

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DINANT
JUGEMENT PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 7 juin 2019.

R.G.n° 17/716/A

R.A.J. n°

<i>Exp. du</i>	<i>à</i>	<i>JTT n°</i>	<i>Coût :</i>	<i>€</i>
----------------	----------	---------------	---------------	----------

Madame_ D

Partie demanderesse
Partie défenderesse sur reconvention

comparaissant par Me Claire SPITHAELS Avocat à 5500 Dinant, rue L. et V. Barré 32.;

CONTRE

Le CPAS DE HASTIERE dont les bureaux sont situés à 5540 HASTIERE Chaussée de Givet, 2

Partie défenderesse
Partie demanderesse sur reconvention

comparaissant par Me Raphaël PAPART Avocat à 5520 Onhay, Place Collignon, 13;

Vu la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et l'article 1017 du C.J.;

Vu la requête introductive d'instance du 27/12/2017;

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure prise en date du 19/02/2018 ;

Vu les conclusions, les conclusions de synthèse et les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 03 mai 2019;

I. OBJET DE L'ACTION

Madame C. D. sollicite

A titre principal

Le paiement par la partie défenderesse d'un dommage matériel de 5.000€ et d'un dommage moral de 3.000€ à majorer des intérêts au taux légal depuis le 02.10.2017 ainsi que des intérêts judiciaires résultant du non-respect par la partie défenderesse du principe général

audi alteram partem.

Le paiement par la partie défenderesse de **7.651,20 € bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 02.10.2017 ainsi que des intérêts judiciaires.

Le paiement par la partie défenderesse d'un dommage matériel de 3000€ et d'un dommage moral de 3.000 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 02.10.2017 ainsi que des intérêts judiciaires résultant de l'abus du droit de licencié commis par la partie défenderesse.

Le paiement par la partie défenderesse des entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 2420€ (2.400 € d'indemnité de procédure de base et 20€ de frais de requête).

Dire le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement

Déclarer la demande reconventionnelle de la partie défenderesse recevable mais non fondée;

A titre subsidiaire

La condamnation la partie demanderesse qu'à l'indemnité de procédure minimale

Le CPAS DE HASTIERE sollicite

A titre principal

Déclarer la demande principale recevable mais non fondée;

Le paiement par la partie défenderesse des entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, liquidés à 1080€

A titre infiniment subsidiaire

Déclarer la demande principale recevable mais partiellement fondée;

Déduire de l'indemnité de préavis la somme de 4.728,76€ nets allouée au titre de revenu d'intégration sociale au taux chef de famille ;

Réduire à 1€ définitif le dommage matériel et moral réclamé sur base du non-respect du principe « audi alteram partem » ;

Réduire à 1€ définitif le dommage matériel et moral réclamé sur base de l'usage abusif de droit de licencier ;

II. RECEVABILITÉ

Les demandes sont recevables pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale.

III. FAITS

La demanderesse a été engagée en date du 25.08.2016 par le défendeur sous contrat de travail, conformément à l'article 60, §7 de la loi Organique des Centres Publics d'Action Sociale du 8 juillet 1976 en qualité d'ouvrière.

En date du 02.10.2017, la partie défenderesse licencie la travailleuse sur base des motivations suivantes :

Considérant qu'en date du 28/09/2017 Madame D a enregistré avec son téléphone portable une conversation entre la Directrice Générale et elle-même sans le consentement de celle-ci et à son insu ;

Considérant que Madame D est soumise au secret professionnel dans le cadre de son contrat de travail ;

Attendu que la confiance est totalement rompue vis-à-vis de madame D

Attendu que le fait d'enregistrer des conversations dans les bureaux du CPAS sans accord de la hiérarchie et de la personne enregistrée est une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre le CPAS et Madame D

Considérant que Madame D a reconnu les faits et que l'enregistrement a été écouté puis supprimé en présence d'un Agent de police ;

Attendu que cela constitue une faute grave entraînant la rupture du contrat sur le champ sans préavis ni indemnités ;

Considérant qu'en date du 29/09/2017, une convocation pour audition au Bureau Permanent le 2/10/2017 à 10h00 lui a été transmise contre signature d'un accusé de réception ;

Attendu qu'elle ne s'est pas présentée à son audition et a fait savoir au CPAS qu'elle ne viendra pas se défendre ;

IV. DISCUSSION

1. DU LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

1.1. LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE - NOTION

Le siège de la matière réside dans l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Celui-ci dispose que :

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

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

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

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

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

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

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

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

A partir de cette définition légale, trois éléments constitutifs du motif grave peuvent être dégagés ;¹

1. il doit exister un acte fautif imputable au travailleur
2. la faute doit être intrinsèquement grave
3. la faute doit entraîner l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail

1.2. DE LA FAUTE GRAVE

Il est fait grief à la travailleuse d'avoir le 28/09/17 enregistré une conversation téléphonique entre elle et la Directrice Générale sans le consentement de celle-ci et à son insu.

La travailleuse ne conteste pas avoir enregistré cette conversation.

Le 28/09/17, la travailleuse est convoquée dans le bureau de la Directrice Générale avec le Président Monsieur A

Selon l'employeur, lors de cet entretien il est fait reproche à la travailleuse qu'elle raconterait à qui voulait l'entendre ce qui se passait au sein du CPAS et divulguait des situations sociales et décisions prises à l'égard de bénéficiaires. L'employeur invoque que dans ce cadre il sera proposé à la travailleuse de poursuivre son article 60 mais uniquement au sein du lavoir tenu par le CPAS.

¹ Voir M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender », *Ors.*, 2003, p. 17 ; V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », in *Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 212 ; C. trav. Mons, 27 avril 2004, R.G. 17979, *Juridat*

Selon la travailleuse, la Directrice Générale l'aurait durant l'entretien menacé de licenciement si elle ne changeait pas d'attitude à son égard.

La travailleuse a enregistré cette conversation et après l'entretien s'est rendue dans un garage où elle aurait « réécouté » l'enregistrement.

La Directrice se serait rendue compte que la conversation était enregistrée et s'est rendue au commissariat de Police. Un policier s'est ensuite rendu sur les lieux pour enjoindre la travailleuse d'effacer l'enregistrement, ce qu'elle a fait.

La travailleuse a procédé à cet enregistrement pour se ménager une preuve en cas de licenciement abusif et se sentant harcelée moralement par la Directrice Générale une preuve de cet harcèlement.

Il faut donc souligner ici que la travailleuse n'a pas fait usage de l'enregistrement, seul le fait d'avoir enregistré une conversation à laquelle elle participe lui est reprochée.

Par une loi du 30 juin 1994, le législateur a inséré dans le Code pénal une disposition (article 314bis) posant le principe de l'interdiction d'enregistrement des communications téléphoniques. L'article 314bis du Code Pénal interdit tout enregistrement de communications ou de télécommunications privées par une personne qui n'y participe pas, à moins d'avoir le consentement de tous les participants de la communication. La loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques contient un article 124 allant dans le même sens.

Dans le cas d'espèce, l'employeur est justement l'un des intervenants dans la conversation téléphonique. Dans ce cas, ni l'article 314bis du Code pénal ni l'article 124 de la loi relative aux communications électroniques ne s'appliquent. On se référera alors à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme, qui consacre le droit au respect de la Vie Privée.

Sur cette base, l'on peut comme le souligne la demanderesse s'interroger sur la légitimité de l'intervention policière ordonnant l'effacement de l'enregistrement.

Cette hypothèse a fait l'objet d'une décision de la Cour de Cassation le 9 septembre 2008. La Cour s'est référée expressément à l'article 8 de la C.E.D.H. et a estimé en l'espèce qu'il appartenait au juge de prendre sa décision sur base des éléments de faits de la cause, compte tenu de l'attente raisonnable du respect de la vie privée qu'avaient pu avoir les intervenants, et qui portaient notamment sur le contenu et les circonstances dans lesquelles la conversation avait eu lieu.

La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne prescrit nulle part que l'enregistrement de conversations est inadmissible, il est vrai, d'autre part, que chaque personne qui intervient à une conversation privée, téléphonique ou pas, peut prétendre à la protection de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.²

² S. BOULART, "De opname van eigen telefoongesprekken: mét of zonder toestemming van de betrokkenen", R.W. 2002-03, (1601) 1602.

Si chaque communication privée est protégée par le droit à la vie privée, le seul fait d'enregistrer une communication à laquelle on intervient soi-même, à l'insu d'autre(s) intervenant(s), est toutefois autorisé.³

Il y a lieu de faire une distinction en fonction du contenu de la conversation et de la destination qui est ou sera accordée à l'enregistrement, pour conclure enfin qu'il peut y avoir des cas permettant de faire un enregistrement et d'en faire usage par la suite.⁴

Dans un arrêt rendu le 16 octobre 1987 sur les conclusions de l'avocat général Asser, le Hoge Raad der Nederlanden a décidé que le seul fait d'enregistrer une conversation téléphonique sur bande sonore - sans l'autorisation de son interlocuteur - ne constitue pas pour autant une violation du droit au respect de la vie privée, des circonstances complémentaires sont requises.⁵

Dans le cas d'espèce, il s'agit d'une conversation sur le lieu de travail, ne portant que sur la relation de travail entre la travailleuse et la Directrice Générale et le Président.

Cette conversation est manifestement purement professionnelle et ne concerne nullement la vie privée, ni de la travailleuse, ni de l'employeur.

La partie défenderesse dans ses conclusions (p.12) souligne d'ailleurs « *Qu'il n'est pas inutile de préciser que Mme L. n'entretient que des relations professionnelles avec les membres de son personnel* ».

Le fait pour la travailleuse d'avoir procédé à cet enregistrement ne constitue donc pas une faute grave.

1.3. DE L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

Vu l'absence de faute, l'indemnité compensatoire de préavis est due.

Le contrat de travail conclu par les parties mentionne en point 7 que celui-ci est soumis aux dispositions de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail et de ses arrêtés.

Le contrat est affecté d'une clause résolutoire spécifique en point 4

« Le présent contrat prendra fin, automatiquement, lorsque la seconde nommée pourra justifier du nombre de 468 jours de travail ou, assimilés comme tels par l'article 38 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage, nécessaire pour lui permettre de bénéficier des allocations de chômage à temps plein »

Cette clause ne permet pas de déduire qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée.

³ Conclusions de M. l'avocat général TIMPERMAN, avant Cass., 9 septembre 2008, RG P.08.0276.N,

⁴ S. BOULART, op.cit, 1611

⁵ NJ1988, n° 850

Un contrat de travail conclu pour une durée déterminée suppose nécessairement l'indication, dans le contrat, d'un jour déterminé ou d'un événement devant se produire à une date fixe⁶

On ne peut exclure que le travailleur ait durant la période de contrat des jours non assimilés dès lors le terme prévu par la clause sera modifié. L'article 40 de la loi du 03/07/1978 ne peut donc trouver à s'appliquer. Il y a donc lieu pour le calcul de l'indemnité de préavis de faire application de l'article 39 de la loi du 03/07/1978.

Sur cette base l'indemnité compensatoire de préavis est équivalente à 8 semaines.

L'assiette de l'indemnité doit être calculée comme suit : la rémunération fixe en cours au moment de la rupture du contrat, la prime de fin d'année, la quote-part du CPAS dans les chèques- repas et le pécule de sortie, soit les sommes de 1.836,50 € * 12 + 918,72 € + 53,52 * 12 € + 1.267,18€, soit un total annuel de 24.866,14 €

24.866,14€/52 semaines * 8 semaines = 3.825,56€

2. PRINCIPE AUDI ALTERAM PARTEM

La Cour constitutionnelle a prononcé, le 22 février 2018, un arrêt en matière de licenciement des contractuels de la fonction publique⁷. La Cour y affirme que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, qui traite du congé pour motif grave, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique d'être entendu préalablement à son licenciement pour un motif grave lié à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution.

L'article 24 du règlement de travail de la partie défenderesse prévoit une procédure spécifique relative au régime disciplinaire du travailleur contractuel. L'un des piliers du droit administratif est *Patere legem quam ipse fecisti*. De ce principe découle du principe de légalité ; Qu'il signifie que l'autorité administrative est tenue de respecter les règlements qu'elle a elle-même édictés ;

Le règlement de travail précise :

§ 3. Les sanctions prévues sont les suivantes:

1. *l'avertissement*
2. *la réprimande*
3. *après avertissement, la mise à pied de 1 à 15 jours avec perte de rémunération*
4. *les amendes dont le montant total ne pourra excéder 1/5 de la rémunération journalière (sans préjudice des dommages et intérêts qui devraient être payés par le travailleur si sa responsabilité était engagée)*
5. *le licenciement avec indemnité ou préavis la rupture du contrat pour faute grave sur le champ sans indemnité, ni préavis*

⁶ Cass 21/03/1988 – JUSTEL F19880321-13

⁷ Arrêt n o 22/2018.

§ 5. *Le Conseil peut, sur rapport du directeur général, infliger aux membres du personnel susvisé les sanctions disciplinaires prévues à l'article 24 §3 3°, 4°, 5° et 6°.*

§ 6. *A l'exception des sanctions prévues à l'article 24 §3 1 ° et 2°, aucune sanction disciplinaire ne peut être prononcée sans que le membre du personnel ait été entendu en ses moyens de défense sur tous les faits mis à sa charge par l'autorité qui la prononce. Au cours de la procédure, l'intéressé peut se faire assister par un défenseur de son choix.*

§ 7. *Préalablement à l'audition, l'autorité disciplinaire constitue un dossier disciplinaire sous l'autorité du directeur général. Le dossier disciplinaire contient toutes les pièces relatives aux faits mis à charge.*

§ 8. *Au moins douze jours ouvrables avant sa comparution, l'intéressé est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.*

Dans le cas d'espèce, l'employeur a convoqué la demanderesse pour une audition le 02/10/17 par courrier du 29/09/2017.

La travailleuse a accusé réception de son courrier le jour même soit le 29/09/2017.

Il est établi que la partie défenderesse n'a pas respecté la procédure qu'elle a elle-même édicté.

Au demeurant, la travailleuse ne s'est pas présentée à l'audition alors qu'au moment prévu pour celle-ci, elle est toujours sous contrat de travail. Il n'est pas démontré que la travailleuse a demandé un report de celle-ci. Il n'est pas plus démontré qu'elle aurait renoncé à son droit à l'audition.

Le défaut d'audition préalable n'entraîne en soi pour un contractuel ni nullité ni, en conséquence, une quelconque possibilité mais bien le cas échéant une indemnisation par équivalent ;⁸

La sanction du licenciement opéré sans audition préalable de l'agent contractuel consiste en des dommages et intérêts devant réparer la perte d'une chance de conserver l'emploi. La perte de cette chance doit être appréciée au regard des circonstances propres au cas d'espèce ;⁹

La Cour du travail de Bruxelles a dans son arrêt du 10/12/2003 décidé que « *Madame V. demande réparation du préjudice subi suite à l'attitude fautive de la Commune. Elle estime que ce préjudice réside dans « la perte d'une chance de conserver son emploi au sein de la Commune ».* (...) *La cour considère que le dossier déposé par la Commune permet de constater que les chances pour Madame V. de conserver son emploi si elle avait été entendu préalablement au licenciement étaient, en avril 2001 maigre mais cependant pas inexistantes. La cour estime le préjudice subi par Madame V. du fait de la perte de cette dernière chance ex aequo et bono à 2.500€* » ;

⁸ Avis écrit de l'auditorat du travail de Charleroi, rendu le 16/04/2004 dans la cause portant n° R.G. 180.476/A et repris p 146 dans DUMONT M. « *Le droit du travail dans tous ses secteurs* », 2008, Anthemi, s Liège

⁹ C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T., 2005 p.185 ; dans le même sens C. trav. Bruxelles, 26 novembre 2002, Chron. D.S., 2003 p.458 note J. Jacquemain

De même dans son jugement du 30/11/2006, le tribunal du travail de Bruxelles a considéré que « *Le demandeur a subi un préjudice moral consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi. Ce dommage est distinct de celui couvert par l'indemnité de congé. Il sera adéquatement réparé par des dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 1.250€* »¹⁰ ;

Dans un cas similaire, le Tribunal du travail de Bruxelles (10 mai 2007, R.G.2235/06¹¹) relève en premier lieu que, étant une autorité administrative, même lorsqu'il agit comme employeur, le CPAS est tenu, en matière de licenciement, par des règles différentes de celles applicables au secteur privé, parmi lesquelles figurent le respect des droits de la défense et, faisant partie de ceux-ci, le principe de l'audition préalable à toute mesure disciplinaire. Que quant au contenu des obligations du CPAS, le Tribunal s'appuie sur les droits généraux accordés aux agents de l'Etat et retient ainsi que ceux-ci doivent :

- connaître les faits retenus par l'administration pour fonder sa décision,
- disposer du temps nécessaire pour préparer leur défense,
- pouvoir obtenir l'assistance d'un conseil,
- être entendus et faire valoir leurs moyens de défense.

Dans le cas qui lui était soumis le tribunal souligne également que le travailleur devait être informé de son droit à l'assistance d'un conseil et avoir le temps de préparer sa défense ;

Le Tribunal retiendra dès lors une faute dans le chef de l'administration ; il estimera que le préjudice, est constitué, d'une part, de la perte d'une chance d'avoir pu faire valoir sa défense en vue de conserver son emploi et, d'autre part, d'un sentiment d'injustice (préjudice moral) ;

Ce préjudice peut-être fixé ex aequo et bono à 1.500€

3. ABUS DE DROIT

En matière d'abus de droit, il appartient à la demanderesse conformément à l'article 1382 et 1134 du Code Civil de prouver la faute, le dommage et le lien de causalité ;

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placé dans les mêmes circonstances ;

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « *qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente* » c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives » ;¹²

¹⁰ Trib. Trav. Bruxelles, 30/11/2006, inéd., R.G. n°82.087/04 repris p 146 dans DUMONT M. « *Le droit du travail dans tous ses secteurs* », 2008, Anthemis Liège

¹¹ In terralaboris

¹² Cass., 10 septembre 1971, R. W., 1971-72,321; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, Chf.D.S" 2007, p. 39

« dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entière du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail », ¹³

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé ;¹⁴

La causalité doit être certaine ;¹⁵

La demanderesse invoque à titre de faute le non-respect d'une obligation de proportionnalité entre la faute et la sanction, cette obligation de proportionnalité n'est plus consacrée depuis l'arrêt de la Cour de Cassation du 06/06/2016¹⁶.

En outre, aucun dommage matériel distinct de celui résultant d'une perte d'emploi n'est démontré, l'indemnité de préavis octroyée répare donc celui-ci.

Le dommage moral distinct n'est pas prouvé.

4. DEMANDE RECONVENTIONNELLE

La partie défenderesse sollicite que le tribunal déduise de l'indemnité de préavis la somme de 4.728,76€ nets allouée au titre de revenu d'intégration sociale au taux chef de famille que la partie demanderesse a perçu.

En réalité, il s'agit d'une demande de récupération d'un indu par compensation de dette.

Loi concernant le droit à l'intégration sociale du 26/05/2002 prévoit en ses articles 24 et suivants la procédure en récupération d'indu.

La législation prévoit des conditions de forme qui sont de stricte application

L'article 25 de la loi du 26/05/2002 mentionne :

Le centre doit notifier par écrit sa décision à l'intéressé afin de récupérer auprès de lui le revenu d'intégration qui lui a été payé. Cette décision doit comporter, outre les mentions visées à l'article 21, § 3, les indications suivantes

1° la constatation que des montants indus ont été payés;

¹³ Cass., 7 mai 2001, *JIT*, 2001,410; W. Van Eeckhoutte, *Compendium socio/2004-2005 Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, n° 5526

¹⁴ . Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat*; Cass., 1^{er} avril 2004, *J. T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin; Cass., 5 septembre 2003, C.Ol.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi l. Durant, « A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage » in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15

¹⁵ Durant, *op. cit.*, p. 27

¹⁶ http://www.terralaboris.be/IMG/pdf/cass_2016_06_06_s150067f.pdf

- 2° le montant total de ce qui a été payé indûment, ainsi que le mode de calcul;*
- 3° le contenu et les références des dispositions en violation desquelles les paiements ont été effectués;*
- 4° le délai de prescription pris en considération;*
- 5° la possibilité pour le centre de renoncer à la récupération des montants payés indûment et la procédure à suivre à cet effet;*
- 6° la possibilité de soumettre une proposition dûment motivée de remboursement par tranches.*

Lorsque la décision ne comporte pas les mentions précitées, le délai de recours visé à l'article 47, § 1, alinéa 2, ne commence pas à courir.

Le centre ne peut exécuter sa décision de récupération qu'après un délai d'un mois. Si l'intéressé demande dans ce délai qu'il soit renoncé à la récupération, le centre ne peut agir qu'après avoir confirmé sa décision par une nouvelle décision communiquée à l'intéressé par lettre recommandée.

Le tribunal n'a pas la faculté de déroger à cette procédure.

De plus, il semble opportun d'attirer l'attention de la défenderesse sur l'article 17 alinéa 2 de la Charte de l'assuré social qui prévoit « *Sans préjudice de l'article 18, la nouvelle décision produit ses effets, en cas d'erreur due à l'institution de sécurité sociale, le premier jour du mois qui suit la notification, si le droit à la prestation est inférieur à celui reconnu initialement.* »

5. DEPENS

Chaque partie succombant pour partie à la demande, les dépens sont compensés, exception faite de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20,00 euros) dès lors que l'action est au moins partiellement justifiée.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal statuant contradictoirement en premier ressort ;

Dit la demande reconventionnelle de la partie défenderesse, recevable mais non fondée

Dit la demande principale de la partie demanderesse recevable et partiellement fondée

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de :

- 3.825,56€ bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 02.10.2017
- 1500€ à titre de réparation du dommage pour violation de la procédure d'audition préalable à majorer des intérêts au taux légal depuis le 02.10.2017
- la somme de 20€ à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Dinant, composée de :

Madame Anne DE BIE, juge suppléant président du siège,
Monsieur DE KEYSER Paul, juge social représentant les employeurs
Monsieur Emmanuel JACQUEMIN, juge social représentant les ouvriers
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Madame GILLES**, greffier

A. GILLES
Le greffier

E. JACQUEMIN P. DE KEYSER
Les juges sociaux

A. DE BIE
Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience **du sept juin deux mille dix-neuf**, par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège – division de Dinant, siégeant au Palais de Justice de Dinant, par **Monsieur Steve GILSON**, juge suppléant président la chambre remplaçant Anne DE BIE, juge suppléant légitimement empêchée (article 782 bis du C.J.), assistée de **Madame GILLES**, greffier qui signent ci-dessous

A. GILLES
Le Greffier

S. GILSON
Le juge président la chambre