

Numéro de rôle : 20/365/A
Numéro de répertoire : 21/1168
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : Monsieur Jean-François Hi c/le C.P.A.S. de QUAREGNON
Jgt cre définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
8 février 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Monsieur H.

PARTIE DEMANDERESSE, présente et assistée de Maître DUSAUSOIT, avocat à Mons ;

CONTRE : Le centre public d'action sociale de Quaregnon ci-après en abrégé le C.P.A.S. de QUAREGNON, [BCE 0212.159.586] dont le siège social est sis à 7390 Quaregnon, rue Charles Dupuis, 118,

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Maître GUERITTE, avocat à Mons.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- le recours de Monsieur H. reçu au greffe le 23 mars 2020 et inscrit le 30 mars 2020,
- l'ordonnance 747 §1^{er} du Code judiciaire rendue le 11 mai 2020, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 11 janvier 2021,
- les conclusions du C.P.A.S. de QUAREGNON, déposées au greffe le 22 juin 2020,
- les conclusions de Monsieur H. déposées au greffe le 7 septembre 2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse du C.P.A.S. de QUAREGNON reçues au greffe le 9 octobre 2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur H. reçues au greffe le 9 novembre 2020,
- les dossiers de pièces de Monsieur H. et du C.P.A.S de QUAREGNON reçus au greffe le 6 janvier 2021,
- la note de dépens du C.P.A.S. de QUAREGNON déposée à l'audience publique du 11 janvier 2021.

A l'audience du 11 janvier 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire, et a entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Objet de la demande

Monsieur H. poursuit la condamnation du C.P.A.S. de QUAREGNON à lui payer :

- une somme de 28.364,84 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts judiciaires au taux légal à compter du 27 juin 2019 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

- une somme de 13.047,95 €, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, augmentée des intérêts judiciaires à compter du présent jugement ;
- 1 €, à titre provisionnel sur un dommage évalué sous toutes réserves à 5.000 €, à titre de prime d'attractivité.

Monsieur H sollicite également la condamnation du C.P.A.S. de QUAREGNON à lui produire :

- le formulaire C4 rectifié et les attestations liées au pécule de vacances, au pécule de sortie et à l'indemnité compensatoire de préavis ;
- le décompte de la prime d'attractivité lui revenant.

Monsieur H sollicite également la condamnation du C.P.A.S. de QUAREGNON aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement.

3. Historique du litige

3.1. Le novembre 1980, Monsieur H entre au service du C.P.A.S. de QUAREGNON, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ouvrier polyvalent.

3.2. Le 19 juin 2019, le C.P.A.S. de QUAREGNON convoque Monsieur Jean-François H à une audition du comité spécial du service social, dans les termes suivants :

« En date du 07.06.2019, il a été porté à notre connaissance des faits vous imputables en rapport avec la disparition d'objets donnés pour les bénéficiaires du CPAS par madame L. Un rapport a été établi à ce sujet sur la base d'une déclaration de madame B. qui vous a parlé.

Au vu de ces faits, nous estimons que le Conseil doit apprécier votre comportement. Nous nous référons à l'article 34 du règlement de travail. Nous attirons votre attention sur le préjudice subi par le CPAS du fait de cette situation.

Dès lors, nous vous demandons de bien vouloir vous présenter devant les Conseillers de l'Action sociale qui vous auditionneront préalablement à toute décision de licenciement et ce le mercredi 26 juin 2019 à 20h00 au sein des locaux de la Maison de Repos du CPAS [...] »

3.3. Le 27 juin 2019, Monsieur H est licencié pour motif grave. La lettre de licenciement – signifiée par exploit d'huissier – est libellée comme suit :

« Nous faisons suite à votre convocation par exploit d'huissier signifié le 19 juin 2019 vous informant de votre mise en cause présumée dans des faits justifiant votre audition le 26 juin dernier par le Conseil de l'Aide sociale dans le cadre d'une procédure de nature à entraîner une décision importante à votre rencontre en application de la loi et du règlement de travail et vous laissant la possibilité de faire toutes déclarations en vous faisant assister d'un défenseur après consultation du dossier de cette affaire.

Ces faits sont d'avoir :

1. En date du 7 juin dernier alors que vous deviez, dans le cadre de votre travail d'ouvrier, aller chercher des objets donnés par Mme L. (domiciliée) au CPAS:

- avoir omis de déposer la totalité des objets donnés au lieu normal de dépôt du CPAS (dans l'ancien bâtiment de l'IDEA — rue de Pâturages 76 à Quaregnon) conformément aux instructions de votre supérieur hiérarchique ;
- avoir déposé notamment une machine à laver au domicile de Mme R. , rue .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

- avoir enlevé plus tard dans la soirée cette machine à laver à votre profit exclusif et personnel.
 - 2. Avoir entraîné dans ces agissements un jeune travailleur article 60, §7, M. G qui est ami de la dame R précitée, et avoir fait pression sur lui afin de l'inciter à se taire sur les faits précités.
 - 3. Avoir ainsi manqué gravement à votre devoir de probité en détournant à votre profit personnel des objets devenus la propriété de votre employeur.
- Avec la circonstance que vous avez été dans le passé Brigadier et ne pouvez donc ignorer l'importance de l'exemplarité du comportement à donner à des travailleurs article 60, §7.
- Il a ainsi été procédé à votre audition ce mercredi 26/6/2019 de 21h10 à 21h50 par le Conseil de l'Action Sociale à l'issue d'une enquête interne menée par les services du CPAS afin de faire toute la lumière sur les causes de ces faits et rassembler les déclarations de chacun des intéressés pour établir de manière non équivoque le déroulement des faits précités.
- Un dossier inventorié avec les déclarations des différentes personnes concernées a été établi et comporte tous les éléments utiles.
- Une information pénale est d'ailleurs en cours au sujet des faits.
- Après avoir entendu vos déclarations telles que relatées dans le procès-verbal de votre audition que vous avez amendé et signé il apparaît matériellement que les faits précités sont établis, soit:
1. En date du 7 juin dernier alors que vous deviez, dans le cadre de votre travail d'ouvrier, aller chercher des objets donnés par Mme D (domiciliée) au CPAS :
 - avoir omis de déposer la totalité des objets donnés au lieu normal de dépôt du CPAS (dans l'ancien bâtiment de l'IDEA — rue de Pâturages 76 à Quaregnon) conformément aux instructions de votre supérieur hiérarchique,
 - avoir déposé notamment une machine à laver au domicile de Mme B, rue ;
 - avoir enlevé plus tard dans la soirée cette machine à laver à votre profit exclusif et personnel.
 2. Avoir entraîné dans ces agissements un jeune travailleur article 60, §7, M. G qui est ami de la dame E précitée, et avoir fait pression sur lui afin de l'inciter à se taire sur les faits précités.
 3. Avoir ainsi manqué gravement à votre devoir de probité en détournant à votre profit personnel des objets devenus la propriété de votre employeur.
- Avec la circonstance que vous avez été dans le passé Brigadier et ne pouvez donc ignorer l'importance de l'exemplarité du comportement à donner à des travailleurs article 60, §7.
- Le Conseil a l'intime conviction que:
- Votre comportement dans ce contexte est totalement anormal et donc fautif.
 - Vos explications sur les événements, leur chronologie et les motivations de ceux-ci ne sont nullement vraisemblables.
- Au vu du dossier, ce comportement ne permet donc plus d'avoir la moindre confiance en vous et dans votre travail.
- Ce comportement est grave et inadmissible.
- Les faits sont suffisamment établis à ce stade.
- Dans la mesure où ces comportements qui constituent des manquements graves (cf. l'énumération indicative de notre règlement de travail) ne comportent aucune justification raisonnable, ils ne permettent plus instantanément et définitivement d'avoir la moindre confiance en vous et de continuer une relation de travail.
- En conséquence de quoi et en application de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, votre contrat est définitivement rompu. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

4. Position du tribunal

4.1. Indemnité compensatoire de préavis

- *Principes*

4.1.1. Il convient de vérifier si le licenciement de Monsieur . H est conforme au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cet article dispose :

« 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.

(...)

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. ».

4.1.2. Le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables après que l'employeur ait eu connaissance de l'existence du motif grave.

4.1.3. L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.¹

4.1.4. « Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre les relations contractuelles. Il peut, à condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous les éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, 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, l'arrêt viole l'article 35, alinéa, 2 de la loi sur le contrat de travail. »²

- *Application*

4.1.5. Il n'est pas contesté que le licenciement pour motif grave est intervenu dans la forme et les délais requis par l'article 35 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹ Cass., 28 avril 1997, *Pas.*, I, p. 514 ; C.T. Mons, 17 juin 2013, 2012/AM/294, inédit.

² Cass., 6 juin 2016, *Chron. D.S.*, 2016, p. 187.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

4.1.6. Monsieur H conteste la gravité du fait qui lui est reproché. Il soutient ne jamais avoir eu l'intention de commettre un vol et que la matérialité de l'infraction n'est par ailleurs pas établie. Selon lui, Madame D l'aurait invité à reprendre la machine à laver personnellement et aurait donc distingué celle-ci du reste du lot d'objets donnés au C.P.A.S. de QUAREGNON.

4.1.7. L'attestation de Madame D, produite par le C.P.A.S. de QUAREGNON, ne présente exactement la même version des faits :

« Je soussignée Mme D déclare avoir donné au CPAS de Quaregnon via l'intermédiaire de Mme B ; qui m'a envoyé un ouvrier, qui est venu enlever ces meubles et divers le 07/06/2019. La liste des dons: une salle à manger en chêne massif composée d'un buffet 4 portes et 4 tiroirs, un buffet 2 portes et 2 tiroirs, une grande table et les 6 chaises recouverte de velours vert, une vitrine 2 portes vitrées, 4 tiroirs, un buffet de cuisine blanc, un barbecue neuf dans sa boîte, un fauteuil « lit » de jardin neuf dans sa boîte, une arche support plantations neuve dans sa boîte, un meuble d'appoint en chêne une porte, une machine à laver de marque Miele, en état de fonctionnement, un meuble en pitch pin 2 portes, et une TV ancienne Philips avec sa commande, un relax modèle everstyl en velours beige moucheté et diverses choses dont je ne me souviens plus le détail. Par contre quelque chose m'a interpellée, ce MrT m'a recontactée par deux fois, une première fois via un ami, pour me faire savoir qu'il s'agissait de ne pas « parler » de la machine à laver dans mes dons! il est même revenu me voir personnellement, pour BIEN me préciser de ne parler en aucun cas de la dite machine. Ayant vraiment horreur du mensonge, j'écris ce document pour Mme B car cela m'a choquée. »

4.1.8. Monsieur H remet en cause le contenu de cette attestation, au motif que les préposés du c.p.a.s. ne disposent pas des qualités requises pour recueillir des auditions, dès lors qu'ils ne sont ni fonctionnaires de police ni détectives privés.

4.1.9. L'audition de Monsieur H par les services de police, le 20 juin 2019 est toutefois également très éclairante :

« Je me présente ce jour en vos locaux suite à votre visite domiciliaire chez ma mère hier dans le cadre d'un vol domestique. Lors de cette visite, j'étais présent chez ma mère mais je n'y suis pas domicilié. Je n'ai aucun grief à formuler quant à cette visite domiciliaire, elle s'est bien passée. A la clôture de celle-ci vous avez emmené une machine à laver de marque MIELE. [...]

Je travaille actuellement pour le CPAS de Quaregnon depuis 1980 en qualité d'ouvrier d'entretien. Je n'ai jamais eu de problème avec mon employeur. J'ai juste eu il y a plusieurs années une plainte d'une pensionnaire pour des faits de mœurs mais il a été prouvé que ce n'était pas moi. Vous me demandez si j'ai un règlement d'ordre intérieur pour mon emploi, je vous réponds que oui. En ce qui concerne les faits pour lesquels vous m'entendez je vous explique ce qui suit. Il y a environ 1 ou deux semaines c'était un vendredi Mme B m'a avisé qu'une dame souhaitait donner des effets au CPAS et que je devais me charger du déménagement. A votre question, Mme B est la coordinatrice du magasin social. De manière générale, c'est Mme B qui nous requiert quand il y a un déménagement à faire. Je ne sais plus le n° de l'habitation mais je sais que nous devons nous rendre à la rue à Quaregnon pour ce déménagement. Par la suite, j'ai vu mon responsable en la personne de Mr Q et celui-ci m'a dit que c'était qui allait faire le déménagement avec moi.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

A votre question, on nous a donné cette mission en matinée.

J'ai donc pris une camionnette du CPAS et me suis rendu chez la dame avec

Sur place, nous avons eu contact avec la donatrice qui était une dame d'une soixantaine d'années.

La dame nous a désigné plusieurs objets se trouvant dans son habitation pour que nous les emmenions.

Nous avons donc chargé plusieurs objets et avons fait plusieurs trajets.

Les objets que nous avons pris en charge, nous les avons entreposés à l'IDEA. C'est là que tous ces objets sont entreposés.

Vers la fin du déménagement, la dame nous a dit qu'il restait une table et des chaises dans le garage.

Alors que nous chargions la table et les chaises dans la camionnette, la dame m'a dit « Vous pouvez avoir aussi la machine à laver ». Elle nous a dit aussi qu'on pouvait évacuer d'autres objets à savoir un lit de jardin, un barbecue, une arche pour jardin et une machine à coudre.

Je me suis alors retourné vers Julien et lui ai demandé si il les voulait. Il m'a dit que non. Et je me suis dit que j'allais prendre la machine à laver et que j'allais remettre le reste au CPAS.

A votre question de savoir si la dame avait dit que je pouvais prendre ces effets pour moi personnellement, je vous réponds qu'elle m'a dit qu'on pouvait se servir, que c'était pour nous.

Nous avons donc quitté l'habitation de cette dame. Ensuite nous sommes rentrés vers le CPAS mais en passant dans la rue de Monsville j'ai demandé à . si on pouvait déposer les objets chez sa copine en attendant que je vienne les reprendre.

A votre question, j'ai donc déposé chez tous les effets précités à l'exception de la table et des chaises.

Nous sommes ensuite rentrés au service financier d'abord pour déposer le ticket de la station essence et ensuite nous sommes allés à l'IDEA déposer la table et les chaises.

A votre question, lorsque je me trouvais chez Julien il est vrai que j'ai vu Mme B qui passait en voiture et qui s'est arrêtée à hauteur de la camionnette.

Lorsqu'elle s'est arrêtée était dans sa maison.

Mme B m'a demandé si je chargeais une machine. Je lui ai répondu que oui je donnais un coup de main pour décharger la machine. Je ne lui ai pas dit quoi ou pour qui on faisait cela et elle ne me l'a pas demandé.

Elle a redémarré assez rapidement, c'est qu'elle était pressée ou je ne sais pas moi.

A votre question de savoir si il y avait eu quelque chose de particulier lors de mon retour au CPAS, je vous explique que oui. Mr Q m'a interpellé pour savoir si il y avait eu un soucis car l'avait appelée.

Je lui ai dit qu'effectivement nous avions déchargé une machine à laver .

Je lui ai dit que la dame nous avait donné cela personnellement.

Mr Q m'a dit qu'il fallait faire attention quand je faisais des histoires pareilles et il m'a conseillé d'aller voir la donatrice pour dire qu'elle nous avait bien donné cela à nous personnellement et non pas au CPAS. Il nous a dit qu'il fallait faire ça plus discrètement. Pour ma part je ne voyais pas pourquoi car la dame m'avait donné cette machine. Par la suite c'en est resté là.

En soirée je suis retourné chercher les effets chez avec mon Opel Corsa. J'ai pris ce véhicule car c'est celui que j'utilise pour faire les courses et autres. Elle porte l'immatriculation

J'ai donc pris tous les objets dans mon véhicule et suis rentré chez ma mère. J'ai fait un seul trajet.

Une fois chez moi, j'ai déchargé les objets dans l'allée latérale.

Le lendemain après avoir fait le tour des objets j'ai décidé de ne conserver que la machine à laver.

J'ai repris le reste dans mon véhicule et je suis allé le remettre à l'IDEA en matinée.

Je vous explique que je me suis rendu à l'atelier où j'ai pris la clé de l'IDEA et je suis allé y mettre les objets.

J'y ai redéposé tous les objets à savoir : l'arche de jardin, le lit de jardin, la machine à coudre (dans une vieille valise).

A votre question de savoir ce qu'il est advenu du barbecue je vous réponds qu'il est resté chez .

Je ne l'avais pas repris au départ de son domicile et j'ignore ce qu'il en a fait.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

Il est vrai que j'avais gardé la machine à laver et ce pour les pièces.

A votre question, il est vrai que le jour du déménagement je me suis rendu après mon travail chez la donatrice afin de me faire confirmer qu'elle nous avait bien donné ces effets. Cette dame m'a dit oui.

Vous me demandez pourquoi j'ai agi ainsi, je vous explique que Mme B est spéciale et que je craignais sa réaction.

La donatrice m'a confirmé sur place qu'elle nous avait bien donné à titre personnel certains effets.

Je reconnais que je n'aurais pas dû faire ça comme cela. J'aurais dû repasser en dehors de mon travail.

Je vous déclare cependant que ce genre de choses est courant au sein du CPAS. Les inventaires des objets sont inexistantes. Tout un temps on devait faire des photos des objets mais cela ne se fait plus depuis des années.

Et tout le personnel peut avoir accès aux locaux où sont entreposés les objets.

Pour ma part, je n'ai jamais rien pris dans ces locaux.

Pour les faits qui me sont reprochés, je nie formellement avoir volé ces objets.

J'espère qu'en son âme et conscience la donatrice dira les choses telles qu'elles se sont passées. »

4.1.10. Il ressort de cette audition que Monsieur H reconnaît :

- avoir emporté pour son usage personnel la machine à laver et d'autres objets donnés par Madame D ;
- ne pas avoir demandé l'autorisation de sa hiérarchie ni même informé celle-ci de son intention de conserver la machine à laver ;
- être retourné après les faits, chez la donatrice pour une « mise au point ».

4.1.11. Ces propos suffisent à établir la gravité du motif, sans devoir examiner si les éléments constitutifs d'une infraction de vol sont démontrés.

Même si Monsieur H n'avait pas l'intention de commettre un « vol », il lui incombait, d'une part, de s'assurer sans la moindre ambiguïté de la volonté de Madame D de lui offrir personnellement certains effets et, d'autre part, de solliciter l'autorisation de sa hiérarchie avant de s'approprier un ou plusieurs objets cédés à titre gratuit par un habitant de la commune au C.P.A.S. de QUAREGNON. Cette éventualité était d'ailleurs expressément prévue par le règlement de travail applicable à Monsieur H, conformément à l'article 3, 5° : « Chaque agent a le devoir de ne solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en dehors de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques. »

Ayant travaillé pendant 39 ans pour le C.P.A.S. de QUAREGNON, dont plusieurs années en qualité de « brigadier », Monsieur H ne pouvait ignorer cette obligation professionnelle.

4.1.12. C'est de manière purement fortuite que le C.P.A.S. de QUAREGNON a eu connaissance des faits, dès lors que Madame B a rencontré Monsieur H alors qu'il déchargeait la machine à laver chez une amie de son jeune collègue.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

4.1.13. Monsieur H fait par ailleurs grand cas de l'absence d'inventaire des dons effectués au C.P.A.S. de QUAREGNON. En l'espèce, le tribunal ne voit pas ce qu'un inventaire aurait modifié dans la situation, dès lors que, même si Madame D n'avait pas inclus dans son inventaire la machine à laver et les autres objets que Monsieur H a cru pouvoir conserver pour son propre usage, le règlement de travail interdisait expressément aux travailleurs du C.P.A.S. de QUAREGNON de recevoir des dons dans le cadre de leurs fonctions ou en raison de celles-ci.

4.1.14. Dans ces circonstances, le C.P.A.S. de QUAREGNON a légitimement pu considérer que Monsieur H avait commis une faute grave, rendant impossible la poursuite des relations professionnelles. Le tribunal fait sienne la jurisprudence de la Cour de cassation, citée ci-dessus, selon laquelle il ne peut exiger de l'employeur qu'il démontre en outre que le licenciement sans indemnité ni préavis est proportionné à la gravité de la faute. Cela reviendrait à ajouter une condition non prévue par la loi.

4.1.15. Pour cette même raison, il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur une éventuelle discrimination entre la sanction infligée à Monsieur G (une réprimande) et à Monsieur H, dans la mesure où dès l'instant où la gravité de la faute est établie, le C.P.A.S. de QUAREGNON pouvait apprécier en toute indépendance si le lien de confiance était irrémédiablement rompu.

Surabondamment, s'agissant d'un jeune de 21 ans, employé dans le cadre d'un contrat « article 60 » et sans responsabilité au sein du C.P.A.S. de QUAREGNON, il est manifeste que sa faute éventuelle ne peut être assimilée à celle d'un ouvrier de près de 40 ans d'ancienneté.

4.2. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

- Principes

4.2.1. Les travailleurs du secteur privé bénéficient depuis le 1er avril 2014, de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, aux termes de laquelle, notamment en cas de licenciement « manifestement déraisonnable » au sens de l'article 8 de la C.C.T., l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnisation correspondant au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9).

4.2.2. Le champ d'application de la C.C.T. n° 109 est toutefois limité au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

4.2.3. Or, sont exclues du champ d'application de cette loi les « personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements qui en dépendent et les organismes d'intérêt public ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

4.2.4. Dans un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a indiqué, en ce qui concerne l'absence de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 [à savoir, « les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs »] :

« 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 ».³

4.2.5. Selon la cour du travail de Mons, à laquelle le tribunal se rallie :

« 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. »⁴

4.2.6. Ainsi, si le juge peut se référer aux critères de la C.C.T. n° 109 – notamment pour définir le caractère déraisonnable ou manifestement déraisonnable du licenciement par rapport à un employeur normal et raisonnable – il reste qu'il ne peut qu'appliquer « le droit commun de l'abus de droit ».

- *Application*

4.2.7. Le C.P.A.S. de QUAREGNON est exclu du champ d'application de la C.C.T. n° 109.

³ arrêt n° 101/2016

⁴ C. trav. Mons, 9 avril 2019, R.G. 2018/AM/125, www.terralaboris.be; voy. également C. trav. Mons, 28 mars 2017, R.G. 2016/AM/92, www.terralaboris.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

4.2.8. En conséquence, le tribunal ne peut examiner le droit de Monsieur H à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la C.C.T. n° 109.

4.2.9. La demande de Monsieur H pourrait toutefois s'interpréter à la lumière de la théorie de l'abus de droit.

4.2.10. Cependant, la confirmation du licenciement pour motif grave a pour conséquence que ce licenciement ne peut ni être manifestement déraisonnable, ni, le cas échéant, abusif.

La demande doit être déclarée non fondée.

4.3. Prime d'attractivité

Monsieur H réclame le paiement d'une prime d'attractivité, mais ne produit aucun élément par rapport à celle-ci. Par ailleurs, aucune indemnité compensatoire de préavis ou indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'étant due, aucun calcul de la rémunération de base (incluant, le cas échéant, la prime d'attractivité) ne doit être opéré.

La demande n'est pas fondée.

4.4. Production de documents sociaux

Cette demande doit être déclarée non fondée, à défaut de condamnation du C.P.A.S. de QUAREGNON au paiement de sommes supplémentaires.

4.5. L'indemnité de procédure et l'exécution provisoire

4.5.1. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète » (art. 1017, al.1^{er} du Code judiciaire).

En l'espèce, Monsieur H succombe.

4.5.2. Le C.P.A.S. de QUAREGNON liquide l'indemnité de procédure à la somme de 262,37 €.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT après un débat contradictoire,**

Dit les demandes non fondées,

En déboute Monsieur H ;

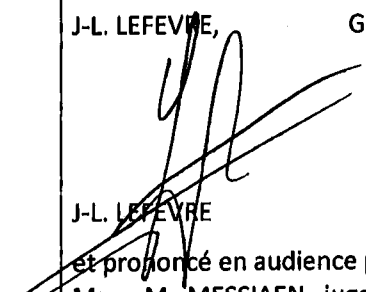
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n°20/365/A - Jugement du 8 février 2021

Condamne Monsieur H aux frais et dépens de l'instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée dans le chef du C.P.A.S. de QUAREGNON à la somme de 262,37 € ;

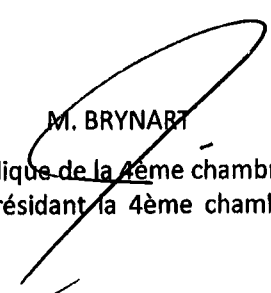
Délaisse à Monsieur H: à la contribution de 20 €, prévue par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi rendu et signé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail du Hainaut - division de Mons, composée de :

M. MESSIAEN,	Juge, président la 4 ^{ème} chambre,
M. BRYNART,	Juge social au titre d'employeur,
J.J. ASMAOUI,	Juge social au titre de travailleur ouvrier,
	dans l'impossibilité de signer le présent jugement (art. 785 du C.J.),
J-L. LEFEVRE,	Greffier délégué.



J-L. LEFEVRE

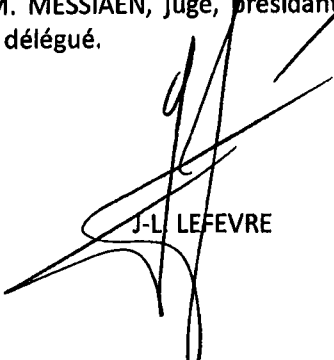


M. BRYNART



M. MESSIAEN

et prononcé en audience publique de la 4^{ème} chambre du tribunal précité, le 8 février 2021, par Mme M. MESSIAEN, juge, président la 4^{ème} chambre, avec l'assistance de M. J-L. LEFEVRE, greffier délégué.



J-L. LEFEVRE



M. MESSIAEN