

Numéro de rôle : 19/794/A
Numéro de répertoire : 21/5901
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : M. c/ CPAS DE QUAREGNON
Jugement interlocutoire – renvoi au rôle

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique
supplémentaire du
9 août 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 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 : **Madame** **M**

PARTIE DEMANDERESSE, représentée par Me S. HAENECOUR loco Me L. VAN KERCKHOVEN, avocat à Mons ;

CONTRE : **LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE QUAREGNON**, [BCE : 0212.159.586], ci-après en abrégé « le C.P.A.S. de QUAREGNON », personne morale de droit public, dont le siège administratif est établi à 7390 QUAREGNON, rue Charles Dupuis, 118 ;

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

PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- La requête remise par le dépôt au greffe le 20 juin 2019;
- l'ordonnance prise le 16 septembre 2019 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire fixant notamment l'audience de plaidoiries au 17 mai 2020 ;
- Les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse remis par le dépôt au greffe le 1^{er} décembre 2020;
- les conclusions additionnelles ultimes et de synthèse de la partie défenderesse remises par le système informatique e-Dépôt le 15 janvier 2021; ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse remis par le dépôt au greffe le 12 mai 2021;

La cause a été fixée à l'audience du 17 mai 2021, conformément 747, § 2 du Code judiciaire, audience à laquelle le Tribunal a entendu les parties et appliqué sans succès l'article 734 du Code judiciaire.

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

OBJET DE LA DEMANDE

2. Madame M. demande de prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail liant les parties, à dater du jugement à intervenir, sans effet rétroactif ni restitution réciproque.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

Elle postule la condamnation du CPAS DE QUAREGNON au paiement

- de 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts correspondant à vingt mois et quinze semaines de rémunération net à majorer des intérêts judiciaires, évalués à un montant provisionnel de 10.000,00 € ;
- d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération.

A titre subsidiaire, elle sollicite de condamner le CPAS DE QUAREGNON au paiement de la somme ex aequo et bono de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} mars 2018.

Condamner le CPAS DE QUAREGNON aux frais et dépens de l'instance.

FAITS

3. Madame M, est entrée au service du CPAS DE QUAREGNON en qualité d'éducatrice le 8 avril 1994 dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Ce contrat a été suivi d'un contrat à durée déterminée (d'éducatrice) du 1^{er} janvier 1995 au 31 décembre 1995, d'un contrat à durée déterminée (de commis) du 1^{er} janvier 1996 au 30 juin 1997 et d'un contrat à durée indéterminée (de commis) à partir du 1^{er} juillet 1997.

Par avenant au contrat de travail du 26 mai 2004, elle a été détachée du service secrétariat CPAS DE QUAREGNON vers le service des Infrastructures locales d'accueil (ILA) en tant qu'éducatrice A1 à partir du 1^{er} mai 2004 avec échelle de traitement D6 durant le détachement.

Par avenant du 7 octobre 2010, son détachement a été prolongé avec octroi de l'échelle de traitement B1.

Par avenant du 2 mai 2014, les parties sont convenues que Madame M. exercerait la fonction d'éducatrice, Maribel à mi-temps pour le service social et mi-temps pour la maison de repos et ce, pour une durée indéterminée.

Par convention du 29 décembre 2015, le contrat de travail de Madame M. a été rompu de commun accord sans préavis ni indemnité à la date du 31 décembre 2015.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 29 décembre 2015, le CPAS DE QUAREGNON a engagé Madame M. en qualité d'éducatrice pour la maison de repos, mi-temps et pour le service social, mi-temps, Maribel, à partir du 1^{er} janvier 2016 avec octroi de l'échelle de traitement B2.

Par convention du 1^{er} juin 2016, le contrat de travail de Madame M. a été rompu de commun accord sans préavis ni indemnité à la date du 31 mai 2016.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juin 2016, le CPAS DE QUAREGNON a engagé Madame M. [] en qualité d'éducatrice pour la maison de repos, mi-temps et pour le service social, mi-temps, Maribel, à partir du 1^{er} janvier 2016 avec octroi de l'échelle de traitement B2.

4. Dans le cadre de ses fonctions, Madame M. [] a fait l'objet d'évaluations.

Le résultat de l'évaluation recue ensuite d'un entretien du 23 septembre 2010 avec la hiérarchie (N+1 Monsieur [] G [] Directeur du service social et N+2 Madame [] R [] Secrétaire du Centre, a été « *évaluation globale (...) réservée* ».

Madame M. [] a introduit un recours contre cette évaluation par courrier du 12 octobre 2010.

Dès lors, elle a été convoquée à une audition conformément l'article 123 de l'ancien statut communal, fixée le lundi 25 octobre 2010 dans le bureau du Président, Monsieur A. T [] en présence de celui-ci, de Monsieur J. C [] , membre du Bureau permanent et de ses agents évaluateurs (Madame R [] , Secrétaire du CPAS DE QUAREGNON et Monsieur G [] directeur du service social).

Lors de cette réunion, Madame M. [] a été assistée de Monsieur D [] , permanent CGSP.

Le PV de cette réunion a été signé par elle "pour accord".

Pour les évaluations des 12 septembre 2011 et 5 mars 2014, Madame M. [] a reçu la mention globale « P ».

5. Le 29 juin 2017, Madame M. [] a sollicité la prolongation de son congé parental (se terminant le 31 juillet 2017) à partir du 1^{er} octobre 2017 (réduction des prestations d'1/5^{ème} temps) jusqu'au 30 septembre 2018 ; ce qui lui a été accordé par courrier du 1^{er} août 2017.

Une note de service du 12 décembre 2017 a été communiquée à Madame M. [] , signée par elle, contenant les motifs de la « *désapprobation (du CPAS DE QUAREGNON) concernant la qualité du travail fourni au sein du département social du CPAS DE QUAREGNON* ».

Madame M. [] s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 13 décembre 2017.

D'autres notes de service lui ont été adressées par courrier du 12 février 2018 contenant une note de service du 29 janvier 2018 et une note de service du 1^{er} février 2018.

En sa séance du 28 février 2018, le Conseil de l'action sociale du CPAS DE QUAREGNON a pris la décision suivante :

« *Considérant que madame M. [] , née le [] , domiciliée [] , est engagée en qualité de commis puis d'éducatrice depuis []*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

le 8 avril 1994 et exerce actuellement ses fonctions d'éducatrice pour moitié pour le service social et pour moitié pour la Maison de repos ;

Considérant que madame M. s'est vu rappelée à l'ordre verbalement à plusieurs reprises, depuis de nombreux mois, quant à la qualité de son travail, tant pour la Maison de repos que pour le CPAS DE QUAREGNON ;

Considérant que, n'ayant pas constaté d'amélioration, ces rappels à l'ordre ont ensuite été formalisés par des notes de service de la part des Directions du service social (7 décembre 2017) et de la Maison de repos (30 janvier 2018) et de la Directrice générale (1^{er} février 2018) ;

Considérant par ailleurs que madame M. est absente depuis le 13 décembre 2017 et que les dernières notes de service lui ont été transmises par envoi recommandé après prise de connaissance par le Bureau permanent en sa séance du 6 février dernier ;

Considérant donc qu'il est demandé par les différentes directions que soit mis fin à son contrat de travail au motif du fait que "son comportement ou ses aptitudes, sans qu'il soit question de faute de sa part, génèrent de nombreuses difficultés et que l'intéressée ne veut pas comprendre qu'elle doit modifier certains comportements sujets à critiques en dépit d'avertissements répétés, émanant des différentes directions du Centre " ;

(...)

Considérant que vu les différents coûts, il est proposé de licencier madame M moyennant prestation de son préavis et qu'il conviendra donc de lui octroyer une procédure de outplacement ;

Considérant enfin que le préavis ne pourra prendre cours qu'au retour de madame M

(...)

DÉCIDE

Article 1^{er}. de licencier madame M. , (...), au motif d'absence perturbant l'organisation du service, moyennant la prestation du préavis de 20 mois et 15 semaines. Ce préavis prendra cours le premier lundi suivant le retour au travail de madame M.

(...) »

Par courrier recommandé du 1^{er} mars 2018, Madame M. a été licenciée moyennant un préavis d'une durée de 20 mois et 15 semaines.

Les motifs suivants ont été invoqués dans ce courrier pour justifier le licenciement :

« Les raisons de cette décision résident dans le fait que votre comportement ou vos aptitudes, sans qu'il soit question de faute de votre part, génèrent de nombreuses difficultés et que vous n'avez pas voulu comprendre que vous deviez modifier certains comportements sujets à critiques en dépit d'avertissements répétés, émanant des différentes directions du Centre. »

Il semble que le 8 mars 2018¹, Madame M. ait pris contact avec ARISTA, service externe de prévention et de protection, afin d'être écoutée, conseillée et d'envisager une intervention pour faire part de la situation de mal-être qu'elle a décrit dans le formulaire ad-hoc.

¹ Sur le document déposé apparaît un cachet avec les mentions "reçu le 8 mars 2018" et aucune précision à ce sujet n'a pu être fournie au Tribunal lors de l'audience du 17 mai 2021.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

POSITION DES PARTIES

Position de Madame M

6. A titre principal, elle sollicite que soit prononcée la résolution judiciaire de son contrat moyennant l'octroi de dommages et intérêts.

Elle rappelle l'obligation qui s'impose à tout employeur en vertu de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail mais également de la réglementation relative au bien-être au travail, qui est de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs et d'intervenir lorsqu'il constate que l'un d'entre eux est victime d'agissements illicites ou susceptibles de porter atteinte à sa santé.

L'employeur commet une faute et engage sa responsabilité s'il s'en abstient.

Elle rappelle ensuite les obligations qui s'imposent à l'employeur "*public*" qui sont notamment d'entendre préalablement le travailleur à l'égard duquel est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou son comportement et de motiver adéquatement le licenciement.

Enfin, elle rappelle qu'en matière de harcèlement au travail l'employeur doit prendre des mesures de prévention et de protection au travail pour éviter toute situation en la matière, notamment d'assurer l'accueil et le conseil au travailleur qui se plaint et de prendre des mesures adéquates lorsque des faits sont portés à sa connaissance. A défaut, il commet un manquement à ses obligations.

En l'espèce, le CPAS DE QUAREGNON a bien manqué à toutes ces obligations.

D'abord, elle relève une grande instabilité depuis son entrée en service et un ballottage de service en service, nonobstant qu'elle n'était pas qualifiée pour certains postes occupés.

Ensuite, il lui a été demandé d'accomplir des tâches administratives qui ne relevaient nullement de ses attributions. A quoi c'est ajouté une surcharge de travail.

Ainsi, les reproches formulés — à dessein de venir à bout d'elle — concernaient des tâches administratives réalisées en dépit de ses attributions en tant qu'éducatrice et pour lesquelles elle n'a bénéficié d'aucune formation ni écolage quelconque.

L'acharnement du CPAS DE QUAREGNON à son encontre s'est poursuivi par l'envoi deux mois après la première note de service et alors qu'elle était toujours en incapacité de travail de deux autres notes de service.

Ce concentré soudain de reproches anciens et totalement injustifiés n'avait d'autre vocation que de préparer le terrain de son licenciement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

En ne remédiant pas à une situation de détresse qu'il ne pouvait ignorer puisqu'il en fait état dans la première note de service mais en l'aggravant par des notes de services infondées, le CPAS DE QUAREGNON a commis une faute.

De même, en ne l'ayant pas entendue avant de prendre une décision grave liées à son comportement, il est indéniable que le CPAS DE QUAREGNON a commis un manquement qui l'a privée d'une chance de conserver son emploi.

Enfin, à la lecture de la motivation contenue dans la lettre de licenciement, pour le moins vague, elle n'est absolument pas à même de cerner les faits concrets à l'origine de son licenciement afin le cas échéant, d'en apprécier le caractère abusif.

Ces nombreux manquements justifient que soit prononcée la résolution judiciaire de contrat.

A titre subsidiaire, elle sollicite l'indemnité de protection, en application de l'article 101 de la loi de redressement contenant des dispositions sociale, le CPAS DE QUAREGNON ayant bien commis un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sans motif grave dans son chef et en l'absence de motif suffisant.

A titre plus subsidiaire, elle invoque à tout le moins un abus de droit de licencier dans le chef du CPAS DE QUAREGNON.

Position du CPAS DE QUAREGNON

7. Il considère qu'il n'a commis aucune faute et dément toute forme de harcèlement à l'encontre de Madame M. qui n'en rapporte nullement la preuve.

Ainsi, le fait de donner des instructions ou faire évoluer un agent n'est pas un harcèlement et l'exposé des faits montre au contraire les adaptations tentées à de nombreuses reprises.

Au moment des faits, la jurisprudence était divisée sur la question de l'audition préalable.

L'audition n'est pas une condition sine qua non et dans la mesure où le CPAS DE QUAREGNON connaissait déjà la position de Madame M. (compte tenu des entretiens préalables), tenir une audition n'avait pas de sens.

Par ailleurs, l'acte est bien motivé.

Enfin, elle a bien respecté ses obligations en matière de santé des travailleurs.

Ainsi, les changements d'affectation ont été faits avec l'objectif d'améliorer le bien-être au travail de Madame IV et de lui permettre d'exercer une mission en adéquation avec ses performances et ses centres d'intérêt (suite à sa formation RH complémentaire notamment).

Les tâches administratives ont aussi été données à sa demande puisque suite à cette formation RH, elle souhaitait se réorienter.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

En tout état de cause, il n'y a pas équivalence avec l'indemnité de rupture, les dommages et intérêts dus ensuite de la résolution judiciaire du contrat de travail pouvant être évalués autrement et, parfois même, ex aequo et bono.

Subsidiairement, en l'espèce, il devrait être fixé tout au plus à un euro.

Surabondamment, aucun abus du droit de licencier n'est établi.

DISCUSSION

1. Résolution judiciaire du contrat

A. Principes

8. L'article 1181 du Code civil dispose :

« La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances »

La résolution judiciaire se fonde sur le constat d'une inexécution fautive du contrat de travail.

Doctrine et jurisprudence s'accordent unanimement pour considérer que la résolution judiciaire exige que le manquement soit suffisamment grave ou sérieux² sans qu'il ne constitue une faute grave au sens de l'article 35 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

« "par faute révélant une certaine gravité", le législateur a entendu exclure que la résolution judiciaire puisse être obtenue pour un manquement quelconque (...), un simple motif d'équité (...) ou encore pour un "manquement anodin" ou à une obligation secondaire (...), le manquement reproché devant être suffisamment important pour entraîner la résolution du contrat (...) »³

² A. HACHEZ et P. VANHAVERBEKE, « La résolution judiciaire et unilatérale du contrat (de travail) », in « Les mécanismes civilistes dans la relation de travail. Présence du droit civil en droit du travail. Actes du colloque du 15 octobre 2020, sous la direction de S. GILSON et Ch. BEDORET », Anthémis, 2020, pp.788-789.

³ S. DELOOZ et X. Vlieghe, « La résolution judiciaire », in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », CUP, Anthémis, 2008, p. 215 et doctrine et jurisprudence citées.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

Il apparaît logique qu'il doit s'agir d'une obligation essentielle du contrat de travail et non accessoire car en effet, la résolution judiciaire doit se comprendre comme une conséquence logique de l'inexécution du contrat : la poursuite du contrat paraît ainsi impossible parce que dans cette sorte de contrat (synallagmatique) "la combinaison voulue par les parties est telle que les obligations réciproques se servent mutuellement de base, de raison d'être"⁴

Le Juge apprécie souverainement si le manquement invoqué est suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat aux torts du cocontractants à qui le manquement est reproché⁵.

*« Si le contrat de travail a été suspendu, la décision du Juge produit des effets rétroactifs. Si les parties ont poursuivi l'exécution du contrat durant la procédure judiciaire, la décision opère au moment du prononcé du jugement. »*⁶

La résolution judiciaire du contrat de travail ne donne pas systématiquement lieu à l'octroi de dommages et intérêts. Il appartient à la partie qui invoque la résolution judiciaire de prouver son dommage et son étendue.

A cet égard, aussi, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

Il peut accorder des dommages et intérêts dont le montant est équivalent à une indemnité de rupture ou évaluer le dommage d'une autre manière ; par exemple les montants alloués peuvent être supérieurs au montant d'une indemnité de rupture s'ils sont justifiés notamment par l'octroi de dommages et intérêts incluant la réparation du dommage moral⁷.

De même, le juge pourrait ne pas accorder de dommages et intérêts estimant que la résolution du contrat constitue en elle-même une réparation satisfaisante⁸.

Certaines décisions fixent le préjudice subi par le travailleur « ex aequo et bono »⁹.

9. A côté, de ses obligations principales (faire travailler et payer la rémunération), l'employeur est tenu de respecter de nombreuses obligations accessoires dont celle de sécurité contenue à l'article 20, 2°, de la loi sur les contrats de travail, qui lui impose de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables du point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur mais également celles contenues notamment dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code de bien-être au travail.

⁴ H.F. LENAERTS et Cst, « La rupture du contrat de travail – Chronique de jurisprudence 2011-2015 », Larcier, 2017, p. 85, citant H. de Page (H. de Page, Traité élémentaire de droit civil belge, tome II, Bruylant, 1934, p. 720, n° 875.).

⁵ Notamment, Cass., 12 novembre 1976, Pas., 1977, I, p. 291 et Cass., 8 avril 1976, Pas., I, p. 880.

⁶ F. KEFER et J. CLESSE, « Manuel de droit du travail », 2^{ème} édition, Larcier, 2018, p. 415.

⁷ Notamment, C.T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 358.

⁸ C. T. Bruxelles, 22 juin 2016, J.T.T., 2017, p. 359.

⁹ Notamment, C.T. Liège, 14 mars 2005, Chr. D. S., 2005, p. 243.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

10. Par ailleurs, lorsque l'employeur est une autorité administrative, il est tenu au respect d'obligations particulières qui s'ajoutent au droit commun du travail telles que l'audition préalable qui découle du principe général de bonne administration et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Le principe d'audition préalable

L'employeur public qui procède au licenciement d'un agent contractuel doit respecter le principe d'audition préalable (audi alteram partem) :

« 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. »¹⁰.

Le non-respect de cette obligation par l'employeur public ne peut donner lieu à réparation que sur le plan de l'indemnisation de la perte d'une chance de conserver l'emploi.

Le principe de motivation formelle des actes administratifs

On entend par acte administratif « L'acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un ou de plusieurs administrés ou d'une autre autorité administrative », selon l'article 1^{er} de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 précitée dispose que :

« Les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article premier doivent faire l'objet d'une motivation formelle ».

Par ailleurs, selon l'article 3 :

« La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate ».

En principe, cette motivation – indication des considérations de droit et de fait – doit se trouver dans l'acte écrit qui formalise la décision. Cependant, cette condition doit être comprise de manière raisonnable.

Ainsi, la jurisprudence admet le principe d'une motivation par référence, moyennant le respect des conditions suivantes :

¹⁰ C. Const, 6 juillet 2017, ARR.20170706.2, Juriportal.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

1° Le document auquel se réfère l'acte administratif doit lui-même satisfaire à l'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 ;

2° Le destinataire de l'acte administratif doit avoir eu – préalablement ou simultanément à l'acte administratif – connaissance du contenu de l'acte auquel il est fait référence ;

3° L'auteur de l'acte administratif doit avoir fait sienne la position contenue dans l'acte de référence.

En ce qui concerne le but de l'étendue de la motivation, celle-ci doit permettre au destinataire de l'acte de comprendre les raisons qui ont déterminé la décision.

Il n'est par ailleurs pas prévu que la motivation soit exacte.

B. En l'espèce

11. Madame M. reproche au CPAS DE QUAREGNON d'avoir commis trois manquements à ses obligations justifiant la résolution judiciaire de son contrat de travail, à savoir :

- le non-respect du principe d'audition préalable ;
- le non-respect du principe de motivation des actes administratifs ;
- le non-respect de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (exécution loyale du contrat) et de la réglementation relative au bien-être au travail, qui impose à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs et d'intervenir lorsqu'il constate que l'un d'entre eux est victime d'agissements illicites ou susceptibles de porter atteinte à sa santé.

B.1. Non-respect du principe d'audition préalable

12. Ce manquement est établi.

Cependant, le Tribunal considère que ce manquement n'est pas suffisamment grave pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail.

En effet, comme rappelé dans les principes, la résolution judiciaire qui doit se comprendre comme une conséquence logique de l'inexécution fautive du contrat, ne peut être invoquée en cas de manquements qui ne sont pas suffisamment sérieux ou graves ou qui concernent l'exécution d'obligations accessoires au contrat de travail.

En l'espèce, si Madame M. avait été entendue, tout au plus aurait-elle pu convaincre le CPAS DE QUAREGNON de la maintenir à son service.

En conséquence, tout au plus, Madame M. pourrait-elle invoquer ce manquement pour obtenir la réparation de la perte de la chance qu'elle a perdue de pouvoir garder son emploi.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

B.2. Non-respect du principe de motivation des actes administratifs

13. Ce manquement est établi : la lettre de licenciement n'est pas adéquatement motivée en droit ou en fait.

Ainsi, de quels comportements ou de quelles aptitudes s'agit-il ? Quelles difficultés ceux-ci ont engendrés ? Les avertissements répétés ne sont pas déterminés dans le temps. Il n'est fait aucune référence à des courriers précédemment envoyés ni à la décision prise par le CPAS DE QUAREGNON en sa séance du 28 février 2018.

Cependant, comme exposé ci-dessus, ce manquement à une obligation accessoire du contrat de travail ne peut justifier la résolution judiciaire du contrat.

Par ailleurs, la sanction de l'absence de motivation est la nullité de l'acte administratif ; ce que Madame M. ne demande pas en l'espèce avec les conséquences qu'elle aurait pu en tirer.

B.3. Non-respect de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la réglementation relative au bien-être au travail

14. En ce qui concerne ce manquement, plus précisément, Madame M. reproche au CPAS DE QUAREGNON :

- D'avoir été ballottée de service en service, nonobstant qu'elle n'était pas qualifiée pour certains postes occupés. Elle a énormément souffert de devoir perpétuellement s'adapter et se réadapter aux fonctions qui lui étaient tour à tour confiées, retirées puis à nouveau confiées.
- De lui avoir demandé d'accomplir des tâches administratives qui ne relevaient pas de ses attributions (notamment en remplacement de deux collègues).
- D'avoir maintenu à son égard une charge de travail inadaptée qui s'est encore accentuée lorsqu'elle a fait sa demande de prolongation d'interruption de carrière professionnelle à 1/5ème ensuite de son congé parental, surcharge de travail qui a été la cause de ses ennuis de santé.
- De lui avoir adressé des notes de service à dessein de la déstabiliser.
- De lui avoir formulé des reproches concernant des manquements dans l'exécution de tâches administratives réalisées en dépit de ses attributions en tant qu'éducatrice et pour lesquelles elle n'a bénéficié d'aucune formation ni écolage quelconque.
- De lui avoir adressé des notes de services pendant son incapacité de travail dans l'unique but de se constituer un dossier pour la licencier.
- De ne pas avoir réagi de manière adéquate et au contraire, par son attitude, avoir aggravé son état de santé alors que le CPAS DE QUAREGNON était parfaitement conscient de sa souffrance au travail.
- De ne pas avoir pris la mesure de ce qui était exprimé, de ne pas s'être alarmé de son incapacité de travail consécutive à cette situation et de ne pas avoir entamé une action positive ou médiation en vue de sa reprise.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

- D'avoir profité de son absence et de sa fragilité pour monter un dossier à charge et s'en séparer en lui imposant de prêter un préavis, alors qu'elle n'est plus capable d'affronter son environnement de travail.

En d'autres termes, Madame M. : estime que le CPAS DE QUAREGNON n'a pas pris les mesures nécessaires afin de maintenir son bien-être au travail et qu'il aurait participé à aggraver ses ennuis de santé même si elle ne fait pas référence expressément à l'une ou l'autre disposition de la loi du 5 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Cependant, ces reproches à l'égard de son employeur ne peuvent – à l'estime du Tribunal - justifier la résolution judiciaire du contrat.

Ainsi, Madame M. se plaint d'avoir été "ballotée" d'un service à l'autre, mais, il résulte des pièces déposées qu'elle a accepté tous les changements ou aménagements de sa fonction mais aussi que ceux-ci se sont accompagnés d'une évolution positive de son échelle barémique.

Par ailleurs, elle ne peut contester que des tâches administratives lui ont été dévolues depuis – au moins – 2004.

Ceci résulte notamment des évaluations déposées par les parties¹¹ et du PV d'audition du 25 octobre 2010 concernant son évaluation du 23 septembre 2010. Selon ce dernier, la fonction de Madame M. R a été revue en date du 29 avril 2010 *"suite à différents problèmes de fonctionnement ayant amené la hiérarchie (...) à lui adresser deux notes de services (la première de M. G et la seconde de Mme R"*.

De même, Madame M. ne peut être suivie lorsqu'elle soutient qu'elle n'a pas eu de formation adéquate : les différentes évaluations déposées mettent en exergue l'adéquation des formations suivies avec la fonction.

S'il est vrai que les agissements dont elle s'estime victime dans le questionnaire préalable à l'entretien auprès de ARISTA (cachet de réception du 8 mars 2018) semblent plausibles et que le Tribunal considère qu'il est plus qu'indélicat de la part d'un employeur d'adresser à une employée qui se trouve en incapacité de travail – qui plus est de longue durée – des notes de service, il reste que Madame M. R est en défaut d'établir qu'elle avait informé son employeur d'une quelconque situation de danger ou de harcèlement lors de l'exécution de son contrat de travail et la seule référence à une situation de mal-être sans autre précision dans la note de service du 1^{er} février 2018 est insuffisante à établir cette situation.

Compte tenu de l'absence d'éléments objectifs révélant une situation caractérisée de danger au travail ou de harcèlement lors de l'exécution du contrat de travail, le Tribunal ne peut que considérer que les manquements reprochés à l'employeur au regard de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou de la loi du 5 août 1996 précitée ne sont pas établis

¹¹ Déjà dans l'évaluation de 2004, il était indiqué qu'elle appuyait très souvent ses collègues administratifs/administratives.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021.

ou ne constituent pas des manquements suffisamment sérieux pour prononcer la résolution judiciaire du contrat.

B.4. Conséquences

15. Ce chef de demande n'est pas fondé.

2. A titre subsidiaire Indemnité de protection

A. Principes

16. En droit du travail, certaines dispositions visent à Interdire la rupture unilatérale du contrat de travail, autre que pour motif grave, à l'instigation de l'employeur en certaines circonstances liées à l'interruption de carrière en ne l'autorisant que pour un motif suffisant.

C'est notamment le cas de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, loi de redressement contenant des dispositions sociales qui dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, (...) ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er (...), l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- le jour de l'accord ou;*
- le jour de la demande (...) dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière;*

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 (...)

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, (aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats- délégués du personnel) ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

17. La charge de la preuve que l'origine de la rupture est étrangère à la suspension (totale ou partielle) du contrat de travail pour cause de crédit-temps incombe à l'employeur.¹²

B. En l'espèce

18. Il n'est pas contesté qu'au moment de son licenciement moyennant préavis à prester, Madame M. _____, bénéficiait de la protection prévue à l'article 101 précité.

Pour échapper au paiement de l'indemnité de protection, le CPAS DE QUAREGNON doit établir que la nature et l'origine du motif du congé sont étrangères à la suspension partielle du contrat de travail.

Selon la lettre de licenciement du 1^{er} mars 2018 :

« Les raisons de cette décision résident dans le fait que votre comportement ou vos aptitudes, sans qu'il soit question de faute de votre part, génèrent de nombreuses difficultés et que vous n'avez pas voulu comprendre que vous deviez modifier certains comportements sujets à critiques en dépit d'avertissements répétés, émanant des différentes directions du Centre. »

Dans sa décision du 28 février 2018, le CPAS DE QUAREGNON invoque les éléments suivants pour justifier le licenciement :

« Considérant que madame M. _____ s'est vu rappelée à l'ordre verbalement à plusieurs reprises, depuis de nombreux mois, quant à la qualité de son travail, tant pour la Maison de repos que pour le CPAS DE QUAREGNON ;

Considérant que, n'ayant pas constaté d'amélioration, ces rappels à l'ordre ont ensuite été formalisés par des notes de service de la part des Directions du service social (7 décembre 2017) et de la Maison de repos (30 janvier 2018) et de la Directrice générale (1^{er} février 2018) ;

Considérant par ailleurs que madame M. _____ est absente depuis le 13 décembre 2017 et que les dernières notes de service lui ont été transmises par envoi recommandé après prise de connaissance par le Bureau permanent en sa séance du 6 février dernier ;

Considérant donc qu'il est demandé par les différentes directions que soit mis fin à son contrat de travail au motif du fait que "son comportement ou ses aptitudes, sans qu'il soit question de faute de sa part, génèrent de nombreuses difficultés et que l'intéressée ne veut pas comprendre qu'elle doit modifier certains comportements sujets à critiques en dépit d'avertissements répétés, émanant des différentes directions du Centre " »

¹² Cass., 14 janvier 2008, S.07.0049.N Jurlportal.be, arrêt rendu dans le cadre de la CCT n° 77bis, remplaçant la CCT n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps qui contient une disposition similaire en son article 20, § 2 selon lequel : « L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9. »

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

Aux termes de ses ultimes conclusions de synthèse, le CPAS DE QUAREGNON indique que l'indemnité de protection n'est pas due *"en fonction des éléments de la cause"*.

19. D'abord, le Tribunal constate que le CPAS DE QUAREGNON invoque l'existence de rappels à l'ordre faits oralement *"à plusieurs reprises, depuis de nombreux mois, quant à la qualité de son travail, tant pour la Maison de repos que pour le CPAS DE QUAREGNON"*, mais n'apporte pas la preuve de leur existence.

Par ailleurs, dans la mesure où Madame M. était absente – de manière ininterrompue – depuis le 13 décembre 2017, le Tribunal considère qu'il ne peut lui être reproché de ne pas s'être améliorée suite aux notes de service lui adressées *"le 7 décembre 2017 (lire le 12 décembre 2017)"* ainsi que les 30 janvier 2018 et le 1^{er} février 2018.

Enfin, le CPAS DE QUAREGNON ne démontre pas quelles nombreuses difficultés le comportement d'une employée à son service depuis plus de 24 ans a généré.

En conséquence, le Tribunal considère que le CPAS DE QUAREGNON échoue à rapporter la preuve de l'absence de lien entre le licenciement de Madame M. et la réduction de ses prestations de travail du fait de l'exercice du droit à l'interruption de carrière professionnelle.

20. Madame M. sollicite la condamnation du CPAS DE QUAREGNON au paiement d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération.

Ce chef de demande est fondé.

3. Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

21. Le chef de demande concernant l'indemnité de protection étant fondé, ce chef de demande n'est pas fondé.

4. Dépens

22. Le montant de l'indemnité de protection n'étant fixé qu'à titre provisionnel, il convient de réserver à statuer sur les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire contradictoirement,

Reçoit la demande ;

La dit fondée dans la mesure ci-après ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/794/A - Jugement du 9 août 2021

Dit la demande de résolution judiciaire du contrat de travail de Madame M/ (non fondée ;

En conséquence, dit le chef de demande, à titre principal, visant à condamner le CPAS DE QUAREGNON au paiement de dommages et intérêts correspondant à vingt mois et quinze semaines de rémunération nette à majorer des intérêts judiciaires, évalués à un montant provisionnel de 10.000,00 € non fondé ;

Dit le chef de demande, formulé à titre subsidiaire, visant à condamner le CPAS DE QUAREGNON au paiement d'un euro provisionnel à titre d'indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération, fondé ;

Dit le chef de demande, formulé à titre plus subsidiaire, visant à condamner le CPAS DE QUAREGNON au paiement de la somme ex aequo et bono de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} mars 2018 non fondé ;

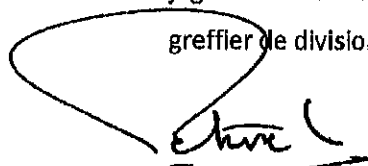
Réserve à statuer sur le surplus et sur les dépens ;

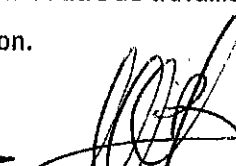
Dit ne pas déroger aux articles 1397 et suivants du Code judiciaire ;

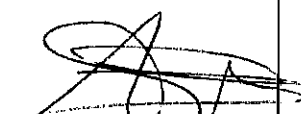
Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

D. A Z, vice-président, présidant la 4^{ème} chambre.
S. B Juge social effectif au titre d'employeur.
L. P Juge social effectif au titre de travailleur employé.
Ch. D greffier de division.


D.

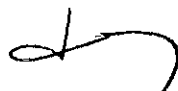

S.


L. P

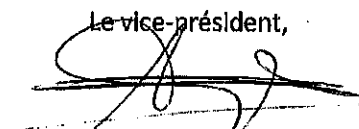

AGUILAR Y CRUZ

Et prononcé à l'audience publique supplémentaire du 9 août 2021 de la 4^{ème} chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, par D. A Z, vice-président, présidant la chambre, assistée de Ch. D, greffier de division.

Le greffier de division,


D.

Le vice-président,


A