
Numéro de répertoire : 2020/ 634
3^{ème} Chambre : « CONTRATS EMPLOYES »
Parties en cause : M c/ Commune des Bons Villers
Type de Jgt: Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de CHARLEROI**

JUGEMENT

**Audience publique du
20 janvier 2020**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

En cause de :

Madame M

partie demanderesse,

comparaissant personnellement, assistée par son conseil, **Maître Steve GILSON**, avocat à 5000 NAMUR, Place d'Hastedon, 4/1

Contre :

Commune de LES BONS VILLERS, personne morale de droit public, inscrite à la BCE sous le n° 0216.691.169 et représentée par son Collège communal, dont le siège social est établi Place de Frasnes, 1 à 6210 FRASNES-LEZ-GOSSELIES

partie défenderesse,

représentée par **Maître Michel FADEUR**, avocat à 6000 CHARLEROI, rue Léon Bernus, 66

Le Tribunal, ayant vidé son délibéré, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire adressée au greffe par envoi recommandé du 24 septembre 2018 ;
- la convocation des parties sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire en vue de l'audience du 5 novembre 2018 ;
- l'ordonnance du Tribunal rendue en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire en date du 27 décembre 2018 ;
- les conclusions principales et les pièces de la partie défenderesse déposées au greffe le 26 février 2019 ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse déposées au greffe le 18 avril 2019 ;
- les conclusions nouvelles de la partie défenderesse déposées au greffe le 28 juin 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30 juillet 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé au greffe le 31 octobre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 31 octobre 2019 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 20 novembre 2019 ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries et la partie demanderesse en ses explications à l'audience publique du 03 décembre 2019, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas abouti.

I. OBJET DE LA DEMANDE

1.

La demande, telle qu'elle est reprise dans les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, tend à entendre :

- Dire pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier et par conséquent, entendre condamner la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse le montant provisionnel de **5.633,99 € bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 9 novembre 2017 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du dépôt de la requête contradictoire ;

- Condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif, d'un montant provisionnel de :

5.000,00 € nets à majorer des intérêts, du fait des circonstances problématiques du licenciement, et en particulier du défaut d'audition préalable ;

et de

7.981,33 € bruts, à majorer des intérêts, du fait du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, par analogie avec ce que prévoit la CCT n° 109 dans le secteur privé) ;

- Condamner la partie défenderesse au paiement d'un montant provisionnel de **1,00 € brut** pour toute somme qui resterait due à la partie demanderesse en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 9 novembre 2017 et des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête contradictoire ;
- Condamner la partie défenderesse à délivrer à la partie demanderesse ses documents sociaux (rectifiés) dans les huit jours à dater du prononcé du jugement, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50,00 € par jour de retard ;
- Condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à **1.340,00 €** (Indemnité de procédure : 1.320,00 € et contribution au Fonds BAJ : 20,00 €) ;
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution et sans faculté de cantonnement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

2.

A l'audience du 3 décembre 2019, sur interrogation du Tribunal, il a été précisé par la partie demanderesse (et acté au procès-verbal de l'audience) que :

- celle-ci renonçait à la demande portant sur la condamnation au montant provisionnel de 1,00 € brut au titre de « toute somme qui resterait due ».

- les montants sollicités à titre provisionnel pouvaient être considérés comme étant réclamés à titre définitif.

II. LES FAITS

Il ressort des pièces produites, des actes de procédure, des explications données par les parties et des faits non contestés de la cause, que :

1.

Madame M a été engagée le 1^{er} juillet 2015 par la Commune de Les Bons Villers dans le cadre d'un contrat de travail employé à durée indéterminée prenant cours le 4 juillet 2015, en qualité d'infirmière pour la crèche communale de Mellet.

Madame M. travaillait dans le cadre d'un mi-temps médical autorisé par le médecin-conseil de sa mutuelle.

2.

Après une période d'incapacité totale de travail entre le 23 mars et le 31 octobre 2017, Madame M. a repris le travail dans le cadre de son mi-temps médical, à dater du lundi 6 novembre 2017, et ce dans un contexte relationnel tendu avec la directrice depuis plusieurs mois concernant les contours de ses fonctions.

3.

Le mercredi 8 novembre 2017, un incident s'est produit au sein de la crèche.

4.

Le jour-même, Madame M. directrice de la crèche, a adressé un courriel au directeur général de l'administration communale, Monsieur W, en ces termes :

« «... Monsieur W

Je demande l'envoi d'un courrier aux agents : M. p. et C. D. ; car une négligence s'est produite ce mercredi après-midi.

Les conséquences seront (et je le déplore) diarrhées, maux de ventre, boutons pour le petit S. conséquences inacceptables car elles sont dues à une négligence de notre part.

La situation :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

P. prépare les panades ce mercredi après-midi et C. puéricultrice (section moyens/grands) les donne pour une partie aux enfants.

Cette panade est constituée de bananes, pommes et kiwi et tous les enfants en bénéficient sauf que S. est intolérant au gluten, blé, oeufs, bananes et kiwi, il est suivi pour des allergies répétées.

C'est lorsque S. a une selle liquide et débordante que P. et C. se rendent compte de l'erreur !!

Vers 15.30, I. me téléphone pour me dire que C. et elle sont embêtées, que la situation ne va pas me faire rire, et qu'elles ne savent pas ce qu'elles doivent faire car en effet S. a reçu une panade composée de bananes et de kiwi alors qu'il ne peut pas. Elles pensent bien que les conséquences ne sont pas dramatiques pour lui, P. me dit qu'elle n'était pas informée et que C. n'y a plus pensé.

Dans un premier temps,

J'ai contacté la maman qui m'a confirmé que cela provoquerait des diarrhées, maux de ventre et peut-être une poussée de boutons, elle était désolée car justement ce matin nous avions parlé ensemble de l'état de santé de S., et elle me disait qu'il y avait un mieux dû au respect du régime, tout va être à recommencer... car dès qu'il déroge à ce régime, il faut un certain temps pour réguler la situation.

A part me confondre en excuses pour le personnel responsable de cette situation, franchement je n'ai pu faire grand-chose, heureusement les conséquences ne mettent pas en danger S., j'ai informé la maman que les frais relatifs à cette prise de panade (pédiatre ou traitement) seraient bien évidemment à notre charge, je me suis engagée à ce que cette situation ne se reproduise plus.

« Je me posais la question de savoir si je devais facturer cette journée »

Dans un second temps,

Je demande l'envoi d'un courrier car C. est bien au courant de la situation, l'information est affichée au tableau, et cela fait quinze jours que S. est chez les moyens/grands, ne pas penser à le vérifier est un peu léger comme explication pour ma part !!

P., bien qu'elle dise qu'elle ne le savait pas, elle a eu à sa disposition dès lundi une synthèse établie par Mme D. des particularités alimentaires des enfants (3 enfants concernés chez les bébés, 5 concernés chez les moyens/grands), avec une note dans le dossier médical de l'enfant.

Pour ma part le fait d'avoir été absente ne justifie en rien cette erreur car :

-elle a pris connaissance du rapport de G., elle m'a demandé de la remercier pour les documents mis à sa disposition

-elle s'occupait début d'après-midi de vérifier le travail effectué par G. plutôt que de s'intéresser au suivi médical des enfants en interprétant sans vérifier...

Sachant que ce midi je lui ai rappelé de m'informer sur les situations santé des enfants, suite à deux situations rencontrées lundi pour lesquelles je n'ai pas eu de retour

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Mes inquiétudes :

-les priorités pour P. dans l'organisation de son travail
-sa capacité à prendre ses responsabilités (le moi, je ne savais pas ?? c'est son travail de savoir cela, même si elle rentre d'une longue période de maladie, la synthèse est très claire et précise)
-sa capacité de réagir, on suppose que ... on imagine que ... mais ET si nous avions un temps donné pour réagir !!

Comme S. ne vient pas en structure demain, je m'assurerais de son état de santé.

Je souhaite un courrier individuel aux agents concernés, que je verrai ensemble lundi (elles sont toutes les deux présentes le lundi) et reviendrai sur notre responsabilité dans le respect des consignes lors de la prochaine réunion d'équipe.

Merci

F.Mu ... »

5.

Informé par Monsieur W. du courriel reçu de la directrice, le Collège communal, réuni en sa séance du 9 novembre 2017, a pris la décision de licencier pour motif grave Madame M. J. Cette décision lui a été notifiée par courrier recommandé envoyé par la poste le 10 novembre 2017 mais également par courriel du 10 novembre 2017 à 18 h 43' (jour d'inactivité habituelle de Madame M.).

6.

Le lundi 13 novembre 2017, Madame M. , qui indique n'avoir pas encore reçu de confirmation officielle de son licenciement, s'est présentée sur son lieu de travail. Madame M. a alors renvoyé Madame M. vers la Commune de Les Bons Villers, où Monsieur W. lui a confirmé son licenciement pour motif grave et sa dispense de prestations de travail à dater du 10 novembre 2017.

7.

Par courrier recommandé déposé à la poste le 13 novembre 2017, les motifs de son licenciement pour motif grave lui ont été précisés.

Ce motif grave est précisé en ces termes :

« Considérant la délibération du Collège communal du 01 juillet 2015 par laquelle le Collège communal a décidé d'engager Mme M. en tant qu'infirmière pour le crèche communale de Mellet ;
Considérant la délibération du collège communal du 19 août 2015 par laquelle le collège communal a décidé de désigner Madame M. , domiciliée à titre d'infirmière, à raison d'un mi-temps (19h/semaine) pour une durée indéterminée à partir du 04/07/2015 (échelle B1),

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Considérant l'incident qui s'est produit à la Crèche de Mellet ce mercredi 8 novembre 2017 tel que décrit dans le rapport du 8 novembre 2017 de Madame M. Directrice de la Crèche;

Considérant que Madame M. a préparé ce mercredi 8 novembre 2017 une panade constituée de bananes, pommes et kiwi;

Considérant que cette panade a été servie par Madame D. puéricultrice et ingérée par S.

Considérant que l'enfant S. est intolérant au gluten, blé, oeufs, bananes, kiwi et qu'il est suivi pour des allergies répétées;

Considérant que cette information se trouve dans le dossier médical de l'enfant;

Considérant que Madame D. Infirmière qui a remplacé Madame

M. durant son absence pour cause de maladie avait établi une synthèse sur les particularités alimentaires des enfants (3 enfants concernés chez les bébés, 5 concernés chez les Moyens/grands);

Considérant que la-dite note de synthèse a été mise à disposition de Madame M. à son retour le lundi 6 novembre 2017;

Considérant que l'information concernant les particularités alimentaires des enfants sont inscrites sur le tableau installé dans la section des Moyen/Grand;

Considérant qu'un échange téléphonique a eu lieu entre la maman de S. et Madame M. le lundi 6 novembre 2017;

Que durant cet entretien, les intolérances alimentaires de S. ont été évoquées et que ces informations ont été consignées par Madame M. dans le cahier: " suivi médical des enfants ";

Considérant que cette information ne pouvait pas être ignorée de Madame M.;

Considérant que figure parmi les missions principales de l'infirmière le suivi des enfants qui nécessite une attention particulière;

Considérant que tout ce qui touche à la santé des enfants fait partie des responsabilités de l'infirmière;

Considérant les conséquences de cette négligence sur la santé de l'enfant S.)

Considérant dès lors qu'il convient de licencier l'intéressé pour motif grave, conformément à l'article 35 de la loi sur les contrats de travail, »

8.

Dès le 13 novembre 2017, Madame M. a contesté le bienfondé de son licenciement pour motif grave en adressant un courrier recommandé à son ancien employeur.

Divers autres courriers de contestation de son licenciement ont été adressés à la Commune de Les Bons Villers par Madame M. d'abord (le 1^{er} décembre 2017) puis par l'intermédiaire de son assurance protection juridique ensuite (respectivement le 20 novembre 2017, le 12 décembre 2017, le 19 décembre 2017 et le 9 janvier 2018) et enfin par l'intermédiaire de son conseil, en date du 27 mars 2018.

9.

Par courrier du 18 janvier 2018, la Commune de Les Bons Villers a informé l'assurance protection juridique de Madame M. par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle maintenait sa position.

10.

La procédure a été introduite par une requête contradictoire adressée au greffe par envoi recommandé du 24 septembre 2018.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

III. RECEVABILITE

Introduite dans les formes légales et dans le délai légal, la demande est recevable.

IV. DISCUSSION

A. Le motif grave

A.1. Rappel des principes applicables

1.

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

2.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de (des) la (les) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

3.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 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.

4.

La notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé (Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 404).

5.

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 nov. 2006, n° JC06BK1, www.cass.be).

6.

Il n'est pas requis que la partie qui donne le congé ait subi un dommage (Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128). Si des dommages existent, il importe peu que la personne préjudiciée ne soit elle-même pas partie au contrat de travail. Des comportements du travailleur vis-à-vis de ses collaborateurs ou des clients de l'employeur peuvent donner lieu à un licenciement pour motif grave. (W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social* 17-18, *Droit du travail*, tome 3, p. 2378)

Rien n'empêche toutefois le juge de vérifier lors de l'appréciation si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou s'il a subi des dommages suite à ce manquement (Cass., 28 avril 1997, *R.W.*, 1997, p. 441).

A2. Application en l'espèce

A.2.1. Le délai de trois jours

Il ressort des pièces produites que les délais légaux de notification du motif grave ont été respectés. Ils n'ont d'ailleurs pas contestés en soi.

A.2.2. Le motif grave

1.

A l'appui du motif grave, la Commune de Les Bons Villers reproche à Madame M. d'avoir commis une négligence grave en préparant une panade de fruits composée de pommes, de bananes et de kiwis, laquelle a été notamment servie à l'enfant S. alors qu'il est (notamment) intolérant aux kiwis et aux bananes et que cette information ne pouvait être ignorée de Madame M., en sa qualité d'infirmière, responsable de tout ce qui touche à la santé des enfants.

2.

Madame M. ne conteste pas avoir préparé une panade de fruits à base de pommes, de kiwis et de bananes. Elle ne conteste pas davantage le fait que cette panade de fruits a été servie à l'enfant S.

Madame M. connaissait par ailleurs les intolérances alimentaires de l'enfant S. Elle ne le conteste pas.

Le caractère fautif du fait provient non pas du fait en tant que tel d'avoir préparé une panade de fruits à base de pommes kiwis et bananes mais bien du fait d'avoir préparé une telle panade malgré la circonstance qu'elle ne pouvait ignorer l'information concernant l'intolérance de l'enfant S. aux kiwis et aux bananes, à qui la panade était notamment destinée.

3.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Madame M. réfute tout caractère fautif aux faits qui lui sont reprochés et invoque à cet effet son absence d'information de la présence de S à la crèche le mercredi 8 novembre 2017.

L'absence d'information de la présence de l'enfant S à la crèche ce jour-là est établie. Il n'est pas contesté par la Commune de Les Bons Villers que :

- la tâche de compléter quotidiennement le registre de présence des enfants à la crèche avait été retirée à Madame M. à partir du 6 novembre 2017, jour de sa reprise de travail après cinq mois d'incapacité de travail, ni que ce registre ne se trouvait plus à sa disposition dans son bureau.
- Madame M. a pris son service à 13 heures le mercredi 8 novembre 2017, soit pendant l'heure de la sieste des enfants ni qu'elle n'est pas allée en sections de manière à respecter le repos des enfants, et ce conformément aux spécifications prévues dans le projet d'accueil.
- lors de l'entretien téléphonique avec Madame M. le mercredi 8 novembre 2017 vers 14 h 15', Madame M. n'a pas attiré son attention sur la présence de S à la crèche.
- aucune commande de régime alimentaire ni de nom d'enfant n'a été signalé à la commande des panades par les puéricultrices ni par la directrice.
- les régimes alimentaires et les jours de présence des enfants ne sont pas affichés dans la cuisine où Madame M. a préparé les panades (ils le sont dans les sections).

S'il ne peut être reproché à Madame M. de ne pas connaître par cœur les jours de présence à la crèche de chacun des (+/- 40) enfants y inscrits (et ce, d'autant plus qu'elle venait de reprendre le travail après une période d'incapacité de travail de cinq mois) et s'il ne peut davantage lui être reproché de ne pas avoir surveillé la distribution des panades par les puéricultrices, le Tribunal considère qu'en sa qualité d'infirmière responsable de tout ce qui touche à la santé des enfants, elle a néanmoins commis une négligence fautive en ne vérifiant pas si, parmi les enfants présents à la crèche, certains ne présentaient pas des indispositions (intolérances et/ou allergies) aux fruits avec lesquels la panade allait être préparée par ses soins.

Madame M. ne conteste d'ailleurs pas le fait qu'il lui appartenait d'effectuer une telle vérification. Elle fait valoir - sans toutefois l'établir - avoir demandé aux puéricultrices, préalablement à la préparation des panades, s'il fallait des panades « ordinaires » ou s'il y avait des éventuelles intolérances.

4.

Cette négligence ne rendait toutefois pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

- il s'agit d'une négligence isolée commise dans un contexte particulier et alors que la préparation des panades n'était pas une tâche attribuée à Madame M. Madame M. venait en effet de reprendre le travail après cinq mois d'incapacité, dans un contexte de difficultés relationnelles existant de longue date avec la directrice, Madame M. à propos de la définition de ses fonctions et responsabilités ainsi que de l'organigramme de la crèche, tous deux inexistant. Le dossier laisse en effet apparaître que depuis 10 mois au moins, Madame M. s'était confiée au Directeur général de l'administration communale de Les Bons Villers, Monsieur W., ainsi qu'au Bourgmestre, Monsieur W. concernant son conflit avec Madame M. à propos de ses responsabilités et fonctions. Le 25 juillet 2017, Madame M.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

avait par ailleurs mandaté le Service externe de Prévention et de Protection aux fins de mener de manière informelle une procédure de conciliation avec Madame M. . Divers projets de définition des fonctions étaient par ailleurs en cours mais non finalisés.

Dans ce contexte, Madame M. a néanmoins accepté, sur ordre de la directrice donné l'après-midi même, de manière à ne pas attiser les tensions, de préparer le 8 novembre 2017 les panades pour les enfants de la crèche, alors qu'aucun des projets de définition de ses fonctions ne reprenait l'attribution d'une telle tâche et qu'à aucun moment auparavant, ni la directrice ni les puéricultrices ne lui avaient jamais demandé de préparer les panades.

- Madame M. ignorait la présence de S. à la crèche le 8 novembre 2017.
- Madame M. n'a pas donné la panade à l'enfant S. mais c'est sa puéricultrice de référence, Madame C. D. qui la lui a servie.
- il n'est pas contesté que Madame M. a signalé aux puéricultrices le contenu des panades préparées lorsqu'elle les a amenées en sections.
- la responsabilité d'avoir servi une panade composée d'aliments auxquels Soan était intolérant pour partie, est partagée entre Madame Ma. Madame C. D. et Madame M.

La puéricultrice C. D. n'a donné aucune instruction particulière à Madame M. concernant les panades à préparer alors qu'en tant que puéricultrice de référence de l'enfant Soan, elle se devait d'avertir Madame M. de la présence de Soan et d'attirer son attention sur ses intolérances alimentaires. C'est par ailleurs elle qui a donné la panade à Soan.

De même, Madame Ma. en sa qualité de directrice responsable du bon fonctionnement de la crèche se devait de veiller à instaurer une organisation ne permettant pas de dysfonctionnement de ce genre, en procédant à un affichage en cuisine des présences journalières et des intolérances et/ou allergies alimentaires par exemple et en attribuant à chacun des membres de la crèche, des fonctions et responsabilités bien définies et précises. En l'espèce, alors que Madame M. avait été engagée en juillet 2015, force est de constater que la définition de ses fonctions était toujours en cours d'élaboration.

- l'enfant S. n'a manifestement présenté aucun symptôme particulier suite à l'ingestion de cette panade.

5.

En conclusions, le licenciement pour motif grave n'est pas fondé.

Madame M. a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

La Commune de Les Bons Villers ne conteste ni le montant de l'indemnité de préavis réclamé, ni le nombre de semaines de préavis (12 semaines) auquel correspond l'indemnité compensatoire de préavis. Elle conteste uniquement le fait que le montant réclamé est fixé à titre provisionnel.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Or, il a été acté au procès-verbal de l'audience que les montants réclamés le sont à titre définitif.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est par conséquent déclarée fondée.

B. L'abus de droit de rupture

B.1. Rappel des principes

B.1.1. La théorie de l'abus de droit

La théorie générale de l'abus de droit requiert que la partie qui l'invoque démontre :

- l'existence d'une faute.

Cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail¹. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi².

Par ailleurs, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 20 janvier 2015 :

« En vertu des règles générales de droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche l'employeur qui rompt le contrat de travail sans préavis pour un motif fallacieux ou inconsistent est susceptible de voir sa responsabilité mise en cause³ ».

- l'existence d'un dommage.

Ce dommage doit être distinct, en tous ses éléments, de celui causé par le licenciement avec effet immédiat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat⁴.

¹ Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, J.T.T., 2008, p.119

² T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, J.T.T., 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, Bull. F.E.B., 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, J.T.T., 1978, p. 49

³ C. Trav. Bruxelles, 20 janv. 2015, RG n°2013/AB/174, librement consultable sur www.terralaboris.be

⁴ Cass., 26 sept. 2005, RG n° S.04.176.N/5, www.juridat.be

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que (le Tribunal met en évidence) *« l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci⁵ »*.

- l'existence d'un lien de causalité certain entre la faute et le dommage.

B.1.2. Les enseignements de la Cour Constitutionnelle

S'agissant du licenciement abusif des membres du personnel contractuel du secteur public et de l'application de la CCT n°109

1.

La Cour constitutionnelle a considéré, dans un arrêt du 30 juin 2016, que (le Tribunal met en évidence):

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». (C. Const. 30 juin 2016, RG n°101/2016, consultable sur www.const-cour.be)

2.

Par ailleurs, 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. (C. Const., 5 juillet 2018, R.G. n°84/2018, consultable sur www.const-cour.be)

3.

Par ailleurs, dans son récent arrêt du 9 avril 2019, la Cour du travail de Mons, après avoir rappelé l'enseignement des deux arrêts de la Cour constitutionnelle précités, a jugé que :

⁵ Cass., 26 sept. 2005, *op cit*.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

« 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 invite les juridictions du travail, 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.

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 statué en ce sens que « le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui viole 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).

Il serait en conséquence exclu d'accorder au titre d'indemnisation l'indemnité forfaitaire prévue par la convention collective de travail n° 109, comme le demande en ordre subsidiaire Mme K.V..

A supposer que, pour remédier à la discrimination mise en lumière par la Cour constitutionnelle, il soit fait application des critères inscrits à l'article 8 de ladite convention collective pour apprécier si l'exercice normal du droit de licencier a été dépassé, la conclusion serait identique. En effet, les motifs énoncés dans la délibération du Collège communal ont un lien avec le comportement de Mme K.V. et les nécessités du service». (Cour Trav. Mons, 9 avril 2019, R.G. n° 18/AM/125, consultable sur www.terralaboris.be)

S'agissant de l'audition préalable des agents contractuels dans le secteur public

1.

Dans son arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation a affirmé que le licenciement des agents contractuels de la fonction publique ne devait être ni précédé d'une audition préalable ni motivé formellement (Cass., 12 octobre 2015, S. 13.0026.N, consultable sur www.juridat.be). De même, le Conseil d'Etat a, par arrêt du 27 septembre 2016, adopté la même interprétation. (C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871, consultable sur www.raadvst-consetat.be)

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

2.

Toutefois, plus récemment, la Cour constitutionnelle a considéré que l'interprétation retenue par la Cour de cassation (et par le Conseil d'Etat) était discriminatoire, en cas de licenciement hors motif grave :

B.3. « La circonstance que les travailleurs employés par une autorité publique et les agents statutaires se trouveraient dans les situations juridiques différentes que constituent le contrat d'emploi et le statut ne suffit pas, contrairement à ce que soutient le Conseil des ministres, à permettre de considérer que ces catégories de personnes ne pourraient être comparées : il s'agit en effet, dans les deux cas, de déterminer les conditions dans lesquelles ces personnes peuvent être valablement privées de leur emploi. (...) »

B.6.1. Les agents statutaires ne sont, en principe, pas comparables aux agents contractuels puisqu'ils se trouvent dans une situation juridique fondamentalement différente. Toutefois, les règles juridiques différentes qui régissent la relation de travail de l'une et de l'autre catégorie d'agents n'empêchent pas qu'ils se trouvent, par rapport à une question de droit posée par leur action devant un juge, dans une situation comparable.

B.6.2. Les spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail peuvent s'analyser, selon le cas, comme des avantages (c'est notamment le cas de la plus grande stabilité d'emploi ou du régime de pension plus avantageux) ou comme des désavantages (tels la loi du changement, le devoir de discrétion et de neutralité ou le régime en matière de cumul ou d'incompatibilités).

Ces spécificités ne doivent toutefois être prises en considération que par rapport à l'objet et à la finalité des dispositions en cause. A cet égard, il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statuaire ou comme agent contractuel, quant à l'application du principe général de bonne administration audi alteram partem.

B.7. 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 statuaire 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.

B.8. Il ressort de ce qui précède que les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution ». (C.Const., 6 juillet 2017, arrêt n° 86/2017, consultable sur www.const.court.be)

3.

La Cour constitutionnelle a ensuite confirmé sa jurisprudence plus récemment, en matière de licenciement pour motif grave des agents contractuels de la fonction publique.

Dans son arrêt prononcé le 22 février 2018, la Cour constitutionnelle considère en effet que :

B.9. (...) « l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur, avec lequel elle a conclu un contrat de travail, pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution. (...)

B.11. Dans l'interprétation retenue par le juge a quo dans la formulation de la deuxième question préjudicielle, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'empêche pas une autorité publique, en sa qualité d'autorité administrative, de respecter le principe général de bonne administration audi alteram partem et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement, même si ce licenciement est fondé sur un motif grave.

Dans cette interprétation, la différence de traitement est inexistante et la disposition en cause n'est pas incompatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution ». (C.Const., 22 février 2018, arrêt n° 22/2018, consultable sur www.const-court.be)

4.

L'audition préalable doit être effective. Ce droit d'être entendu impose à l'autorité administrative certaines obligations et implique notamment que :

- la personne concernée ait eu la possibilité de faire entendre son point de vue en temps utile et qu'elle puisse disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation et pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations. (C.E., 14 mai 2007, Brynaert c. ville de La Louvière, n° 171.146)
- l'autorité administrative doit avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. (C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger c. État belge, n° 237.734)
- la personne doit pouvoir être assisté du défenseur de son choix. (C.E. 4 juillet 2011, n° 214.399)

5.

H. DECKERS précise que « si la Cour constitutionnelle a précisé qu'il y avait lieu d'appliquer le principe d'audition préalable à l'égard d'un agent contractuel de la fonction publique dont le licenciement pour motif grave est envisagé ; elle n'a toutefois pas dit que, dans ce cadre, les exceptions à ce principe ne trouvaient pas à s'appliquer. (...) »

Selon cet auteur, l'application du principe « audi alteram partem » n'est pas absolue. La jurisprudence admet qu'il peut y être dérogé en cas d'urgence ou lorsque l'autorité administrative démontre que l'audition était inutile, par exemple si les faits étaient susceptibles

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

d'une constatation simple et directe. (H. DECKERS, « *Licenciement pour motif grave et obligation d'audition préalable de l'agent contractuel de la fonction publique : entre évolution et révolution* », J.T.T., 2018/18, pp. 274 et s., spécialement point 10)

B.2. Application des principes au cas d'espèce

1.

En vertu de l'article 2, §3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette dernière ne s'applique pas aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public⁶.

Par voie de conséquence, la CCT n°109 concernant la motivation du licenciement n'est pas applicable aux communes.

2.

En l'absence de dispositions légales spécifiques, en vue d'obtenir des dommages et intérêts pour licenciement abusif, un employé du secteur public doit se fonder sur la théorie générale de l'abus de droit.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 ne remet pas en cause :

- le fait que seules peuvent être invoquées, en l'absence de dispositions légales spécifiques, les dispositions du droit commun des obligations, c'est-à-dire la théorie générale de l'abus de droit.
- les règles de la charge de la preuve applicables en matière d'abus de droit de rupture.

Dans l'examen de la faute, du dommage et du lien causal, le Tribunal peut toutefois s'inspirer, le cas échéant, des dispositions de la convention collective de travail n°109.

Il appartient par conséquent à Madame M. de démontrer l'existence des trois éléments constitutifs d'un abus de droit de rupture, à savoir une faute, un dommage et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

3.

Madame N demande la condamnation de la Commune de Les Bons Villers au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit une somme de 7.981, 33 €, au titre de licenciement abusif, par analogie aux critères du licenciement manifestement déraisonnable tels que prévus à l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 (soit en raison du caractère manifestement déraisonnable du motif du licenciement)

⁶ A l'exception de la Société fédérale de participations et d'investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA CREDIBE, de la SA Loterie Nationale, de la Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public Brussels South Charleroi Airport-Security et Liège-Airport Security.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Si le licenciement pour motif grave de Madame M. n'est pas justifié, il n'en demeure pas moins que Madame M. en sa qualité d'infirmière, a néanmoins commis une négligence fautive le 8 novembre 2017 en ne vérifiant pas si, parmi les enfants présents à la crèche ce jour-là, certains ne présentaient pas des indispositions (intolérances et/ou allergies) aux fruits avec lesquels la panade allait être préparée par ses soins.

A l'estime du Tribunal, même si la Commune de Les Bons Villers n'a pas tenu compte à suffisance dans l'appréciation de la gravité de la faute, des circonstances particulières de la cause, il ne peut être considéré qu'elle aurait agi avec une quelconque légèreté blâmable en licenciant Madame M.

A supposer même que, pour remédier à la discrimination mise en lumière par la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016 précité, il soit fait application des critères inscrits à l'article 8 de ladite convention collective pour apprécier si l'exercice normal du droit de licencier a été dépassé, la conclusion serait identique. La faute commise par Madame M. est en effet liée à son aptitude au travail et il n'est pas établi qu'un employeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait jamais opté pour un licenciement pour un tel motif.

En conséquence, Madame M. ne démontre pas que la Commune de Les Bons Villers aurait agi, en usant de son droit de licencier Madame M. d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Aucuns dommages et intérêts ne peuvent être dus sur cette base.

La demande de Madame M. visant à la condamnation de la Commune de Les Bons Villers au paiement d'un montant de 7.981,33 € n'est par conséquent pas fondée.

4.

Madame M. demande également la condamnation de la Commune de Les Bons Villers au paiement d'une indemnité de 5.000,00 € en raison des circonstances problématiques de son licenciement, et en particulier le défaut d'audition préalable.

En application des principes consacrés par la Cour constitutionnelle, ci-avant rappelés, la Commune de Les Bons Villers a commis une faute en n'auditionnant pas Madame M. préalablement à son licenciement pour motif grave. La Commune de Les Bons Villers s'est en effet basée sur le seul rapport unilatéral établi par la directrice, Madame M. en date du 8 novembre 2017 alors que la Commune de Les Bons Villers n'ignorait nullement les problèmes existant entre elles concernant précisément la description des fonctions et responsabilités de Madame M. d'une part. D'autre part, la Commune de Les Bons Villers n'ignorait pas davantage, au vu du rapport rédigé par Madame M. que l'incident du 8 novembre 2017 n'impliquait pas que Madame M. de sorte que la Commune de Les Bons Villers ne disposait manifestement pas d'emblée de l'ensemble des faits lui permettant de licencier Madame M. pour motif grave.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Il est certain en l'espèce que l'audition de Madame M aurait été utile et de nature à éclairer la Commune de Les Bons Villers pour lui permettre de prendre sa décision en ayant connaissance de l'ensemble des circonstances qui sont de nature à lui permettre de statuer en connaissance de cause.

De son côté, afin d'être disculpée, la Commune de Les Bons Villers se limite à faire valoir en vain qu'elle ne pouvait pas connaître la position de la Cour constitutionnelle lorsqu'elle a procédé au licenciement de Madame M.

Que l'on adopte la thèse de l'abus de droit ou le droit commun de la responsabilité sur la base de l'article 1382 du Code civil, ce qui implique l'existence d'une faute - qui est avérée en l'espèce - Madame M qui a été licenciée sans qu'ait été respectée le principe de l'audition préalable, doit en tout état de cause établir l'existence d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

La sanction de la méconnaissance par une autorité administrative du principe de l'audition préalable retenue traditionnellement par la jurisprudence est fondée sur la théorie de la perte d'une chance. C'est la perte d'une chance de conserver son emploi qui constitue le dommage résultant du manquement à l'obligation d'audition préalable.

La Cour du travail de Mons a notamment déjà jugé que :

« Traditionnellement, le droit belge a admis que la perte d'une chance puisse constituer un dommage réparable.

La Cour de cassation a exprimé cette règle depuis longtemps (Cass., 19 octobre 1937, Pas., 1937, 298; Cass., 17 avril 1961, Pas., 1961, 882; Cass., 15 octobre 1962, Pas., 1963, 195; Cass., 19 juin 1987, Pas., 1987, 1306; Cass., 19 septembre 2002, J.T., 2003, 212).

La perte de la chance ne peut être prise en considération que si le juge constate que la chance - en tant que telle - était certaine. Le juge doit ensuite mesurer l'importance de cette chance et évaluer l'étendue du dommage - démarche qui n'est pas toujours aisée. La perte porte sur la chance, élément incertain, et elle ne saurait être égale à l'avantage qui aurait été obtenu si la chance s'était réalisée. Le juge doit tenir compte, d'une part, de l'avantage que le préjudicié aurait acquis en cas d'accomplissement de la chance, d'autre part, de la probabilité qu'avait la chance de se réaliser.

Ces conditions de la prise en considération de la perte d'une chance ont été confirmées dans un arrêt de la Cour de cassation du 5 juin 2008 (J.T., 2009, p. 28). La Cour met sur le même pied les deux hypothèses de la perte d'une chance, que celle-ci porte sur l'acquisition éventuelle d'un avantage ou encore sur la possibilité d'éviter un préjudice ou une charge déjà encourus » (...). (C.Trav. Mons (2^{ème} ch.), 10 janv. 2011, J.T.T., 2012/1, p. 10).

En l'espèce, le tribunal estime que si Madame M avait pu être entendue préalablement à son licenciement pour motif grave, elle aurait pu faire valoir les diverses circonstances propres à l'espèce qui ont été développées par elle et retenues par le tribunal au point A.2.2 ci-avant. A l'estime du Tribunal, ces circonstances constituent non seulement autant de faits déniaient toute gravité au manquement lui reproché que de faits démontrant également à suffisance la perte d'une chance certaine de conserver son emploi.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Le non-respect de l'obligation d'auditionner préalablement Madame M. lui a fait perdre une chance certaine de conserver son emploi. Ce dommage est distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité de préavis.

Quant au montant du dommage réclamé, lequel est contesté par la Commune de Les Bons Villers à titre subsidiaire, le tribunal estime que ce dommage est réparé plus adéquatement de manière forfaitaire et en équité à 3.000 €.

Le caractère net du montant réclamé n'est pas contesté.

La demande visant à obtenir des dommages et intérêts « du fait des circonstances problématiques du licenciement » est par conséquent déclarée partiellement fondée.

C. Les documents sociaux et l'astreinte

1.

La Commune de Les Bons Villers étant condamnée au paiement d'une indemnité de préavis à Madame M., ainsi qu'à des dommages et intérêts pour les circonstances problématiques de son licenciement, il y a lieu de condamner la Commune de Les Bons Villers à la délivrance des documents sociaux rectificatifs suivants :

- la fiche de salaire rectificative du mois de novembre 2017 ;
- le compte individuel rectificatif ;
- la fiche fiscale 281.10 rectificative ;

2.

Il y a lieu également de condamner la Commune de Les Bons Villers à délivrer un formulaire C4 rectificatif (en ce sens, voy. C. trav. Bruxelles, (4^{ème} ch.), 6 mai 2014, R.G. n° 2012/AB/681, consultable sur www.terralaboris.be)

3.

Il n'est en revanche pas nécessaire d'assortir la condamnation d'une astreinte. Aucun élément du dossier ne permet en effet d'indiquer que la Commune de Les Bons Villers ne se conformera pas à ses obligations, une fois le présent jugement prononcé.

D. L'exécution provisoire et la faculté de cantonner

1.

Conformément à l'article 1397, alinéa 1^{er} du Code judiciaire :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

L'exécution provisoire est donc la règle. La Commune de Les Bons Villers ne justifie pas valablement qu'il puisse être dérogé à la règle par les considérations suivant lesquelles « la Commune de Les Bons Villers est une personne morale de droit public qui respecte l'Etat de droit et partant également les décisions judiciaires » ; la Commune des Bons Villers a tout lieu de craindre que les sommes qui devraient être allouées à Madame M sous le bénéfice de l'exécution provisoire ne pourraient être récupérées en cas de réformation du présent jugement au vu de la modicité de ses ressources ; Madame M bénéficie d'une couverture défense en justice.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande d'exécution provisoire du présent jugement.

2.

L'article 1406 du Code judiciaire dispose :

« Le juge qui statue sur le fonds de la demande peut décider qu'il n'y a pas lieu à cantonnement pour tout ou partie des condamnations qu'il prononce, si le retard apporté au règlement expose le créancier à un préjudice grave ».

Le cantonnement est un droit dont le débiteur ne peut être privé que dans des cas exceptionnels.

La charge de la preuve du préjudice grave incombe au créancier. Par préjudice grave, on entend les besoins vitaux du créancier. Le créancier doit donc démontrer le préjudice grave qu'il subirait si le cantonnement était autorisé.

En l'espèce, Madame M ne démontre pas l'existence d'un préjudice grave par le caractère rémunérateur des sommes réclamées.

Le montant de 3.000 € qui a été accordé, a été réclamé en net par Madame M. ce qui permet au Tribunal de considérer que celle-ci ne considère donc pas les dommages et intérêts réclamés à ce titre comme constitutifs d'une rémunération.

D'autre part, en ce qui concerne l'indemnité de préavis qui lui est allouée, le tribunal retient que Madame M :

- était reconnue comme incapable de travailler au sens de l'article 100 § 2 de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 lorsqu'elle travaillait au sein de la Commune de Les Bons Villers. Elle promérait une rémunération de +/- 1.235 € nets (montant en mars 2017, voy. pièce 6 de Madame M pour son travail effectué dans le cadre d'un mi-temps médical.
- perçoit des indemnités assurance maladie invalidité de 48 euros/jours, soit 1.296 €/mois.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Aucun document produit ne permet de constater le montant du complément qui aurait été accordé en indemnités assurance maladie invalidité par sa mutuelle lorsqu'elle travaillait dans le cadre d'un mi-temps.

Il n'est donc pas établi par Madame M. que ses ressources sont inférieures à celles qu'elle promérait lorsqu'elle travaillait et par voie de conséquence, que ses besoins vitaux sont compromis.

D'une part, il ressort que Madame M. n'a apparemment pas cessé d'être reconnue incapable de travailler depuis que son contrat de travail a été rompu. Dès lors, l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est allouée par le présent jugement devrait en principe être remboursée par Madame M. (ou versée par la Commune de Les Bons Villers à sa mutuelle) en tout ou en partie. Le Tribunal ne dispose pas de renseignements à cet égard quant aux montants à rembourser.

Enfin, le Tribunal retient également que Madame M. est mariée et que son mari n'était pas à sa charge lorsqu'elle travaillait. Aucun renseignement ne permet de considérer que la situation serait différente actuellement.

Dès lors, il y a lieu de considérer que Madame M. ne démontre pas l'existence d'un préjudice grave au sens de l'article 1406 du Code judiciaire.

Il y a lieu par conséquent d'autoriser la Commune de Les Bons Villers à cantonner auprès de la Caisse de dépôts et de consignations le montant net des condamnations.

E. Les dépens

1.

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (art. 1017, al. 1 C.Jud.).

Les dépens peuvent être répartis dans la mesure appréciée par le juge si les parties perdent respectivement sur quelque chef que ce soit (art. 1017, alinéa 4, C.Jud.). Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure et la contribution au Fonds spécial.

2.

Dans la mesure où en l'espèce, les deux parties ont succombé sur quelque chef que ce soit, le tribunal estime qu'il y a lieu de délaissier à chacune des parties ses propres frais et dépens, sous la seule réserve que la Commune de Les Bons Villers sera néanmoins condamnée à rembourser à Madame M. la contribution de 20,00€ au Fonds spécial.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Statuant contradictoirement,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Reçoit la demande,

Prend acte que Madame M annonce à la demande portant sur la condamnation au montant provisionnel de 1,00 € brut au titre de « toute somme qui resterait due » ;

Prend acte que les montants sollicités à titre provisionnel en termes d'actes de procédure sont réclamés à titre définitif ;

Déclare la demande fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la Commune de Les Bons Villers à payer à Madame M , sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables :

- la somme brute de 5.633, 99 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis (équivalente à 12 semaines de rémunération) ;

à majorer des intérêts au taux légal à dater du 9 novembre 2017 jusqu'à parfait paiement.

la somme nette de 3.000,00 € au titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi, à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la Commune de Les Bons Villers à délivrer à Madame M les documents sociaux rectificatifs suivants :

- la fiche de salaire rectificative du mois de novembre 2017 ;
- le compte individuel rectificatif ;
- la fiche fiscale 281.10 rectificative ;
- le formulaire C4 rectificatif ;

Dit n'y avoir lieu d'assortir la présente condamnation d'une astreinte ;

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel ;

Accorde à la Commune de Les Bons Villers la faculté de cantonner pour la totalité des condamnations prononcées à sa charge, en principal (montants nets), intérêts et frais ;

Délaisse à chacune des parties ses propres frais et dépens de l'instance, sous la réserve ci-après précisée ;

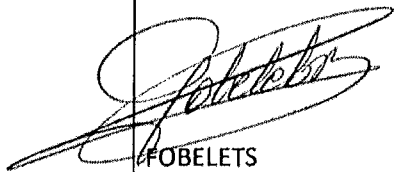
Condamne la Commune de Les Bons Villers à rembourser à Madame M la somme de 20,00 € au titre de contribution au Fonds spécial (loi du 19 mars 2017) ;

Déboute la partie demanderesse du surplus de sa demande ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 18/1925/A – Jugement du 20 janvier 2020

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, composée de :

Mme A.F. BRASSELLE,	Juge au Tribunal du Travail,
	présidant la chambre,
M. Ph. VAN DROOGHENBROECK,	Juge social suppléant au titre d'employeur,
M. R. DELLISSE,	Juge social suppléant au titre de travailleur employé
Mme B. FOBELETS,	Greffier.



FOBELETS

DELLISSE

VAN DROOGHENBROECK



BRASSELLE

Par ordonnance prise en application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur Ph. VAN DROOGHENBROECK, Juge social suppléant au titre d'employeur au Tribunal du travail et pour Monsieur R. DELLISSE, Juge social suppléant au titre de travailleur employé de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, le 20 janvier 2020, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de B. FOBELETS, Greffier.



Le Greffier,
B. FOBELETS



La Présidente,
A.-F. BRASSELLE.