

N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2021/ 1629
Date du prononcé 8 juillet 2021
Numéro du rôle 20/172/A
En cause de : M ^r / CPAS de Hastière

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE - DIVISION
DINANT**

3^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « ouvrier » - Demande relative à une indemnité de rupture, à une indemnité de protection (discrimination), à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109), à des dommages et intérêts pour absence d'audition préalable

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Madame M.

N.N. :

Partie demanderesse

Ayant pour conseil Maître Simon PALATE, Avocat à 5000 NAMUR, rue H. Lemaitre et comparaisant par Maître Alexia DEFRAIRE, Avocate

Contre :

Le Centre Public d'Action Sociale (C.P.A.S.) de HASTIERE, inscrit à la BCE sous le n°0216.696.812, dont le siège social est sis à 5540 HASTIERE, Chaussée de Givet, 2

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître Steve GILSON, Avocat à 5000 Namur, Place d'Hastedon, 4/1 et comparaisant par Maître Christophe MENIER, Avocat

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 12.05.2020 et les convocations adressées aux parties sur pied de l'article 1034 sexies du Code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 08.07.2020 ;
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 02.10.2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 17.11.2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues le 08.01.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues le 15.02.2021 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, reçues au greffe le 19.04.2021 ;
- les dossiers de pièces des parties

Vu le PV de l'audience

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 04.06.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. La demande:

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse

I. au paiement des sommes de

- 3.126,82€ bruts provisionnels correspondant à 7 semaines d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires depuis le 31.03.2020
- 11.613,90€ à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à partir du 31.03.2020 (**dispositif des conclusions mais selon le contenu de celles-ci, il s'agit de l'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007**)

À titre subsidiaire

- 7.593,70€ provisionnels à titre de dommages et intérêts, du chef de licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à partir du 31.03.2020
- 5.000€ à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires à partir du 31.03.2020

II. aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400€,

II. Les faits :

Madame M. (ci-après Madame M.), bénéficie du droit à l'intégration sociale sous la forme d'un revenu d'intégration sociale depuis le 23.07.2015.

Elle a bénéficié d'une dispense de disponibilité au travail pendant près de trois années durant lesquelles elle a remis des certificats annuels au CPAS.

À la fin de l'année 2018, Madame M. a souhaité reprendre une activité professionnelle. Une possibilité d'emploi comme agent d'accueil à la centrale et dispatcher les demandes pour la société MOBILISUD s'est présentée mais sa candidature n'a pas été retenue.

Par la suite, Madame M. a informé le service insertion du CPAS du fait qu'elle avait une possibilité d'emploi auprès de l'institut Louis-Marie Dethy le Château.

L'institution souhaitait un entretien préalable et avait signalé qu'il y avait une possibilité de faire un contrat dans le cadre de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS.

Des contacts ont été établis par le service insertion du CPAS avec l'institution et une convention de collaboration a été réalisée.

Madame M. aurait souhaité prêter à 4/5ème temps mais cela était impossible au regard de la législation sur les allocations de chômage (il fallait obtenir un salaire minimum pour l'assimilation à un temps plein et établir 468 jours de prestation au assimilées).

Après trois semaines de prestations au sein de l'institution, Madame M. a informé le service insertion du CPAS que la situation n'était pas « vivable » à cause de la violence des jeunes et d'un malaise qu'elle ressentait au sein de l'équipe éducative de l'institution.

La visite médicale du 14.01.2019 a confirmé l'inaptitude définitive au travail de Madame M. (pas de manutention de charge, de travail le week-end et de charge psychosociale)¹.

Le contrat de Madame M. a donc pris fin pour force majeure médicale; celle-ci a bénéficié du droit à l'intégration sociale sous forme du revenu d'intégration sociale.

En avril 2019, le CHU de Dinant a sollicité l'intervention du CPAS pour la mise à disposition de personnes pour travailler dans le cadre de l'article 60 § 7 pour différents postes. La candidature de Madame M. a été retenue suite à l'entretien qu'elle a eu avec les responsables de services.

Le CPAS a informé Madame M. qu'elle prestera d'abord dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée de trois mois et finalement dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de douze mois, lui permettant ainsi de reconstituer ses droits sociaux.

En date du 31 mai 2019, Madame M. a donc signé un nouveau contrat de travail dans le cadre de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS, avec le CPAS, pour une durée de trois mois allant du 1er juillet 2019 au 30 septembre 2019.

Madame M. ayant informé le CPAS du fait qu'elle était en vacances à la fin du mois de juin 2019, le premier contrat a donc effectivement débuté le 01.07.2019 et il était à renouveler pour le 01.10.2019, de sorte que le second contrat devait se dérouler jusqu'au 31.12.2019².

Une nouvelle convention de mise à disposition a donc été signée entre le CPAS et le CHU UCL NAMUR site DINANT, et Madame M., en date du 18 juin 2019.

Cette nouvelle convention prévoit que Madame M. est occupée en qualité d'ouvrière polyvalente, dans le cadre d'un régime de travail de 38 heures par semaine, à partir du 1er juillet 2019.

Dans le courant du mois d'octobre 2019, le service insertion du CPAS a pris connaissance de la cohabitation de Madame M. avec une personne bénéficiant de revenus.

Le dernier contrat de Madame M. devant débuter le 01.01.2020, un dossier a été présenté au conseil de l'action sociale du 09.12.2019 avec le nouvel élément, à savoir que Madame M. cohabitait avec une personne qui avait des revenus.

La proposition du service insertion de poursuivre l'intervention de l'aide par l'octroi d'un droit à l'intégration sociale sous la forme d'un travail a été approuvée pour Madame M.³.

Cependant, le CHU n'étant pas convaincu par les prestations de Madame M. pendant la deuxième période du contrat, en raison de nombreux jours de maladie, de jours de circonstance et de sa difficulté à assumer un temps plein, sans parler des difficultés relationnelles avec les collègues, les responsables de l'hôpital ont souhaité un nouveau contrat de trois mois, soit du 01.01.2020 jusqu'au 30.03.2020 afin de pouvoir estimer si Madame M. était capable d'exercer le travail convenu et si elle « tenait le coup ».

¹ pièce n° 2 – Décision du CPAS du 14.01.2019 et formulaire d'évaluation de santé du 14.01.2019

² pièce n° 6 - Enquête sociale du 18.06.2019 et pièces n° 7-9 : contrats de travail

³ Pièce n° 10 - Décision du CPAS de Hastière du 09.12.2019

En date du 06.03.2020, Madame M. a transmis un certificat médical pour 2 jours et un second certificat médical le 10.03.2020 pour une période jusqu'au 30.04.2020 soit après l'issue du 3ème contrat au sein du CHU⁴.

Par décision du 12.05.2020⁵, le CPAS décide donc ce qui suit :

« Vu la fin du contrat au 30.03.2020.

Vu la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976, article 60 § 7.

Vu la loi relative au droit d'intégration sociale du 26.05.2002.

Vu la loi relative à la prise en charge de secours accordé par les CPAS.

Considérant que le CHU Dinant n'a pas souhaité prolonger la collaboration.

Considérant que Madame est en maladie depuis le 06.03.2020.

Considérant qu'elle avait introduit une demande de droit à l'intégration sociale sous la forme d'un revenu d'intégration sociale au 31.03.20.

Attendu qu'elle a renoncé à cette demande par mail en date du 03.04.2020.

Décide à l'unanimité :

le retrait du DIS sous forme de travail au 31.03.2020 ».

Par courrier du 8 janvier 2021, en cours de procédure, le CPAS écrit à Madame M. directement en évoquant la possibilité de l'engager au sein du lavoir du CPAS, dans le cadre d'un contrat de travail article 60⁶.

Par courrier du 19 janvier 2021, le conseil du CPAS écrit comme suit au conseil de Madame M.:

« Cher Confrère,

Je reviens vers vous de manière officielle.

La présente est une proposition concrète pour mettre un terme au litige qui nous occupe.

Madame M fait grief au CPAS de Hastière de ne pas avoir reconduit son contrat à durée déterminée.

C'est contesté.

Ceci étant, dans l'esprit des missions du CPAS, le CPAS propose à Madame M d'être réengagée sous contrat de travail sous article 60, sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable, de sorte que Madame M verra son souhait exaucé.

Je vous remercie de ce que vous me direz.

La présente, qui vaut communication de partie à partie, est officielle. Elle est formulée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable Veuillez agréer, cher Confrère, l'assurance de mes sentiments dévoués. »

Par courrier officiel de son conseil du 9 février 2021, Madame M. a réagi à la proposition du CPAS dans les termes suivants⁷ :

« Ma cliente a pris bonne note de la proposition du CPAS et a également reçu un courrier daté du 8 janvier 2021 à ce sujet (cf. annexe).

Elle s'est renseignée et il n'est pas clair qu'un poste soit effectivement disponible au lavoir.

⁴pièce n° 16

⁵pièce n° 12

⁶pièce n° 19

⁷pièce n° 20

Ma cliente informe néanmoins le CPAS que, pour faire bref procès, elle est disposée à réfléchir à une solution amiable pour mettre un terme au litige, ceci pour autant qu'elle intègre une réparation sérieuse du préjudice causé.

A ce titre, outre la concrétisation d'un emploi (une offre concrète, avec une date d'entrée en service) lui permettant de poursuivre la constitution de ses droits sociaux dans le cadre d'un contrat de travail « article 60 », ma cliente sollicite également que soient intégrés dans cette éventuelle solution transactionnelle :

- le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis qui est réclamée dans le cadre de la procédure en cours du fait de la signature tardive de son dernier CDD
- l'indemnisation du fait qu'elle se soit trouvée sans aucune aide du CPAS pendant 4 mois après la rupture, soit l'examen du RIS selon les conditions légales (sauf pour la période couverte par l'indemnité de rupture, le cas échéant) après enquête sociale et les vérifications qui incombent à votre client légalement.

Par ailleurs, ma cliente sollicite que la procédure en cours soit dans un premier temps renvoyée au rôle de manière à pouvoir vérifier l'exécution par votre client s'il accède à ce qui précède.

Moyennant un retour favorable et sans réserve du CPAS sur ces deux points et transmission d'une offre concrète d'engagement dans le cadre d'un contrat « article 60 », ma cliente est disposée à renoncer à la procédure en cours sans réclamer de frais à votre client et pour autant qu'il en fasse de même concernant les dépens.

La présente, qui fait suite à votre correspondance officielle et constitue une offre destinée à mettre un terme au litige de manière amiable, vous est adressée à titre officiel.

A défaut d'acceptation sous quinzaine, elle deviendra caduque et ma cliente sollicitera d'obtenir la réparation intégrale du préjudice qui lui a été causé.

Elle est par conséquent adressée sans aucune reconnaissance préjudiciable et sans préjudice des moyens de fait et/ou de droit à faire valoir par ma cliente à défaut d'acceptation. Je vous remercie donc de me fixer sur la position de votre client.»

Le 10 février 2021, le conseil du CPAS répond comme suit⁸ :

« Cher Confrère,

Votre courriel retient toute mon attention.

Votre cliente s'est mal renseignée; il y a un poste disponible au lavoir et on attend la position de Madame M. justement pour le mettre en place.

Je note donc que l'emploi n'était pas vraiment le premier chef de demande de votre cliente...

Je n'aperçois pas très bien les concessions que ferait votre cliente dans cette proposition.

Ceci étant, je la soumetts à ma cliente.

La présente, qui répond à votre courrier officiel, revêt la même qualité. Elle est formulée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

Veuillez agréer, cher Confrère, l'assurance de mes sentiments dévoués. »

Par courriel du 15 février 2021, le conseil de Madame M. répond officiellement comme suit⁹ :

« Mon Cher Confrère,

Je reviens vers vous dans le cadre de ce dossier à titre officiel et fais suite à votre envoi de ce 10 février 2021.

Ma cliente ne partage pas les allégations de votre cliente concernant le poste disponible et attend donc des éléments concrets à ce sujet.

⁸ pièce n° 20

⁹ pièce n° 20

Par ailleurs, elle conteste formellement les déductions opérées par votre cliente en ce que l'emploi ne serait pas une demande de sa part et par ailleurs qu'elle ne ferait pas de concession dans sa proposition.

Elle attend donc la réponse du CPAS à propos de celle-ci.

La présente, qui fait suite à une correspondance officielle et remplace une communication de partie à partie vous est également adressée à titre officiel, sous toute réserve et sans aucune reconnaissance préjudiciable.

Veuillez agréer, Mon Cher Confrère, l'expression de mes sentiments bien dévoués. »

Le même jour, soit le 15 février 2021, il est répondu comme suit officiellement au conseil de Madame M.¹⁰ :

« Cher Confrère,

Votre courriel retient toute mon attention.

Ma cliente vous confirme que le poste est disponible. Elle attend le point de vue de Madame M.

Il est quand même curieux que lorsque cet emploi lui soit proposé, Madame M. n'apparaissent guère intéressée.

Pour le reste, quelles sont les concessions dans la proposition de Madame M. ?

J'attends de vous lire.

Votre bien dévoué, »

Toujours le 15 février 2021, le conseil de Madame répond officiellement:

« Mon Cher Confrère,

Je fais suite à votre email.

Est-ce la réponse de votre client à mon courrier officiel du 9 février 2021 ?

Merci de me fixer à ce sujet.

Je ne partage pas votre point de vue selon lequel Madame M. ne ferait pas ce concession.

Ma cliente attend une réponse claire et concrète de la part du CPAS à qui une contreproposition a été adressée.

A vous lire, »

Il est à nouveau répondu par le conseil du CPAS le même jour:

« Cher confrère

Que ferait Mme Moreau comme concession ?

Votre bien dévoué »

Madame M. ne répondra pas.

Finalement, par courrier du 17 février 2021, Madame M. répondra au CPAS directement en indiquant qui suit :

« Madame L.

Madame H.

Je fais suite à votre courrier de ce 17 février 2021.

Je marque mon accord sur cette proposition de contrat et vous remercie de me préciser quand je peux me présenter pour la signature du contrat et les modalités de ma prise de fonction.

¹⁰ pièce n° 20

*Pour le surplus, mon conseil écrit au conseil du CPAS concernant les autres aspects de la discussion et du litige.
Je reste à votre disposition ».*

Finalement un contrat sera signé le 16 mars 2021¹¹.

Madame M. maintient ses autres prétentions, soit :

- le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis qui est réclamée dans le cadre de la procédure en cours du fait de la signature tardive de son dernier CDD
- l'indemnisation du fait qu'elle se soit trouvée sans aucune aide du CPAS pendant 4 mois après la rupture, soit l'examen du RIS selon les conditions légales (sauf pour la période couverte par l'indemnité de rupture, le cas échéant) après enquête sociale et les vérifications qui incombent à votre client légalement.

Aucun accord n'a donc pu se dégager.

III.Position des parties

III.1.Madame M.

La requête est suffisamment précise et complète et subsidiairement les articles 860 et 861 permettent de couvrir la nullité.(en réponse à l'argument d'irrecevabilité).

Le contrat à durée déterminée prenant cours le 31.12.2019 a été signé le 10.01.2020 en telle sorte qu'il s'analyse comme un contrat à durée indéterminée. Sa non prolongation s'analyse donc comme une rupture et une indemnité compensatoire de préavis est due en fonction de l'ancienneté acquise.

Elle est victime d'une discrimination car elle n'est pas été réengagée en raison de son état de santé.

En ce qui concerne le licenciement manifestement déraisonnable, si la première évaluation était négative la seconde était positive. Il n'y avait donc pas de raison de la licencier.

Enfin elle n'a pas été auditionnée ce qui lui a causé un dommage.

III.2.Le C.P.A.S. :

Le CPAS tient à préciser, qu'il n'a pas laissé Madame M. sans aide à la fin de son contrat de travail en mars 2020.

Il lui a proposé d'examiner son dossier mais comme Madame M. cohabitait, les revenus de l'ensemble du ménage impliquaient que Madame M. avait droit à une aide financière du CPAS de 40 €.

Madame M. a alors répondu au CPAS en date du 03.04.2020 estimant que « cela ne valait pas la peine pour percevoir 40 € » ... (Pièce n° 14).

Dans ces conditions, il est malvenu pour Madame M. de signaler qu'elle se serait trouvée sans aucune aide du CPAS pendant 4 mois après la rupture de son contrat.

¹¹ pièce n° 21

Il est donc compréhensible que le CPAS n'ait pas accédé à ses prétentions dans le cadre d'une transaction, des dommages et intérêts ne se justifiant aucunement.

Dans un premier temps, le C.P.A.S. soulève la nullité de l'acte introductif d'instance sur base des articles 1034 ter et 864 du code judiciaire.

Sur le fond, le C.P.A.S. signale qu'une audition a eu lieu par visioconférence le 18.03.2020 et que le CHU n'a pas souhaité poursuivre la collaboration avec Madame M. au-delà du 31.03.2020.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, le C.P.A.S. concède que le contrat a été signé avec retard mais estime que Madame M. abuse de la situation car elle savait ne pas avoir droit à un contrat à durée indéterminée, son occupation étant limitée à 468 jours.

En ce qui concerne la discrimination le C.P.A.S. estime qu'il y a d'autres éléments, dont les évaluations qui justifient le non-renouvellement du contrat à durée déterminée.

Relativement du licenciement manifestement déraisonnable, le C.P.A.S. argue que les absences de Madame M. désorganisait les services du CHU. Par ailleurs, dans le cadre de l'article 60, le C.P.A.S. a une obligation de moyen et non de résultat.

IV.Fondement :

IV.1. La nullité de la requête :

IV.1.1. Les dispositions du code judiciaire

Les articles 1034 et suivants du code judiciaire :

L'article 1034 ter prévoit que

« La requête contient à peine de nullité :

- 1° l'indication des jour, mois et an;
- 2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise;
- 3° les nom, prénom, domicile et, le cas échéant, la qualité de la personne à convoquer;
- 4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande;
- 5° l'indication du juge qui est saisi de la demande;
- 6° la signature du requérant ou de son avocat. »

L'article 1034quinquies ajoute

« La requête, accompagnée de son annexe, est envoyée, en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, par lettre recommandée au greffier de la juridiction ou déposée au greffe. »

Les articles 860 et suivants du code judiciaire:

Article 860

« Quelle que soit la formalité omise ou irrégulièrement accomplie, aucun acte de procédure ne peut être déclaré nul, aucune violation d'un délai prescrit à peine de nullité ne peut être sanctionnée, si la sanction n'est pas formellement prononcée par la loi. Les délais prévus pour former un recours sont prescrits à peine de déchéance. Les autres délais ne sont établis à peine de déchéance que si la loi le prévoit. »

Article 861

« Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception.

Lorsqu'il constate que le grief établi peut être réparé, le juge subordonne, aux frais de l'auteur de l'acte irrégulier, le rejet de l'exception de nullité à l'accomplissement de mesures dont il détermine le contenu et le délai au-delà duquel la nullité sera acquise. »

Article 864

« La nullité qui entacherait un acte de procédure ou le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité sont couverts s'ils ne sont pas proposés simultanément et avant tout autre moyen. »

Article 865 :

« Les règles de l'article 864 et de l'article 861 ne sont pas applicables aux déchéances prévues à l'article 860, alinéa 2. »

IV.1.2. leur application en l'espèce :

Il est constant que la requête déposée par Madame M. ne répond pas au prescrit des articles 1034 ter et 1034 quinquies. Le numéro de Registre National n'est pas mentionné. L'objet de la demande est imprécis (recouvrer mes droits). La requête et ses annexes sont déposées en un seul exemplaire.

Toutefois, le tribunal ne voit quel grief le C.P.A.S. aurait subi suite à ces irrégularités. Aucun dommage n'est allégué (art.861).

Cet argument n'est pas pertinent.

IV.2. Le contrat « article 60 »

IV.2.1. La nature de ce contrat

La loi organique du 26/5/2002 concernant le droit à l'intégration sociale, dispose en son article 2:

« Toute personne a droit à l'intégration sociale. Ce droit peut dans les conditions fixées par la présente loi, prendre la forme d'un emploi et/ou d'un revenu d'intégration, assortis ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale.

Les centres publics d'aide sociale ont pour mission d'assurer ce droit. »

La section 1 intitulée « Intégration sociale pour les personnes âgées de moins de 25 ans. », prévoit, en son article 8 :

« L'emploi lié à un contrat de travail visé à l'article 6 peut être réalisé selon les dispositions de l'article 60, § 7, ou de l'article 61 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale.

Ce droit à l'emploi lié à un contrat de travail reste maintenu tant que l'intéressé n'est pas admis au bénéfice d'une allocation sociale d'un montant au moins égal au revenu d'intégration auquel il pourrait prétendre en fonction de sa catégorie. »

La section 2 intitulée « Intégration sociale pour les personnes à partir de l'âge de 25 ans », dispose en son article 13

« § 1. Le droit à l'intégration sociale peut être réalisé soit par l'octroi d'un revenu d'intégration, soit par un emploi lié à un contrat de travail tel que visé aux articles 8 et 9.

§ 2. L'octroi et le maintien d'un revenu d'intégration peuvent être assortis d'un projet individualisé d'intégration sociale visé à l'article 11, §§ 1 et 3, soit à la demande de l'intéressé lui-même, soit à l'initiative du centre.

§ 3. Les dispositions prévues à l'article 6, § 3, sont d'application lorsque dans le cadre de son droit à l'intégration sociale, l'intéressé se voit proposer un emploi ou un projet individualisé d'intégration sociale. » ;

L'article 60 §7 de la loi organique du 8/7/1976 relative au CPAS se lit comme suit :

« 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'aide 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.

La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales.

Par dérogation aux dispositions de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail par les centres publics d'aide sociale, en application du présent paragraphe, peuvent être mis par ces centres à la disposition de communes, d'associations sans but lucratif ou d'intercommunales à but social, culturel ou écologique, de sociétés à finalité sociale, telles que visées à l'article 164 bis des lois coordonnées sur les sociétés commerciales, d'un autre centre public d'aide sociale, d'une association au sens du chapitre XII de la présente loi, d'un hôpital public, affilié de plein droit à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales ou à l'Office national de sécurité sociale, des initiatives agréées par le ministre compétent pour l'économie sociale ou des partenaires qui ont conclu une convention avec le centre public d'aide sociale sur la base de la présente loi organique.

F. BOUQUELLE, C. MAES, et K. STANGHERLIN¹² rappellent la jurisprudence antérieure à la loi du 26/5/2002 :

« L'article 60 §7 de la loi du 8 juillet 1967 n'impose pas au CPAS l'obligation de prendre à son service toute personne répondant aux conditions. Le CPAS doit apprécier l'opportunité de cette forme d'aide en tenant compte de l'intérêt qu'elle représente pour la personne concernée, mais également de la possibilité qu'il a¹³, compte tenu de l'organisation et des besoins de ses services, d'utiliser cette personne dans ses services. Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultat. ».

L'article 60 de la loi de 1976 n'impose pas une obligation de résultat au CPAS¹⁴.

Le contrat article 60 reste un contrat régi par la loi du 3 juillet 1978.

Il présente cette particularité que sa durée est limitée au temps nécessaire pour ouvrir le droit aux prestations sociales (stage) et selon les conditions de rémunération, nécessaires à l'ouverture de ces droits.

IV.3. L'indemnité compensatoire de préavis

IV.3.1. De la nature du contrat conclu le 10.01.2020

En droit :

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, loi relative aux contrats de travaux dispose :

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

La constatation par écrit d'un contrat conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini n'est pas requise dans les branches d'activité et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. »

L'entrée en service est le moment où prend cours le contrat et où naissent les obligations réciproques qui en découlent¹⁵.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978, les exigences qu'il impose et la sanction qu'il édicte constituent une disposition légale impérative au profit du seul travailleur¹⁶.

¹² F. BOUQUELLE, C. MAES et K. STANGHERLIN, « Nature et formes des droits à l'intégration sociale et à l'aide sociale » In AIDE SOCIALE – INTEGRATION SOCIALE, Le Droit en pratique, sous la coordination de H. MORMONT et K. STANGHERLIN, La Charte, Bxl, 2011, pages 40

¹³ Souligné par le tribunal

¹⁴ F. BOUQUELLE, C. MAES et K. STANGHERLIN, op.cit., pages 39 et suivantes

¹⁵ Cass., 21 mai 1979, Juridat ; Cass., 5 décembre 1988, Pas., p. 366 ; voy. aussi Cass., 22 octobre 1979, J.T.T., 1980, 75 ; Cass., 5 novembre 1979, J.T.T., 1980, 75 et note M. Taquet et C. Wantiez ; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1989, 58.

¹⁶ 3 Cass., 7 décembre 1992, Pas., 1992, I, 1341 ; Cass., 22 janvier 2007, n° S.05.0041.N, Juridat ; Cass., 8 septembre 2014, n° S.13.0116.F, Juridat avec les concl. de l'av. gén. Genicot.

En l'espèce :

Bien qu'il soit établi par tous les documents produits que l'intention des parties était de conclure un contrat à durée déterminée de 3 mois, débutant le 31.12.2019, faute d'avoir été conclu avant le début des prestations, celui-ci doit être considéré comme étant un contrat à durée indéterminée.

IV.3.2. De la rupture de ce contrat :

En droit :

S'agissant d'un contrat, requalifié de contrat à durée indéterminée, il convient de déterminer la/les raisons de fin de celui-ci.

Il ne faut pas perdre de vue, dans cette analyse, que l'intention tant du C.P.A.S. que du CHU et même de Madame M. était de conclure un contrat à durée déterminée de 3 mois expirant fin mars 2020.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin¹⁷. Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à aucune exigence de forme¹⁸. De l'absence d'exigence de forme il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail¹⁹.

Le juge du fond décide souverainement si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de mettre fin au contrat²⁰.

Par ailleurs, il existe des hypothèses dans lesquelles un acte unilatéral d'une partie a pour effet de rompre le contrat de travail sans que l'intention de rompre ne soit requise²¹. Il en va ainsi en cas d'acte équipollent à rupture, c'est-à-dire lorsqu'une partie modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat de travail²².

Peuvent aussi être évoquées les situations de rupture de contrat se produisant lorsqu'une partie invoque à tort un congé notifié par l'autre²³, certainement lorsque cette invocation constitue l'expression d'une volonté de ne plus accepter la poursuite des relations

¹⁷ Cass., 14 mai 1975, Pas., p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, Pas., p. 787 ; Cass., 14 octobre 2002, J.T.T., 2003, 109.

¹⁸ Cass., 11 mai 1981, Pas., p. 1040 ; Cass., 15 juin 1981, J.T.T., 1981, p. 294 ; Cass., 6 janvier 1997, Pas., n° 10 ; Cass., 28 janvier 2008, J.T.T., p. 239.

¹⁹ Cass., 16 juin 1976, J.T.T., 1976, p. 349.

²⁰ Cass., 26 février 1990, Chr.D.S., 273

²¹ Voy. M. Jamoulle, Le contrat de travail, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1986, tome II, n° 179 et ss

²² Cass. 27 avril 1977, Pas., p. 874 ; Cass. 4 septembre 1978, Pas., 1979, p. 1 ; Cass. 15 janvier 1979, Pas., p. 552 ; Cass. 17 décembre 1979, Pas., 1980, p. 475 ; Cass., 1er décembre 1980, Pas., 1981, p. 377 ; Cass., 4 février 2002, J.T.T., 2002, p. 121

²³ Cass., 15 juin 1981, Pas., p. 1172

contractuelles²⁴, ou encore lorsqu'un travailleur constate une rupture irrégulière du contrat par son employeur qui a fondé à tort la rupture de contrat de travail sur la force majeure²⁵

En l'espèce,

Il n'est pas contesté que les relations contractuelles ont pris fin le 31 mars 2013.

Dès lors que les parties étaient censées être liées par un contrat à durée déterminée qui ne requérait pas d'accord sur sa prolongation ou son renouvellement, le refus de CHU de renouveler ou de prolonger ce qu'il estimait être un contrat à durée déterminée, constitue objectivement un motif de rupture du contrat, imputable au CPAS.

Une indemnité de rupture est donc due.

Sa durée et son montant ne sont pas contestés soit la somme provisionnelle brute de 3.126,82€, à majorer des intérêts moratoires à partir du 30.03.2020.

IV.3.3 L'abus de droit

En droit :

« L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci²⁶.

La partie défenderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

L'employeur, qui se prétend victime d'une demande abusive d'indemnité compensatoire de préavis, ne peut donc se contenter d'invoquer que celle-ci s'appuie sur des motifs de mauvaise foi évidente mais doit au contraire apporter la preuve certaine la demande est concrètement abusive.

Ce sont les circonstances qui entourent la demandant qui peuvent être jugées abusives.

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes²⁷ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable

²⁴ voy. les conclusions du ministère public précédant Cass., 22 octobre 2012, J.T.T., 2013, p. 85. Pour l'hypothèse où cette invocation ne comporte pas de volonté de ne plus accepter la poursuite des relations contractuelles, voy. W. Rauws, « De ontwikkeling van het ontslagrecht en het Hof van Cassatie: enige beschouwingen », R.W., 2011-2012, p. 93 ; K. Salomez, « Het begrip « ontslag » in het Belgische arbeidsvereenkomstenrecht » in M. Rigaux et W. Rauws (eds.), Actuele problemen van het arbeidsrecht 8, Antwerpen, Intersentia, 2010, p. 7 ; K. Salomez, « Beperking aan de ontslagmacht of aan de objectivering van de beëindigingswil? », J.T.T., 2007, p. 352.

²⁵ Cass., 19 mai 2008, S.07.0068.N, Juridat.

²⁶ C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

²⁷ « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Éric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciance et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012²⁸ illustre les principes comme suit, notamment :

« (...) Ainsi a été jugé abusif le licenciement d'un employé fondé sur des motifs futiles ou fallacieux et assorti d'accusations de fraude infondée.

En portant des accusations graves à l'appui du licenciement et/ou en déposant une plainte à la légère pour asseoir sa conviction, alors qu'il s'avère que les faits ne sont pas établis, l'employeur commet une faute rendant le licenciement abusif (...) »

Une plainte déposée avec légèreté porte atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur (Cf. Cour trav. Liège, 2^e ch., 26 novembre 202, R.G. n°30.303/01). Par contre, lorsque le dossier établit des vols et que la plainte a pour objectif d'obtenir la preuve que d'autres vols ont été commis, la plainte n'est pas source d'un abus (Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 décembre 2003, R.G. n°32.226) »²⁹.

Dans une autre espèce soumise à la Cour, celle-ci a à nouveau examiné la question de l'abus de droit dans le chef du travailleur.

En l'espèce, il s'agissait d'un licenciement d'un travailleur protégé, lequel, au terme d'une convention conclue avec l'employeur, avec expressément renoncé à réclamer les indemnités de protection, pour assigner ensuite son employeur et les réclamer.

Et la Cour de préciser :

« La revendication de Monsieur S.G. n'a d'autre fondement que son intérêt financier (C. trav Bruxelles, 22 avril 2014, J.T.T., 2014, pp.452 et sv. C. trav. Bruxelles, 23 février 2011, RG. 2008/AB/51412 C. trav. Liège, 14 mai 2009, J.T.T., 2009, p.315.), sans aucun rapport avec les objectifs d'intérêt général de la loi du 19 mars 1991 pour lesquels la protection a été instituée⁹⁸.

Les circonstances vérifiées de la cause litigieuse attestent chez Monsieur S.G. d'une mauvaise foi contractuelle certaine⁹⁹, en détournant le droit de sa finalité, et en persistant dans une déloyauté vis-à-vis de son ancien employeur, et de son organisation syndicale.

Ne démontrant aucun de ses griefs vis-à-vis de son ancien employeur, la cour ne peut accorder crédit aux arguments soutenus par Monsieur S.G. pour contester un abus dans l'exercice de son droit¹⁰¹, ainsi que le fait valoir l'employeur appelant.

Il y a en effet abus de droit, puisque Monsieur S.G. demande le bénéfice financier d'un mécanisme de protection, en dépassant manifestement les limites de l'exercice normal du droit par une personne prudente et avisée¹⁰².

²⁸ C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

²⁹ Cité par le CPAS

L'abus de droit ne peut avoir pour conséquence de déchoir Monsieur S.G. de son droit à l'indemnité de protection, car l'abus de droit est sanctionné par la réduction du droit à son usage normal, ou la réparation du dommage résultant de cet abus⁹⁸.

En conséquence, il y a lieu de faire droit à la demande de la partie appelante de condamner le travailleur intimé Monsieur S.G. aux conséquences préjudiciables pour la société NSI Open qui résultent de l'abus de droit qu'il commet.

⁹⁸ Comp. en ce sens :

- Cass., 29 mai 1982, *R.D.S.*, 1982, p.469.
- C.trav. Bruxelles, 23 février 2011, R.G. n° 2008/AB/41142.
- C.trav Liège, 14 mai 2009, *J.T.T.*, 2009, p.315.

⁹⁹ Comp. en ce sens :

- C.trav. Liège, 14 mars 2009, RG n°035589, inédit, www.lust.fgov.be

¹⁰⁰ Monsieur S.G. ne démontre pas :

- Une stratégie délibérée de licenciement à moindre coût.
- L'absence de griefs à son endroit, liés à des défaillances et à des fautes dans l'exécution du contrat.
- La réalité de sa contestation sur tous les griefs qui lui furent adressés.
- L'absence de réelle réintégration en raison des conditions défavorables de travail et d'une mise en quarantaine, avec une pression insoutenable.
- La réalité d'un épulnement professionnel.
- La réalité de sa volonté de réintégration dans l'entreprise.
- Ignorance du contenu des initiatives de son organisation syndicale

¹⁰² Cass.,

¹⁰¹ Point II B (point 16, pages 16 et suivantes des conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée.

¹⁰³

En ce sens :

- Cass., 8 février 2001, *Pas.*, p.244.
- Cass., 11 juin 1992, *Pas.*, p.898.
- Cass., 16 décembre 1982, *Pas.*, 1983, p. 472.
- C.trav.Bruxelles, 23 février 2011, RG 2008/AB/51412.
- C.trav.Bruxelles, 22 avril 2014, *J.T.T.*, 2014, pp 452 et sv, note C.Wantiez.

Monsieur S.G. doit être condamné sur la base des articles 1134 al.3 et 1382 du Code civil, à des dommages- intérêts, correspondant au montant net de l'indemnité de protection augmentée des intérêts dus par la société »³⁰.

On retiendra de ces analyses que le travailleur peut commettre un abus de droit en revendiquant, de mauvaise foi, un avantage auquel légalement il a droit mais dont on peut déduire avec certitude de son comportement/ des faits, qu'il y avait renoncé ou qu'il poursuivait exclusivement un avantage financier, issu d'un mécanisme de protection, en dépassant manifestement les limites de l'exercice normal du droit par une personne prudente et avisée, parce qu'il détourne le droit de sa finalité.

Tel est le cas en l'espèce.

Madame M. sait qu'elle a été engagée via un contrat à durée déterminée qui se termine de plein droit le 31.03.2020.

Nul ne l'a jamais contesté. C'était la 3^{ème} convention à durée déterminée. Madame M. savait qu'elle n'avait pas droit à une contrat à durée indéterminée car le CHU ne le voulait pas.

Elle a laissé courir le contrat à durée déterminée, a remis un certificat médical qui la couvrirait bien au-delà du terme du contrat à durée déterminée.

³⁰ C.T. Liège, 21 sept. 2018, RG n° 2017/AL/568

Elle a reçu une décision en ce sens de la part du C.P.A.S. et dans sa requête, qu'elle introduit personnellement, elle mentionne encore qu'elle savait être engagée par contrat à durée déterminée de 3 mois.

En réclamant ensuite une indemnité compensatoire de préavis, Madame M. commet manifestement un abus de droit.

Le dommage subi par le C.P.A.S. suite à cet abus de droit est évalué au montant net de l'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts moratoires à partir du 30.03.2020, au même titre que la demande de Madame M.

Toutefois le C.P.A.S. reste tenu du paiement des cotisations sociales sur la somme provisionnelle brute de 3.126,82€, à majorer des intérêts moratoires à partir du 30.03.2020.

Il convient d'ordonner une réouverture des débats quant aux décomptes.

IV.4. La discrimination invoquée

IV.4.1. Les dispositions légales et la jurisprudence

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En son article 3 et son article 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Suivant l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination « *Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.* » (souligné par le Tribunal).

Au niveau des définitions, la loi retient en son article 4

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

La charge de la preuve

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 prévoit:

«§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé, entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. (...) »

Il convient de garder à l'esprit qu'il ne s'agit pas là d'un renversement mais d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve son rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de justifier l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise qu' « il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites» (voir cc, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, éd. ANTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141)³¹.

Concernant la preuve, la Cour du Travail de Liège ³² considère que:

1. Le test de comparabilité est autorisé mais non imposé.
2. C'est l'exigence d'un « prima fade case » qui gouverne techniquement le renversement de la charge de la preuve. La cour cite S. VAN DROOGHENBROECK et J.F. VAN DROOGHENBROECK, L'action en cessation de discriminations, in « Les actions en cessations », Commission Université-Palais, Université de Liège, LARCIER, 2096, n° 115
3. Les faits établis par le demandeur enclenchent un mécanisme probatoire.
4. La présomption est celle que le juge induit de ces faits pour forger sa conviction. »

IV.4.2. Position des parties

Madame M. considère que son licenciement/non renouvellement de contrat constitue une discrimination directe sur la base de son état de santé au sens de la loi du 10 mai 2007. La décision de mettre fin à son contrat ou de ne pas le renouveler a en effet été prise en

³¹ Cité par T.T. Liège, division Liège, 13 novembre 2020, R.G.19/361/A

³² C.T. Liège, 13 septembre 2017, R.G. 2017/CL/A

considération de son état de santé.

A tout le moins, le CPAS, sur lequel repose la charge de la preuve, ne prouverait pas l'inverse.

Madame M. souligne qu'elle avait toujours donné satisfaction et n'avait jamais fait l'objet d'évaluations ou de remarques négatives. Elle indique encore que son emploi n'a pas été supprimé mais aurait été attribué à une autre employée. Elle renvoie encore aux échanges de courriers électroniques qui montrent le rôle joué par sa situation médicale dans la décision prise.

Compte tenu de la discrimination ainsi relevée, madame M. considère avoir droit à l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

Le C.P.A.S. ne peut souscrire à cette interprétation qui ne repose que sur les affirmations de Madame M.

Ce ne sont pas les incapacités de Madame M. qui ont entraîné le non renouvellement de son contrat à durée déterminée, mais les conséquences de ses absences quant à l'organisation du travail.

Madame M. est engagée comme technicienne de surface dans un hôpital. Son absence désorganisait le service alors qu'à ce moment, le pays est confiné, les services de soins intensifs des hôpitaux, saturés, l'hygiène est particulièrement importante, de nombreuses mesures ayant été prises pour ralentir la propagation du Covid 19.

Madame M. ne donnait pas satisfaction dans son travail, raison pour laquelle le CHU a préféré recourir à un 3ème contrat à durée déterminée au lieu d'un contrat à durée indéterminée, de manière à vérifier que Madame M. s'améliorait.

IV.4.3.Position du Tribunal

Le Tribunal considère que Mme M. n'apporte pas à suffisance de droit des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination basée sur son état de santé.

Certes, la convention tripartite de mise à disposition est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 01.07.2019 et se terminant le jour où la personne mise à disposition peut prétendre au bénéfice complet d'une allocations de chômage.

Elle prévoit la possibilité pour les 3 parties d'y mettre fin prématurément dans diverses hypothèses tandis que le C.P.A.S. se réserve le droit d'affecter Madame M. à son service.

Un premier contrat à durée déterminée du 01.07.2019 au 30.09.2019 sera suivi d'un second contrat à durée déterminée de 3 mois, expirant au 30.12.2019.

L'exécution des prestations dans le cadre du second contrat laissent à désirer et le CHU fait état de trop nombreux jours de maladie mais aussi jours de circonstance, difficultés à assumer un temps plein, difficultés relationnelles. C'est la raison pour laquelle un 3ème contrat à durée déterminée est conclu. Notons que le C.P.A.S. lui-même décide d'une prolongation du contrat article 60 pour une durée de 3 mois et de revoir la situation courant mars avant d'envisager une prolongation³³, ce, en raison de l'évaluation négative en novembre 2019.

Rien dans la convention article 60 n'impose de conclure un contrat à durée indéterminée plutôt qu'un contrat à durée déterminée. Ce dernier se prête d'ailleurs mieux à l'objectif d'un contrat article 60 puisque ce type de contrat est nécessairement limité dans le temps.

³³ Pièce 10 dossier C.P.A.S.

Lors de son 3ème contrat, un 1er certificat médical est rentré le 6 mars pour 2 jours, puis le 10 mars jusqu'au 30 avril alors que le contrat auprès du CHU se terminait le 31.03.2020.

Une évaluation a eu lieu par téléphone le 18 mars. Les résultats de l'évaluation sont les suivants³⁴ :

« Amélioration des points d'attention demandés concernant la concentration sur le travail par rapport aux soucis personnels et le partage de ceux-ci avec les collègues

Amélioration également par rapport au fait du respect des consignes données par la référente de l'équipe et meilleure acceptation des remarques

Par contre, il semble évident qu'un temps de travail à 100% soit difficile à assumer pour des raisons que nous respectons.

Par conséquent et au vu de la crise sanitaire actuelle COVID 19, nous ne souhaitons pas poursuivre par une nouvelle convention notre collaboration avec Madame M. ».

Le CPAS n'est donc pas de mauvaise foi lorsqu'il prétend que l'attitude et le travail réalisé par Madame M. ne donnaient pas entièrement satisfaction.

Le poste de Madame M. n'étant pas prioritaire, le CHU n'a pas souhaité prolonger la collaboration. Dès lors le DIS sous forme de contrat article 60 est supprimé et le DIS sous forme de revenu d'intégration sociale est examiné.

Ces différents éléments permettent d'affirmer qu'un nouveau contrat n'a pas été conclu en raison de différentes problématiques afférentes au travail de Madame M., dont probablement en partie ses absences récurrentes qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais la crise sanitaire qui sévissait à l'époque (le 1er confinement a commencé quelques jours plus tôt) est la raison principale de ce non-réengagement (voir en ce sens l'avis du CHU ensuite de l'évaluation)

IV.5. Le licenciement manifestement déraisonnable

IV.5.1. Le licenciement manifestement déraisonnable en secteur public

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT 109 dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Toutefois, l'article 2, paragraphe 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires exclut l'application des conventions collectives de travail aux employeurs publics. La convention collective de travail n°109 n'est donc pas applicable au cas d'espèce.

³⁴ pièce n° 15

Le législateur n'ayant pas adopté un régime analogue à celui de la CCT n°109 pour le secteur public, la Cour constitutionnelle a estimé, sur question préjudicielle, dans un arrêt du 30 juin 2016 qu' :

« Il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109 »³⁵.

Ainsi que le souligne la Cour du travail de Liège, il faut se garder de déduire de cet arrêt l'application de la CCT n°109 au secteur public malgré le prescrit de l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968, en effet :

« si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la C.C.T. n°109 »³⁶.

Il convient donc, dans l'attente d'une intervention législative, de s'en référer au droit commun en l'interprétant de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs des secteurs public et privé, notamment en ce qui concerne la limitation des motifs de licenciement admissibles, le renversement de la charge de la preuve et la fixation forfaitaire de l'indemnité de licenciement complémentaire due en cas de licenciement abusif³⁷.

S'agissant du premier point, la limitation des motifs de licenciement admissibles, il est possible, ainsi que l'a décidé la Cour du travail de Liège³⁸, de surmonter la difficulté en recourant au droit commun de l'abus de droit.

L'abus de droit a été défini de façon générale par la Cour de cassation comme étant :

« l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente »³⁹. Transposé à la matière du contrat de travail, est abusif, et constitue par conséquent une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, l'exercice du droit de licenciement « d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »⁴⁰.

Afin de se conformer aux enseignements de la Cour constitutionnelle, il convient de comparer le comportement d'un employeur du secteur public au regard du comportement attendu d'un employeur normalement prudent et diligent du secteur privé sur base de l'article 8 de la convention collective de travail n°109⁴¹.

Ainsi, l'employeur du secteur public qui procède à un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 ne se comporte pas comme le ferait un employeur prudent et diligent et abuse, par conséquent, de son droit de licencier.

Ce comportement est constitutif d'une faute qui, si elle présente un lien de causalité suffisant avec un dommage (distinct du préjudice réparé par l'indemnité compensatoire

³⁵ C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, publié sur www.juridat.be

³⁶ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

³⁷ C. Const., 30/06/2016, n°101/2016, point B.5.1., publié sur www.juridat.be

³⁸ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

³⁹ Cass. 10 juin 2004, *Pas.*, p. 996. Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392.

⁴⁰ Cass., 18/02/2008, *J.T.T.*, 2008/8, n°1002, p. 117-118.

⁴¹ Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 49-53. Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, J.L.M.B., 2018/14, p. 669-673.

de préavis), est susceptible de justifier l'octroi d'une indemnité sur base de l'article 1382 du Code civil.

En ce qui concerne ensuite la question de la charge de la preuve, il convient d'en revenir au droit commun sur ce point, dans la mesure où son application ne discrimine pas le travailleur du secteur public au regard de la situation d'une personne occupée dans le secteur privé.

L'employeur doit donc démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes⁴².

Enfin, en ce qui concerne le mécanisme de fixation forfaitaire de l'indemnité due en cas de licenciement abusif, l'arrêt de la Cour constitutionnelle ne peut, pour les raisons soulevées par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 22 janvier 2018 et exposées préalablement, conduire à une application pure et simple de l'article 9 de la C.C.T. n°109⁴³.

Le travailleur du secteur public qui revendique une indemnité, estimant que son employeur a abusé de son droit de licencier en procédant à un licenciement manifestement déraisonnable, a la charge d'apporter la preuve de son dommage, tant dans son principe que dans son ampleur⁴⁴.

Dans l'hypothèse où le Tribunal accorderait l'indemnité visée, il pourra cependant, dans le cadre de son évaluation *ex æquo et bono*, accorder une valeur indicative au *quantum* prévu par le législateur en cas de licenciement manifestement déraisonnable décidé par un employeur du secteur privé⁴⁵.

La Cour du travail de Mons dans un arrêt du 29 juin 2016 ⁴⁶ retient que :

« Le droit de licenciement constitue un « droit - fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnellement, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant de sorte qu'il ne peut utiliser ce droit dans une autre perspective (notamment à titre de représailles à l'encontre d'une revendication légitime formulée par le travailleur).

D'autre part, relève du souverain pouvoir d'appréciation de l'employeur, le soin d'engager la procédure de licenciement, les Cours et Tribunaux étant en effet sans pouvoir pour contrôler l'opportunité d'une décision patronale et, partant, s'immiscer dans l'organisation et la gestion d'une entreprise sous réserve, toutefois, de la vérification de l'absence d'abus de droit.

En effet, il ne découle cependant pas de ce pouvoir discrétionnaire que l'employeur puisse, s'écartant de tout impératif de gestion, décider d'une mesure de licenciement que rien ne justifierait, hormis une volonté ce porter préjudice à un travailleur ».

⁴² GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

⁴³ Cour du travail Liège, division de Liège (3e chambre), 22/01/2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669-673.

⁴⁴ GILSON, S. et LAMBINET, F., « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 58.

⁴⁵ Il convient de relever que cette solution est contestée par une partie de la jurisprudence. La Tribunal du travail francophone de Bruxelles a ainsi jugé que « les dommages et intérêts sanctionnant les licenciements considérés comme étant manifestement déraisonnables au sein du secteur public, par analogie avec le régime institué par la C.C.T. n°109 dans le secteur privé, sont, selon les décisions, soit déterminés en fonction d'une fourchette équivalente à celle prévue par l'article 9 de la C.C.T., soit fixé *ex æquo et bono* » (Trib. trav. fr. Bruxelles (3e ch.), 20/06/2018, *J.T.T.*, 2019/4, n° 1328, p. 52), tandis que le Tribunal du travail de Liège, division Arlon, a estimé que « quant au dommage résultant de cette faute, en s'inspirant de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, il convient de s'en référer à une fourchette équivalente à celle de la C.C.T. 109, le demandeur ayant bénéficié d'une indemnité de rupture calculée selon les nouveaux préavis » (Trib. trav. Liège, div. Arlon, 25 avril 2017, *R.G.* n°16/3/A, Inédit).

⁴⁶ RG 2015/AM/265 sur www.terralaboris.be

Le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016⁴⁷ :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

Il appartient à tout employeur qui met fin à un contrat, voire même à tout travailleur qui démissionne, de veiller à ce que la rupture ne cause pas à l'autre partie un dommage évitable.

Il appartient à celui qui se prévaut d'un abus de droit, en ce sens, de démontrer que l'exercice d'un droit par une partie l'a été dans le but de nuire, de façon méchante ou vexatoire, sans avantage particulier, ou si peu, pour celui qui l'exerce. L'exercice d'un droit dont le principe n'est pas contesté est alors détourné de sa finalité générale pour nuire à autrui ou à tout le moins en nuisant à autrui, fût-ce par légèreté.

Le détournement de la finalité économique du licenciement est la pierre angulaire du raisonnement.

Si la notion d'abus de droit de licencier est distincte du licenciement manifestement déraisonnable, compte tenu de ce qui précède, l'appréciation tant de la faute que du dommage se fera conformément au droit commun mais par analogie aux articles 8 et 9 de la CCT 109.

IV.5.2. Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large

⁴⁷ RG 15/23 95 sur www.terralaboris.be

mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulaire avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement **sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil**

IV.5.3. Et son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ⁴⁸:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴⁹.

Le rapport précédent la CCT n°109⁵⁰ mentionne :

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

⁴⁸ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁴⁹ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosserles et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁵⁰ MB 20.03.2014, p. 22613 et svtes

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)⁵¹ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

⁵¹ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵².

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁵³

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁵⁴, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁵⁵ relatifs à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »*

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁵⁶.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁵⁷

⁵² E. Carlier, *Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail* In *Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez*, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larclier, pages 528 et 529

⁵³ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁵⁴ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Études pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁵⁵ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁵⁶ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁵⁷ M. JOURDAIN, *Motif grave et licenciement abusif* IN *Le congé pour motif grave*, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement⁵⁸

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs, le commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

IV.5.4. La charge de la preuve des motifs de licenciement

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur le demandeur.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables – de les prouver....

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. »⁵⁹.

La question est donc de déterminer si les motifs invoqués à l'appui du licenciement ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁶⁰.

Si l'abus de droit est établi dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité

⁵⁸ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

⁵⁹ Laurent DAER (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthems, 2014, 236 et s.),

⁶⁰ Cass., 26 septembre 2005, IT. T., p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T, p. 410. ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2066, p. 155.

pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même.

Or, la loi oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance⁶¹.

IV.5.5. En l'espèce :

Le tribunal rappelle, s'il en était besoin que ce n'est que par le jeu rétroactif d'une requalification d'une convention que l'on peut arriver à la conclusion que Madame M. aurait été « licenciée » alors qu'en réalité et dans le chef de toutes les parties il s'agissait d'un contrat à durée déterminée qui était arrivé à son terme.

Il est donc mal venu de parler de licenciement manifestement déraisonnable alors que l'employeur n'a fait que constater, en ce qui le concerne – et madame M. en était bien consciente – la fin du contrat par l'expiration du terme et non d'un quelconque licenciement.

A fortiori cette rupture ne peut constituer un licenciement manifestement déraisonnable. Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV.6. L'audition préalable

IV.6.1. Les principes :

En vertu du principe de l'audition préalable, le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- être informé des faits et de la mesure envisagée,
- prendre connaissance du dossier,
- bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense,
- disposer de l'assistance du conseil de son choix,
- recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement⁶².

Dans un 1^{er} temps, tant la Cour de cassation dans son arrêt du 12 décembre 2015 que le Conseil d'État dans de nombreux arrêts dont celui du 27 septembre 2016⁶³, estime que l'autorité administrative qui procède au licenciement d'un travailleur contractuel n'est pas forcément tenue d'entendre préalablement ce dernier.

Néanmoins, cette appréciation diverge fondamentalement de la position prise plus récemment par la cour constitutionnelle dans son arrêt 86/2017 (confirmé par la suite dans un arrêt 2018/22) lequel relève que :

« Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations.

⁶¹ Article 32sept^{1es} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être **des** travailleurs lors de l'exécution de leur travail,

⁶² DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017/36, p. 1700-1707. C.E., arrêt *Youla*, n°222.198, du 23 janvier 2013.

⁶³ n° 235.871 sur www.terralaborls.be

La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. ».

Selon J. DE WILDE D'ESTMAEL :

« Rien ne justifie qu'une autorité publique apporte moins de soin à examiner la nécessité de rompre la relation de travail d'un de ses collaborateurs du seul fait que celle-ci s'inscrit dans un cadre contractuelle, plutôt que statutaire »⁶⁴

Il convient de relever qu'une obligation d'audition préalable à licenciement a déjà été admise sur le fondement du principe d'exécution de bonne foi des conventions et de l'interdiction de l'abus de droit⁶⁵, en particulier en présence d'une grande ancienneté sans reproche et lorsque les griefs se sont révélés par la suite inexacts⁶⁶.

Le 5 décembre 2017, la Cour du travail de Bruxelles⁶⁷ a retenu dans l'hypothèse d'un motif grave en cause un travailleur d'une agence de la région wallonne, la nécessité de procéder à une audition préalable respectueuse des droits de la défense.

Dans un jugement du 20 avril 2018⁶⁸ en cause d'un agent d'un service public wallon licencié dans des circonstances d'insuffisance professionnelle, la septième chambre du tribunal de céans, relève que le fait de ne pas entendre l'agent avant de procéder à son licenciement lui a causé un préjudice constitué par la perte d'une chance de conserver son emploi.

Cette jurisprudence a été suivie par deux jugements du Tribunal du Travail de Liège, division Dinant en cause d'un service public⁶⁹.

Le défaut d'audition ne rend, certainement, pas la procédure de licenciement nulle mais constitue la perte d'une chance évoquée plus haut.

Ceci ressort, notamment, au fait que la fonction publique suppose, en principe, une certaine stabilité accrue de l'emploi même pour les travailleurs non statutaires.

Le Tribunal du Travail Liège, division Namur, analyse comme suit cette obligation d'audition :

« La question de l'obligation d'audition, dans le chef de l'employeur public, fait rage tant en doctrine qu'en jurisprudence.

Il s'impose, dans cette problématique particulière, de raisonner en trois temps, en s'interrogeant :

- Tout d'abord, sur l'existence, en droit positif belge, de dispositions contraignant une autorité publique à auditionner (quelles que soient les circonstances) un travailleur contractuel avant de procéder à son licenciement ;

⁶⁴ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017/36, p. 1703.

⁶⁵ C. trav. Liège, 9 février 2004, R.G. n°31 101/02 : « [...] tantôt l'audition n'est absolument pas indispensable parce que tous les éléments sont connus et que l'audition ne peut rien apporter [...], tantôt l'audition est susceptible d'amener l'employeur à tenter d'obtenir des explications complémentaires utiles avant de prendre une aussi grave décision que celle de rompre le contrat sur l'heure, mais aussi, statuer en toute connaissance de cause ».

⁶⁶ DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017/36, p. 1701.

⁶⁷ RG 2015/AB/518 sur www.terralaboris.be

⁶⁸ Inédit

⁶⁹ jugements du 13 novembre 2018, RG 16/7169 et 16/7336

- Ensuite, et à défaut de répondre positivement à la première question, sur l'existence d'une discrimination qui résulterait du traitement différencié des travailleurs contractuels et statutaires (les seconds bénéficiant d'un droit qui est refusé aux premiers) ;
- Enfin, et une fois de plus à défaut de réponse positive aux deux premières questions soulevées ci-dessus, sur l'existence, dans les circonstances propres au cas d'espèce litigieux, d'éléments qui rendraient l'absence d'audition du travailleur fautive.

En d'autres termes, et à l'estime du tribunal, pour considérer que la preuve d'une faute tirée de l'absence d'audition est rapportée par le travailleur, il conviendrait que celui-ci démontre :

- Soit de la violation d'une norme positive contraignant l'employeur public à procéder à l'audition de son travailleur ;
 - Soit de la violation d'un principe de non-discrimination ;
 - Soit d'une attitude fautive de l'employée, tirée des circonstances propres du cas d'espèce.
6. La réponse à la première question doit, compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation, assurément être négative.

Ainsi, ladite Cour a, par un arrêt du 12 octobre 2015, décidé que :

« L'autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle va rompre le contrat de travail existant n'est pas obligée de motiver expressément ce congé.

La réglementation en matière de fin de contrat de travail à durée indéterminée n'impose pas à l'employeur d'entendre le travailleur avant de procéder à son licenciement : le principe général de bonne administration n'impose pas qu'il soit dérogé à cette règle » (Cass., 12 octobre 2015, J.T.T., 2016, p. 27).

7. Le Conseil d'état, interrogé sur cette obligation d'audition du travailleur contractuel licencié par un employeur public, a lui-même eu l'occasion de considérer que :

« Considérant que l'applicabilité de la loi du 29 juillet 1991 précitée et des principes généraux de bonne administration au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public a longtemps fait l'objet d'une controverse ; que la Cour de cassation y a cependant mis un terme par un arrêt du 12 octobre 2015 (S.13.0026.N/1) ; que la Cour y affirme que ni la loi du 29 juillet 1991 précitée, ni les principes généraux de bonne administration et plus particulièrement celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public ; qu'elle précise enfin qu'un principe général de bonne administration ne saurait faire obstacle à l'application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui n'imposent pas à l'employeur d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement ; que c'est donc à tort que la partie adverse a estimé que le principe audi alteram partem imposait, en l'espèce, à la requérante d'entendre l'intervenant avant de procéder à son licenciement » (C.E., 27 septembre 2016, arrêt n° 235.871).

8. En d'autres termes, l'autorité publique, lorsqu'elle décide d'embaucher un travailleur dans le cadre contractuel, n'agit plus en qualité d'autorité publique mais de co-contractant pur et simple.

Elle ne saurait donc être tenue à l'obligation d'audition préalable liée à la « casquette d'autorité publique » qu'elle assume vis-à-vis des agents statutaires.

9. Cette situation est-elle susceptible d'être qualifiée de discriminatoire, en manière telle que les contractuels pourraient tirer un droit « automatique » à l'audition préalable d'une violation des articles 10 et 11 de la Constitution ?

A cet égard, la Cour constitutionnelle a récemment décidé que :

« Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution » (C.C., 6 juillet 2017, arrêt n° 86/2017).

La Cour justifie cette décision comme suit :

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

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

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

B.7. Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem.

B. 8. Il ressort de ce qui précède que les articles 32,3° et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution »

10. La Cour, néanmoins, indique, en termes de dispositif, que les articles 32,3° et 37, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail doivent être interprétés « *comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement* ».

11. Les termes du dispositif de l'arrêt sont, à l'estime du tribunal, limités à la saisine de la Cour et ne permettent pas de tirer des conclusions au-delà de ce qu'ils indiquent. Ainsi :

- Faut-il conclure de cet arrêt qu'il existerait une obligation d'audition préalable du travailleur, déduite de l'interprétation des articles 32 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 ?
- Ou seulement que lesdits articles ne s'opposent pas à ce que l'autorité – sans aucune contrainte à cet égard – entende préalablement le travailleur ?

12. Ainsi que le rappelle la Cour constitutionnelle :

« Il est inhérent au contentieux préjudiciel, qui suppose une réponse de la Cour à une question posée par un juge, que la forme que prend le dispositif de l'arrêt de réponse soit conditionnée par la forme de la question posée. Ainsi, lorsqu'un juge interroge la Cour sur la constitutionnalité d'une disposition dans une interprétation déterminée, la Cour répond, en règle, à la question en examinant la disposition dans cette interprétation. Le cas échéant, après avoir constaté que la disposition ainsi interprétée est contraire à la Constitution, la Cour peut indiquer qu'une autre interprétation de la même disposition ferait disparaître l'inconstitutionnalité qu'elle a constatée » (C.C., 19 avril 2006, arrêt n° 52/2006).

13. Ainsi, la portée de l'arrêt susmentionnée est circonscrite par l'interprétation suggérée, en termes de dispositif, par la Cour : pour autant que les articles 32,3° et 37 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'opposent pas à l'application du droit, pour le travailleur, d'être entendu préalablement au licenciement, il ne peut être considéré que ces articles violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

14. Il a néanmoins été considéré, ci-dessus, que le travailleur ne peut tirer de droit « automatique » à l'audition des dispositions positives de droit belge.

L'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6 juillet 2017 ne remet pas en cause ce constat.

15. Faut-il – et il s'agit là de la troisième question – pour autant considérer que l'audition du travailleur engagé par un service public est « systématiquement » exclue ?

Certainement pas.

16. A cet égard, l'autorité publique occupée dans les liens d'un contrat de travail doit être considérée comme tout employeur.

En effet, comme l'énonce la cour du travail de Mons :

« Les principes généraux de bonne administration forment, comme l'obligation de motivation formelle, un correctif à la position privilégiée qu'a juridiquement l'autorité publique vis-à-vis de l'administré lorsqu'elle pose un acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques. S'il s'agit de la décision d'une autorité publique qui, sans l'approbation de l'administré, crée des droits et obligations, qui sont unilatéralement obligatoires, sont exécutoires, et bénéficient du privilège du préalable.

L'acte administratif unilatéral s'oppose à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat. Lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat de travail, elle n'agit plus en tant que puissance publique. Elle n'est plus juridiquement une autorité administrative, elle renonce à ses privilèges et devient un co-contractant. Le travailleur n'est pas un « administré », il n'a pas de rapport d'ordre administratif avec l'autorité publique, laquelle doit respecter toutes les règles du contrat. Le caractère public de l'employeur n'autorise pas celui-ci à se prévaloir de la « loi du changement » pour modifier unilatéralement de manière importante les éléments essentiels du contrat, ou à se prévaloir

de l'intérêt général pour ne pas respecter certaines obligations contractuelles, ou résilier le contrat en dehors des conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978.

La rupture unilatérale du contrat de travail est indissolublement liée au contrat de travail. Lorsque l'employeur public prend la décision – unilatérale – de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation unilatérale que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978.

Puisque, lors du licenciement d'un agent contractuel, l'autorité n'agit pas dans un cadre où elle peut faire valoir ses prérogatives de puissance publique, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être. L'autorité publique doit certes respecter, comme tout employeur, l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, y compris lors du licenciement d'un travailleur. Il peut être considéré, en fonction des circonstances de la cause, qu'en licenciant un travailleur sans l'avoir préalablement entendu, l'autorité publique a exercé son droit de manière manifestement déraisonnable, mais la solution se fonde alors sur le droit du travail et vaut pour tout employeur, public ou privé » (C.T. Mons, 5 juillet 2017, R.G. n° 2016/AM/201)

En d'autres termes, et en application des principes généraux du droit de la responsabilité, l'employeur reste tenu d'agir en « employeur normalement prudent et diligent ».

17. Le défaut d'audition, s'il ne peut être considéré comme « automatiquement fautif », à défaut de disposition contraignant l'audition, peut résulter des circonstances entourant le licenciement.
18. Enfin, il y a lieu, dans l'appréciation du caractère éventuellement abusif du licenciement, de tenir compte de l'inapplicabilité de la Convention collective de travail n° 109 aux employés du secteur public (C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016), laquelle suggère une analyse « par analogie » du motif du licenciement. »⁷⁰

IV.6.2. En l'espèce,

Dès lors que c'est suite à une requalification que la notion de contrat à durée indéterminée a été retenue, le tribunal ne voit pas où se situerait l'obligation pour le C.P.A.S. d'entendre Madame M. à l'issue de son contrat à durée déterminée.

Néanmoins, il est incontestable que Madame M. a été entendue « par téléphone » par le CHU, afin de lui expliquer les motifs du non renouvellement de son contrat.

Etant en outre en incapacité de travail, le tribunal ne voit pas comment un nouveau contrat à durée déterminée aurait pu être conclu dès la fin mars alors que Madame M. était couverte par son certificat médical jusqu'en fin avril 2020.

Et le tribunal voit mal également, dans cette situation, en quoi le C.P.A.S. aurait commis un abus de droit en ne renouvelant pas son contrat, dès lors que le CHU ne voulait plus de sa présence.

Rappelons que l'obligation qui pèse sur les C.P.A.S. dans le cadre des contrats article 60, est une obligation de moyen et non de résultat. Le CHU ne voulant plus de Madame M., laquelle est par ailleurs en incapacité de travail, il aurait fallu que le C.P.A.S. trouve en quelques jours un nouvel « utilisateur » qui souhaite l'engager... à l'issue de sa période d'incapacité de travail.

Le C.P.A.S. n'a jamais « lâché » Madame M., lui proposant un emploi au CHU après qu'elle ait dû quitter son premier emploi. Et lui a proposé un emploi article 60 « à créer » dès que possible (en janvier 2021)

⁷⁰ Tribunal du Travail Liège, division namur, 16 septembre 2019, R.G. 18/468/A

Ce chef de demande n'est pas fondé.

V. Exécution provisoire

La question de l'exécution provisoire est régie par les articles 1397 et ss. du code judiciaire. L'exécution provisoire permet l'exécution de la première décision sans attendre le sort qui lui sera réservé en degré d'appel, mais de manière provisoire : si la décision est réformée en degré d'appel, la partie adverse pourra obtenir le remboursement ou la réparation en raison de l'exécution effectuée à tort.

Selon l'article 1397 nouveau du code judiciaire, « sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

L'exécution provisoire est de droit.

Le CPAS demande qu'il y soit fait exception.

Dès lors qu'aucune condamnation n'est mise à sa charge, la demande est sans objet.

VI. Les dépens

Vu la réouverture des débats, ceux-ci sont réservés.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Reçoit la demande et la dit très partiellement fondée ;

Déboute Madame M. [] de toutes ses prétentions sauf en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis.

Condamne le C.P.A.S. à payer à Madame M. [], la somme provisionnelle brute de 3.126,82€, à majorer des intérêts moratoires à partir du 30.03.2020, sous déduction des cotisations sociales.

Dit que par compensation pour l'abus commis, Madame M. [] est redevable à l'égard du C.P.A.S. de dommages et intérêts équivalents à la somme nette correspondant à la somme brute de 3.126,82€, à majorer des intérêts moratoires à partir du 30.03.2020

Ordonne la réouverture des débats quant aux décomptes

DIT qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à déposer au greffe leurs observations écrites et leurs pièces:

- pour le 31.08.2021 au plus tard pour la partie demanderesse
- pour le 15.10.2021 au plus tard pour la partie défenderesse

DIT que les parties seront entendues sur leurs observations, en audience publique, le **vendredi 04 février 2022 à 14 heures** pour **5 minutes maximum**.

DIT que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire

RESERVE les dépens.

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

Madame Corinne GUIDET, Juge présidant la chambre

Monsieur Paul DE KEYSER, Juge social employeur

Madame Aurélie TOUSSAINT, avocat assumé Juge social ouvrier

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier



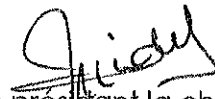
Le Greffier
Y. BALZAT



Les Juges Sociaux
P. DE KEYSER



A. TOUSSAINT



Le Juge présidant la chambre
C. GUIDET

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la chambre des vacations du Tribunal du travail de Liège Division Dinant, du huit juillet deux mille vingt-et-un au Palais de Justice sis à 5500 Dinant, Place du Palais de Justice par **Madame Corinne GUIDET**, Juge présidant la chambre, assistée de **Monsieur Yohann BALZAT**, greffier, qui signent ci-dessous.



Le Greffier,
Y. BALZAT



Le Juge présidant la chambre
C. GUIDET