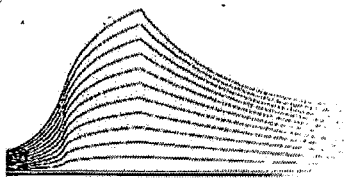

Numéro de rôle
18/177/A
Numéro de répertoire
2019/3498
Chambre
1ère chambre
Parties en cause
B c/ CPAS DE BERNISSART
Type de jugement
Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

Tribunal du travail du Hainaut division de Tournai

Jugement

Audience publique du 4 octobre 2019

Pour copie délivrée en vertu de l'article 792 du Code judiciaire et 280,2° CE

N° 18/177/A	*première chambre*	1e feuillet.

Rép. n° : 2019/ 3418

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT

AUDIENCE PUBLIQUE DU QUATRE OCTOBRE DEUX MILLE DIX-NEUF

En cause de :

Madame **B**

Partie demanderesse représentée par Monsieur *délégué syndical dûment mandaté ;*

Contre :

LE CPAS DE BERNISSART, dont les bureaux sont sis à 7321 Blaton, Rue Joseph Wauters, 10,

Partie défenderesse comparaissant par son conseil Maître DEBRUYNE loco Maître Benoît SALEBMIER, avocat à Mouscron ;

---==oOo==---

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu le mandataire de la partie demanderesse en ses explications et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique du 6 septembre 2019, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire envoyée par recommandé le 14 mars 2018 et reçu au greffe le 15 mars 2018 ;

- les convocations adressées aux parties pour l'audience du 4 mai 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé au greffe le 6 avril 2018 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1er du Code judiciaire prononcée le 4 mai 2018 confirmant les délais des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 6 septembre 2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 août 2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 2 novembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe, en télécopie, le 21 décembre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 1er mars 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse reçu au greffe le 6 mars 2019 ;
- les conclusions de synthèse et les pièces de la partie défenderesse reçues au greffe le 3 mai 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé à l'audience publique du 6 septembre 2019 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

Par requête envoyée par recommandé le 14 mars 2018 et reçue au greffe le 15 mars 2018, Madame B sollicite:

- la condamnation du CPAS de Bernissart à lui verser, sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance et sous déduction des retenues légales en matière de sécurité sociale et de précompte professionnel, la somme brute de 5.470,50 € à titre d'indemnité de rupture,
- la condamnation de la partie défenderesse au paiement des intérêts moratoire et judiciaires à dater du 31 décembre 2017 sur les montants bruts,
- la condamnation de la partie défenderesse à lui verser, sous réserve de majorer ou minorer en cours d'instance, la somme de 11.500 € à titre de dommages et intérêts,
- la condamnation du CPAS de Bernissart à lui délivrer la fiche de salaire de sortie et à lui verser à titre d'astreinte la somme de 15 € par jour et par document manquant, avec un maximum de 1.000 €, à dater de la signification du jugement à intervenir,
- la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance,
- l'exécution provisoire par provision nonobstant tout recours et sans caution du jugement à intervenir.

III. Les faits

Madame B a été engagée dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée en application de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 pour les périodes suivantes (pièces 1 à 3 dossier B) :

- du 1er mai 2017 au 31 juillet 2017 comme technicienne de surface ;

- du 1er août 2017 au 31 octobre 2017 comme aide-cuisinière;
- du 1er novembre 2017 au 30 avril 2018 comme aide-cuisine.

Ces engagements ont été pris pour permettre à Madame B qui avait perdu son droit aux allocations de chômage depuis le 12 décembre 2015, d'ouvrir un nouveau droit pour lequel elle devait justifier de 312 jours de travail sur une période de 21 mois.

Le contrat de travail signé le 31 octobre 2017 dispose notamment que :

- *« Le présent contrat est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et de ses arrêtés d'application* « (article 12).
- *« Chaque partie peut résilier le présent contrat sans préavis avant l'échéance du terme pour motifs graves dont la pertinence, en cas de contestation, est laissée à l'appréciation du juge.*
  Le contrat pourra également être résilié sans préavis avant l'échéance du terme si le travailleur ne met pas tout en œuvre pour maintenir son droit à l'insertion » (article 13).

Le 27 novembre 2017, Madame B a signalé un accident de la vie privée, entrainant une incapacité de travail jusqu'au 16 décembre 2017 (suite à une entorse à la cheville) (pièces 8 et 9A dossier B et pièce 17 dossier CPAS de BERNISSART).

Le CPAS de BERNISSART en a accusé réception dès le mardi 28 novembre 2017 (pièce 9B dossier B).

Madame B a ensuite averti le 18 décembre 2017 le CPAS de BERNISSART de la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 1er janvier 2018, portant ainsi son incapacité totale de travail à plus d'un mois (pièce 10 dossier B).

Compte tenu de son absence, le CPAS de BERNISSART a adressé à Madame B un courrier en date du 18 décembre 2017 l'informant que son droit à l'intégration sociale serait revu lors du Conseil de l'Action Sociale du 20 décembre 2017 (pièce 5 dossier B) :

> « *Par la présente, nous vous signalons que votre droit à l'intégration sociale via l'octroi d'un contrat de travail sur pied de l'article 60 §7 sera revu lors du Conseil de l'action sociale du 20 décembre 2017 étant donné que votre absence du service depuis le 27 novembre 2017 ne permet plus le travail d'insertion professionnelle.*
>
> *Nous vous précisons également que vous avez la possibilité d'être entendue lors du Conseil de l'Action Sociale afin d'exposer votre situation. Pour ce faire, nous vous demandons de prévenir notre Centre le plus rapidement possible ».*

Ce courrier envoyé par pli recommandé (pièce 4 dossier CPAS de BERNISSART) n'a fait l'objet du dépôt d'un avis dans la boîte aux lettres de Madame B que le 20 décembre 2017, soit à la date à laquelle le Conseil de l'Action sociale devait statuer sur ses droits (pièce 5B dossier B).

Madame B étant absente le 20 décembre 2019 n'a pas réceptionné le pli, lequel a fait retour au CPAS de BERENISSART le 5 janvier 2018 (pièce 5B dossier B).

Le 28 décembre 2017, le CPAS de Bernissart a adressé à Madame B sa décision du 20 décembre 2017 de mettre fin à son contrat de travail à dater du 31 décembre 2017, soit au terme de l'incapacité de travail justifiée par un certificat médical (pièce 6 dossier CPAS DE BERNISSART).

La décision prise le 20 décembre 2017 est libellée comme suit :

« Par la présente, nous vous informons de la décision prise par le Conseil de l'Action Sociale en sa séance du 20/12/2017 après examen de votre situation personnelle compte tenu du rapport d'enquête. L'assistante sociale vous a informé du droit à être entendu lors de la séance du Comité spécial du Service social.

La décision est la suivante : le conseil de l'action sociale décide dès lors de mettre fin à votre contrat à dater du 31-12-2017, soit à la fin de l'incapacité de travail justifié par un certificat médical.

La décision prise est motivée de la sorte : Attendu que vous bénéficiez d'un contrat de travail sur pied de l'article 60 §7 de la loi organique des CPAS depuis le 01-05-2017. Attendu que vous êtes en incapacité de travail depuis le 27-11-2017. Que votre incapacité est prolongée jusqu'au 31-12-2017.Qu'au vu de cette incapacité de travail prolongée, il n'est pas possible de poursuivre la mission d'insertion socio-professionnelle liée à votre contrat de travail et que le travail social ne peut être valablement réalisé dans de telles conditions.

Par ailleurs, nous vous informons que, conformément à l'article 47 de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale, un droit de recours contre cette décision vous est ouvert dans les trois mois de la présente notification auprès du Tribunal du Travail de Tournai (...)».

Par lettre du 11 janvier 2018, le CPAS de BERNISSART a transmis une lettre à Madame B l'invitant (pièce 11 dossier B) :

- à venir chercher son formulaire C4 le mercredi 17 janvier 2018 à 13 heures ;
- à restituer ce jour-là son matériel de travail dont la clé de son casier.

Le représentant syndical de Madame B a répondu par mail au CPAS de BERNISSART de la manière suivante (pièce 12 dossier B) :

« Notre affiliée, reprise en objet, nous informe que dans le cadre de son licenciement, le CPAS de BERNISART lui demande de restituer le matériel de travail en sa possession, à savoir deux tabliers et la clé du casier, le mercredi 17 janvier à 13 heure au centre.

Ne pouvant conduire pour des raisons médicales, il sera impossible pour notre affiliée de se rendre à la convocation.

Je vous informe donc que ce matériel sera renvoyé par voie postale dans les meilleurs délais. Cela ne saurait conditionner pour autant la remise de ses

documents de fin de contrat, dont le formulaire C4. Je vous remercie donc d'envoyer ces documents au plus vite ».

Le formulaire C4 rédigé le 8 janvier 2018 par le CPAS de BERNISSART fait état d'une rupture du contrat de travail par ledit CPAS à la date du 31 décembre 2017 au motif suivant : « I*ncapacité supérieure à 1 mois- impossibilité de travailler l'insertion (article 60)* » (pièce 7 dossier B).

IV. Position des parties

Madame B. estime pouvoir prétendre à une indemnité de rupture d'un montant de 5.470,50 €.

En effet le contrat de travail ayant été conclu avec le CPAS de BERNISSART est soumis à la loi du 3 juillet 1978 et ne peut faire l'objet d'une rupture sur le champ par l'employeur que dans deux hypothèses prévue par le contrat de travail signé le 31 octobre 2017 :

- pour motif grave conformément à l'article 35 de la loi précitée ;
- dans le cas où le travailleur ne met pas tout en œuvre pour maintenir son droit d'insertion conformément à l'article 13 du contrat de travail.

Contrairement à ce que soutient le CPAS de BERNISSART, ce dernier n'établit pas qu'elle n'a pas mis tout en œuvre pour maintenir le travail social et par conséquent son droit à l'insertion, son incapacité de travailler supérieure à un mois n'en faisant pas la preuve.

Elle peut également prétendre à des dommages et intérêts pour abus de droit :

- N'ayant pas obtenu l'opportunité d'être entendue, elle a perdu une chance de conserver son emploi et de récupérer ensuite son droit aux allocations de chômage et peut ainsi prétendre à une indemnité de 1.500 €.
- Contrairement à ce que le CPAS de BERNISSART soutient, il n'était pas dans l'impossibilité de poursuivre le travail d'insertion professionnelle.
- En ne lui offrant pas un contrat de travail à durée indéterminée et en la licenciant en invoquant son état de santé, après moins de deux mois après le début de son incapacité de travail et sans démontrer que son absence désorganisait le service et empêchait le projet d'insertion professionnelle, le CPAS de BERNISSART a commis une faute entrainant un préjudice disproportionné par rapport au bénéfice qu'elle pouvait en retirer.
  Son préjudice consiste dans la perte d'une grande chance de se voir rétablir dans son droit aux allocations de chômage ; le CPAS est tenu de réparer son préjudice qu'elle évalue à 10.000 €.

A supposer qu'elle succombe dans son action, elle ne doit être tenue qu'au paiement d'une indemnité de procédure minimale.

Elle précise que la demande relative aux fiches de paie de novembre et décembre 2017 est devenue sans objet.

Le CPAS de BERNISSART s'oppose à la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de Madame B au motif que le contrat de travail « article 60 » signé entre les parties a une spécificité propre ; C'est la loi du 26 mai 2002 relative au droit d'intégration sociale qui s'y applique et non la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail ; n'ayant pas été disposée à travailler ainsi que le démontre la remise des deux certificats médicaux attestant son incapacité de travail jusqu'au 31 décembre 2017, elle a rendu impossible la mission d'insertion socio-professionnelle.

Il ne peut être tenu au paiement de dommages et intérêts pour n'avoir pas entendue Madame B préalablement à son licenciement car :

- Il a par sa lettre du 18 décembre 2017 précisé qu'elle pouvait être entendue le 20 décembre 2017 lors de la séance du Conseil de l'Action sociale.
- Madame B a disposé de toute la latitude nécessaire pour consulter son dossier et préparer sa défense. Son absence de contestation à cet égard jusqu'à ce qu'elle prenne ses conclusions de synthèse le démontre.
- En tout état de cause, les droits de la demanderesse n'ont pas été bafoués puisque la décision de rompre le contrat de travail a été prise sur base d'un rapport circonstancié de l'agent superviseur.
- L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 juillet 2017 ne trouve pas à s'appliquer dans la mesure où il s'agit en l'espèce d'un contrat de travail spécial, en application de l'article 60 § 7de la loi du 8 juillet 1976 et à durée déterminée.

Il n'est pas davantage redevable de dommages et intérêts pour avoir abusé du droit de licencier car :

- Madame B pouvait poursuivre son travail d'insertion auprès du CPAS de Mons, localité auprès de laquelle elle a déménagé peu de temps après la signature du contrat de travail au sein du CPAS de BERNISSART ; ce déménagement a d'ailleurs justifié la suppression du revenu d'intégration sociale par décision du 20 juillet 2017 (pièce 12 dossier CPAS De BERNISSART).
- C'est l'absence au travail, quelle que soit sa cause, qui a justifié le licenciement ; c'est cette absence qui a entraîné l'impossibilité pour le CPAS de poursuivre son travail d'insertion.
- En toute hypothèse, le montant du préjudice réclamé à ce titre, soit 10.000 €, est formellement contesté, lui-même ne pouvant être tenu responsable de la perte de chance de Madame B d'obtenir un droit aux allocations de chômage.

V. Décision du tribunal

A. Indemnité compensatoire de préavis

Le contrat de travail a été conclu entre les parties dans le cadre de loi du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale et plus particulièrement en application de l'article 60 § 7 de ladite loi, lequel dispose que :

« Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'action sociale prend

toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur pour la période visée ».

Ce contrat est régi par la loi du 3 juillet 1978 et prend fin selon les hypothèses déterminées soit par le droit commun (résiliation amiable, résolution judiciaire etc...) soit par la loi sur les contrats de travail (licenciement, décès de l'employeur, expiration du terme, achèvement du travail, décès du travailleur, force majeure).

Un CPAS peut toujours mettre fin à un contrat de travail pour autant qu'il respecte toutes les règles du droit du travail qui sont applicables ; c'est par ailleurs en ce sens qu'il faut lire l'extrait de la circulaire du 17 juin 2015 émanant du Ministre fédéral des Affaires sociales, de la Santé publique et de l'environnement (« *une mise à l'emploi entamée est régie par un contrat de travail auquel toutes les règles du droit du travail sont applicables ; elle ne peut donc être interrompue sans raison* »).

En l'espèce, le CPAS de Bernissart a effectivement rompu le contrat de travail par un courrier recommandé du 20 décembre 2017, en y mettant fin au terme de l'incapacité de travail déclarée de Madame B soit le 31 décembre 2017.

Le CPAS de BERNISSART a justifié sa décision de mettre fin audit contrat de travail à durée déterminée au 31 décembre 2017 par le fait suivant :

« *Vous êtes en incapacité de travail depuis le 27 novembre 2017 et au vu de cette incapacité prolongée jusqu'au 31 décembre 2017 il n'est plus possible de poursuivre la mission d'insertion socio-professionnelle liée à votre contrat de travail, le travail social ne pouvant être valablement réalisé dans de telles conditions* ».

L'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1er, sont applicables aux délais de préavis prévus à l'alinéa 1er.

Les délais de préavis visés au premier alinéa prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité

égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.
§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10bis, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.
§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.
§ 5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1er et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40 ».

Le CPAS de BERNISSART, lequel se réfère expressément à la loi du 26 mai 2002 pour justifier la rupture (p. 7 de ses conclusions) fait ainsi une mauvaise application des dispositions légales, seuls les modes de rupture prévus par la loi du 3 juillet 1978 et ceux prévus par le droit commun pouvant s'appliquer.

Plus particulièrement, le contrat de travail litigieux à durée déterminée prévoit en son article 13 alinéa 2 la disposition suivante :

« *Chaque partie peut résilier le présent contrat sans préavis avant l'échéance du terme pour motifs graves dont la pertinence, en cas de contestation, est laissée à l'appréciation du juge.*
Le contrat pourra également être résilié sans préavis avant l'échéance du terme si le travailleur ne met pas tout en œuvre pour maintenir son droit à l'insertion ».

Il s'agit d'une clause dont le tribunal doute de la validité dans la mesure la jurisprudence majoritaire ne permet d'inclure une telle clause dans les contrats de travail à durée déterminée mais surtout dans la mesure où sa mise en œuvre dépend exclusivement de l'appréciation subjective de l'employeur.

En tout état de cause, il s'agit d'une clause résolutoire expresse pour cause de non-exécution pour laquelle le tribunal conserve son plein pouvoir d'appréciation.

Concrètement, il ne peut être reproché à Madame B de n'avoir pas mis tout en œuvre pour maintenir son droit à l'insertion alors qu'elle était en incapacité de travail dûment justifiée par un certificat médical transmis régulièrement au CPAS de BERNISSART, lequel n'a pas jugé utile de la faire contrôler par un médecin.

Aucune faute ne pouvant être reprochée à Madame B le tribunal ne distingue pas quelle autre raison légale dont pourrait se prévaloir le CPAS de BERNISSART pour justifier la rupture du contrat de travail sans respecter son terme.

La rupture étant irrégulière, Madame B peut prétendre à une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du contrat restant à courir jusqu'à son terme, soit le 30 avril 2018 (en application de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 précité).

Madame E peut ainsi prétendre à une indemnité de 5.470,50 € bruts [(1.724,71 € + 100,39 € + 15,36 €) x 3 /13 x 12 semaines], montant sur lequel le CPAS de BERNISSART n'émet pas de véritable contestation.

B. Dommages et intérêts

a) Dommages et intérêts pour défaut d'audition

a.1 Les principes

Par un arrêt n°86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle a décidé que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux article 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

La Cour constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général audi alteram partem s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voir J.de Wilde d'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout », in J.L.M.B., 2017, P.1700-1707).

En ne se pliant pas à cette obligation, l'autorité publique commet une faute au sens de l'article 1382 du Code Civil et le travailleur peut être indemnisé lorsque cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir conserver son poste de travail. C'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation, laquelle s'apprécie ex aequo et bono (voir en ce sens C. trav. Mons 26 janvier 2018, R.G.2016/AM/04, terra laboris n°64).

Le tribunal estime que l'autorité publique est tenue de procéder à l'audition du travailleur contractuel, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée, avant de prendre une décision constituant une mesure grave liée au comportement ou à la personne de ce travailleur.

Pour le surplus, ainsi que le rappelle la doctrine, le respect du principe général de l'audition préalable ou « *audi alteram partem* » implique que cette audition soit effective. Cela signifie que l'audition « *doit permettre au destinataire de la mesure de faire valoir utilement son point de vue sur les faits en question et la mesure envisagée. Cela implique qu'il ait été préalablement informé de ces faits, qu'il ait eu accès au dossier, qu'il se voie accorder un délai raisonnable pour préparer sa défense et qu'il puisse être assisté du conseil de son choix* » (Lewalle, *Contentieux administratif*, 3e édition, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 221 et J. De Wilde d'Estmael, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », *J.LM.B.*, 2017/36, pp. 1700-1707).

a.2. En l'espèce

En l'espèce, le contrat de travail de Madame B a été rompu le 20 décembre 2017, la fin du contrat étant fixée au 31 décembre 2017.

Son licenciement est fondé sur son absence due à son incapacité de travail, eu égard aux références faites à ses absences dues à cette incapacité dans la lettre de convocation du 18 décembre 2017 et dans la décision du 20 décembre 2017.

S'agissant d'un licenciement pour des motifs liés à la personne de Madame B , le CPAS de BERNISSART devait procéder à une audition effective de cette dernière avant de la licencier.

Le CPAS de BERNISSART fait valoir qu'il a donné à Madame B la possibilité d'être entendue avant de prendre la décision de la licencier.

La convocation à l'audition du 20 décembre 2017 est rédigée comme suit :

> « *Madame,*
> *Par la présente, nous vous signalons que votre droit à l'intégration sociale via l'octroi d'un contrat de travail sur pied de l'article 60 §7 sera revu lors du Conseil de l'action sociale du 20 décembre 2017 étant donné que votre absence du service depuis le 27 novembre 2017 ne permet plus le travail d'insertion professionnelle.*
>
> *Nous vous précisons également que vous avez la possibilité d'être entendue lors du Conseil de l'Action Sociale afin d'exposer votre situation. Pour ce faire, nous vous demandons de prévenir notre Centre le plus rapidement possible ».*

Il résulte clairement des pièces versées aux débats que Madame B n'aurait pu prendre connaissance de la convocation au plus tôt le 20 décembre 2017, soit le jour où le Conseil de l'Action Sociale se réunissait pour prendre sa décision et que le CPAS de BERNISSART ne l'a pas avertie du fait qu'elle pouvait prendre connaissance de son dossier avant cette audition et se faire assister d'un conseil lors de l'audition.

A raison de ses carences, la convocation adressée par la CPAS de BERNISSART ne peut être considérée comme une convocation à une audition préalable effective.

En n'organisant pas une telle audition effective, le CPAS de BERNISSART a causé dans le chef de Madame B un préjudice distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis ; elle a perdu une chance de conserver son emploi et d'être rétablie dans ses droits aux allocations de chômage.

Le tribunal évalue ce dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 1.500,00 €, somme que Madame B a sollicitée.

b) Dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

Madame B entend également obtenir l'indemnisation de son préjudice à raison du fait que la défenderesse aurait exercé de manière abusive son droit de la licencier, pour ne pas avoir agi de manière prudente et diligente. Cette voie lui est effectivement ouverte (op.cit ; *Travailleurs détachés et mis à disposition, Droit belge, européen et international, les centres publics d'action sociale »,* Charles-Eric CLESSE, édition Larcier n°207).

Le fondement du licenciement abusif, se trouve dans l'article 1134, alinéa 3 du Code civil selon lequel les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

L'abus du droit de licencier consiste dans l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (cass., 3ème chambre, 18 février 2008, J.T.T., p. 117).

Le contrôle du juge porte sur la question de savoir si, dans le cadre du pouvoir de licencier donné à l'employeur, ce dernier n'a pas exercé son droit de licencier :

- dans le but de nuire au travailleur,
- en l'exerçant de manière anormale et dommageable pour le travailleur (notamment l'exercice du droit de licencier de façon légère)
- ou encore en l'exerçant de manière telle à créer, dans le chef du travailleur, un inconvénient sans proportion avec l'avantage retiré par l'employeur.

Il appartient au travailleur qui réclame des dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement de rapporter la preuve de la faute commise par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son droit de licencier, du dommage qu'il en a subi et du lien de causalité entre la faute commise et le dommage subi.

En ce qui concerne le dommage et en raison du caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – couvrant tout le dommage, tant matériel que moral – le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct, en tous ses éléments, du dommage découlant de la rupture elle-même qui est réparé par l'indemnité de congé. (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 ; Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 495 et Pas., 2005, p. 1746).

Par ailleurs, le seul fait de mettre fin au contrat (...) pour un motif inexact ne constitue pas en soi une faute dans le chef de l'auteur du congé (notamment : Cass., 15 janvier 1975, Pas., 1975, p. 501).

D'emblée, le tribunal observe que Madame B laquelle épingle toute une série de fautes qu'elle estime pouvoir imputer au CPAS de BERNISSART à l'occasion de son licenciement irrégulier, invoque comme préjudice en lien avec lesdites fautes le fait d'avoir perdu une chance de conserver son emploi et par conséquent d'être réintégrée dans son droit aux allocations sociales. Il s'agit en fait du même préjudice que le tribunal entend réparer par l'octroi d'une indemnité de 1.500 € pour le fait de ne pas avoir été entendue préalablement à son licenciement.

Le tribunal n'estime dès lors pas devoir faire droit à la demande de Madame B au titre de licenciement abusif, faute d'établir un préjudice concret distinct de celui qui est réparé tant par l'octroi de l'indemnité pour la rupture irrégulière du contrat de travail que pour le défaut d'audition préalable à son licenciement.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
Statuant CONTRADICTOIREMENT,

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Se déclare compétent rationae loci ;

Reçoit la demande et la dit partiellement fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne le CPAS de Bernissart à payer à Madame B :
- la somme brute de 5.470,50 € à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts moratoire et judiciaires à dater du 31 décembre 2017 ;
- la somme nette de 1.500, 00 € à titre de dommages et intérêts ;

Le condamne également à délivrer à Madame B la fiche de salaire de sortie et dit qu'à défaut de ce faire dans le délai de quinze jours à dater de la signification du jugement, le condamne à lui payer une astreinte de 15 € par jour de retard dans la délivrance dudit document ;

Le condamne aux frais et dépens de l'instance en faveur de Madame B soit à lui rembourser la somme de 20 €, montant de la contribution versée au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017) ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement conformément à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Ainsi rendu et signé par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge présidant la première chambre ;
Laurence DEWULF, juge social au titre d'employeur ;
Christophe TJOENS, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 4 octobre 2019, par Brigitte DELVIGNE, juge présidant la première chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.

M. PICRON C. TJOENS L. DEWULF B. DELVIGNE