

numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>28/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1547/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Huitième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Madame D
Dont le numéro national est le
Domiciliée

Partie demanderesse,

*ayant comparu par son conseil Maître Sara ABIBI, avocat, à 4000 LIEGE,
quai de Rome, 2*

Contre :

**Le Centre Public d'Action Sociale de Saint-Nicolas, en abrégé CPAS de
Saint-Nicolas,**
Inscrit à la BCE sous le numéro 0212.365.167
Dont les bureaux sont sis Chaussée de Gaulle 1 à 4420 SAINT-NICOLAS
(LG.)

Partie défenderesse,

*ayant comparu par son conseil Maître Christian LANNI, avocat, à 4000
LIEGE, rue Ch Morren 6/041*

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 14 mai 2020 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la Première chambre du Tribunal de céans le 15 septembre 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 novembre 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 12 janvier 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 juillet 2021 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
23 septembre 2021.

OBJET DE LA PROCEDURE

Madame D. a saisi le Tribunal par requête du 14 mai 2020 afin que ce dernier condamne son employeur , le CPAS de Saint-Nicolas à lui payer:

- une indemnité forfaitaire de 5.000,00€ en réparation du préjudice causé par l'absence d'audition préalable au licenciement
- une indemnité forfaitaire de 1.500,00€ en réparation du préjudice causé par l'absence de décision de licenciement émanant d'une autorité compétente.
- une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération du chef du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, qui découle des motifs du licenciement ou, à titre subsidiaire, une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.
- une indemnité de 5.000,00€ du chef de l'abus de droit de licencier, qui découle des circonstances du licenciement.
- une somme provisionnelle de 1,00€ à titre d'arriérés de rémunération qui n'auraient pas été versés dans le cadre du licenciement pour 4,5 jours de congés octroyés par le Bureau permanent et un jour férié intervenu dans les 30 jours après rupture du contrat soit le 1^{er} janvier 2020.

Ces montants doivent être majorés des intérêts de retard au taux légal à partir du 22 décembre 2018 et des intérêts judiciaires.

RECEVABILITE

Le recours introduit le 14 mai 2020 est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais légaux.

LES FAITS

Madame D a été engagée par le CPAS de Saint-Nicolas en qualité d'employée, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en date du 14 novembre 2018.

Le contrat de travail mentionne que Madame D est engagée pour exercer des fonctions « *d'employée d'administration* », sans autre précision.

Le travail effectivement effectué par Madame D est un travail de secrétaire, qu'elle exerçait en partie pour la direction et en partie pour le chef du service administratif.

Madame D travaillait dans un bureau avec une collègue, Madame V. , personne ne conteste le fait que Madame D n'a pas vraiment été écolée, Madame V n'étant elle aussi en place dans sa fonction que depuis quelques mois.

Madame D avait le sentiment d'être investie dans sa fonction et d'ailleurs la qualité de son travail n'a jamais été remise en cause, en effet après trois mois d'occupation, elle a fait l'objet d'une évaluation favorable.

Toutefois, les relations de travail, notamment avec sa cheffe directe (cheffe du service administratif), Madame V ont rapidement commencé à être compliquées et Madame D a été convoquée par sa hiérarchie pour un entretien fixé le 4 juin 2019.

Lors de cette entrevue avec la Directrice Générale, Madame L et la cheffe du service administratif, Madame V, il a été constaté des points à améliorer et une note a été remise à Madame D mentionnant divers reproches :

- elle ne transmettrait pas les informations nécessaires à la bonne gestion du service du personnel après le conseil ;
- elle mettrait certains membres du personnel mal à l'aise par son attitude (en demandant des informations tout de suite, en piétinant derrière les personnes lorsqu'elles sont occupées, en faisant des remarques aux collègues) ;
- elle voudrait trop bien faire et s'approprier trop de travail ;
- elle manquerait de discrétion par rapport aux dossiers ;
- elle prendrait des initiatives qui ne lui appartiennent pas ;
- elle travaillerait trop et ferait trop d'heures ;
- elle n'accepterait pas les remarques.

Cette note précise encore : « *Au vu de ces différents éléments, il n'est, à l'heure actuelle, pas possible de vous déléguer du travail au sein du service du personnel, d'autant que certains agents ne souhaitent pas vous voir confier leur dossier personnel.*

Néanmoins, nous constatons que vous faites de votre mieux pour aller le plus vite possible et que les recherches qui vous sont demandées sont effectuées dans les temps et avec sérieux ».

Madame D mentionne avoir été très surprise de l'ensemble de ces remarques mais avoir veillé à en tenir compte pour améliorer ses relations de travail.

Toutefois, le 29 août 2019, Madame D a de nouveau été convoquée par la Directrice générale, la cheffe du service administratif et le Président du CPAS de Saint-Nicolas, Monsieur B qui lui ont de nouveau fait part de reproches et lui ont remis un document intitulé « *rapport du 29 août 2019* », s'agissant en fait d'un relevé de reproches faits à Madame D sans que la position de Madame D ne soit quant à elle mentionnée, si ce n'est le fait qu'elle n'est « *pas d'accord* » mentionné en bas avec sa signature pour prise de connaissance.

La rapport du 29 août 2019 est libellé comme suit : « *En date du mercredi 24 juillet 2019, Mesdames L et V ont été interpellées par un agent du service administratif à votre sujet. Il aurait constaté que vous vous immiscez dans des conversations qu'il aurait eues avec des agents et votre attitude est dérangeante.*

En date du mardi 30 juillet 2019, Mesdames L et V sont à nouveau interpellées à votre sujet par la Directrice de la maison de repos.

Celle-ci a constaté différentes choses :

- Un matin en arrivant, la Directrice avait une conversation avec une employée concernant un résident et vous êtes restée dans le bureau et vous avez écouté la conversation. Par après, vous vous seriez même permise de demander à l'agent de quoi il s'agissait.

- Il vous arrive régulièrement de rester un certain temps dans le bureau administratif le matin (ex sur le temps que vous êtes restée, la directrice a eu le temps de venir dans le bureau à 3 reprises pour faire des photocopies)

Vous posez des questions inappropriées aux agents administratifs (ex : valises dans le bureau, plaid...)

Il a également été constaté par Madame V , qu'il y avait des erreurs sur les certaines délibérations. Les dates de fin de contrat n'étaient pas correctes. Il a également été soulevé que votre comportement lors des temps de pause oppresse certains de vos collègues (interférer dans des conversations, couper la parole, ...).

Il est également important de rappeler que la pointeuse ne sert pas à cumuler des heures en prévision d'une éventuelle récupération. Les heures supplémentaires sont acceptées avec accord préalable de la Chef de service administratif ou à défaut de la Directrice générale sur base d'une motivation réelle et de façon exceptionnelle.

Pour rappel, vous avez été vue en date du 04 juin 2019 avec la Directrice générale et la Responsable du service administratif pour effectuer une mise au point par rapport à différents problèmes remarqués. Nous ne pouvons que constater que vous n'avez pas pris en considération les remarques qui vous ont été faites. Nous espérons dès lors que vous tiendrez compte de ses remarques et ferez des efforts d'un point de vue de votre comportement par rapport à vos collègues et que vous serez également plus vigilante lorsque vous établirez des actes administratifs. »

Madame D visiblement affectée par les conditions de travail a pris contact de manière informelle avec le conseiller en prévention externe - aspects psychosociaux, le SPMT ARISTA et un premier entretien avec le conseiller en prévention a eu lieu le 30 septembre 2019.

Le temps s'est écoulé sans plus aucune remarque formulée à Madame D

Toutefois, le 2 décembre 2019, Madame D a été appelée dans le bureau de la Directrice Générale en présence du Président du CPAS de Saint-Nicolas vers 8h45.

Les versions sur ce qui s'est passé à ce moment-là divergent quelques peu, mais quoiqu'il en soit toutes les parties sont d'accord pour dire que cet entretien avait pour but de mettre un terme au contrat de travail de Madame D

Madame D explique que lorsqu'elle est entrée dans le bureau, le Président du CPAS de Saint-Nicolas lui a annoncé qu'elle était licenciée avec effet immédiat, et aurait ajouté qu'il ne reviendrait pas sur les faits et justifiant le licenciement par une incompatibilité de caractère, Madame D précise que personne ne lui a laissé la possibilité de s'exprimer ni de contester la situation.

Madame D... précise que le Président du CPAS de Saint-Nicolas lui aurait indiqué que le licenciement n'était en rien lié à un quelconque manque de compétences et qu'il était persuadé qu'elle retrouverait du travail rapidement au vu de ses qualifications.

La version du CPAS de Saint-Nicolas n'est pas très éloignée si ce n'est qu'il précise que ce 2 décembre 2019, Madame D... a été reçue dans le bureau de la Directrice générale, par cette dernière, le Président mais également la responsable du service administratif et qu'après une dernière fois avoir débattu des reproches qui étaient formulés à Madame D..., le licenciement a été notifié verbalement.

Madame D... a dû reprendre ses affaires sur le champ et rendre ses cartes et codes d'accès et a dû quitter les lieux immédiatement.

Le même jour, le CPAS lui a adressé un courrier recommandé confirmant le licenciement avec effet immédiat et son C4 lui a été adressé le 4 décembre 2019, il y est renseigné à titre de motif du licenciement : « *Ne convient pas pour la fonction pour laquelle elle a été engagée* ».

ANALYSE DU TRIBUNAL

A. Législation applicable

Les demandes formulées par Madame D... dans le présent dossier relèvent tous de la notion de dommage.

Le Tribunal rappelle que l'article 1382 du code civil dispose que : « *Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.* »

En effet, il est classiquement admis qu'une partie qui abuse d'un de ses droits commet une faute extracontractuelle susceptible d'engager sa responsabilité. Lorsqu'un juge constate qu'une partie commet un abus du droit de la procédure, il doit donc en conclure que cette partie a commis une faute extracontractuelle susceptible d'engager sa responsabilité à l'égard de son adversaire.

Ainsi pour rappel, la réparation d'un dommage implique pour celui qui l'invoque trois chose :

1. une faute
2. un dommage
3. et un lien de causalité entre les deux.

Les règles de base relatives au dédommagement doivent être analysées au regard des obligations relatives aux autorités publiques telle que l'est le CPAS de Saint-Nicolas.

Ainsi les autorités administratives soumises à la loi du 29 juillet 1991 telle que le CPAS de Saint-Nicolas sont en principe soumises aux obligations de motivation formelle de ses décisions et à l'obligation d'audition préalable et à une prise de décision collégiale.

La question qui se pose dans le présent dossier est de savoir si ces principes applicables aux agents statutaires sont également applicables aux travailleurs contractuels engagés par une autorité administrative.

a. L'audition préalable

Concernant le principe de l'audition préalable, la Cour constitutionnelle a mis un terme à la problématique en estimant que le principe est applicable aux deux types de travailleurs, ainsi dans son arrêt du 6 juillet 2017, elle précise :

« 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 »* (C. Const., 6 juillet 2017, n° 86/2017, B.7).**

Ce principe *audi alteram partem* implique plusieurs choses :

- L'obligation pour l'agent qui est sur le point d'être licencié pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement en soit informé au préalable, qu'il lui soit indiqué les griefs qui lui sont faits ou les raisons du licenciement, qu'il lui soit donné connaissance des éléments sur lesquels l'autorité publique se fonde et qu'il lui soit ainsi permis de s'en expliquer. (C. trav. Mons, 10 janvier 2011, R.G. n° 2010/AM/56. ; C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 101).

Pour ce faire, l'autorité administrative doit établir un dossier administratif rassemblant toutes les pièces sur lesquelles l'autorité administrative entend se fonder, dossier auquel le travailleur doit avoir accès préalablement à l'audition, afin de lui permettre de préparer sa défense (TT Liège, div. Dinant, 21.11.2016, RG 15/1020 ; TT Liège Div. Neufchâteau, 16.01.2017, R.G. n° 15/577/A)

- l'obligation de donner la parole au travailleur avant de prendre une décision de nature à porter atteinte à ses droits ou à ses intérêts. Le jour de l'audition, le travailleur a par ailleurs le droit d'être assisté du défenseur de son choix et ses arguments de défense doivent être consignés dans le procès-verbal de l'audition.

Ce n'est qu'à la suite de l'audition que l'autorité compétente peut statuer sur la question du licenciement, en pleine connaissance de cause dès lors, dans le cadre d'une délibération collégiale.

b. La décision collégiale

En effet, l'article 43 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale dispose que :« *Sous réserve des dispositions des articles 27 et 43bis, tous les membres du personnel sont recrutés ou nommés par le conseil de l'action sociale* ».

L'article 27, §1^{er} de la même loi prévoit la faculté de déléguer cette compétence au bureau permanent.

Le conseil de l'action sociale et le bureau permanent sont tous deux des organes collégiaux et ils délibèrent tous collégalement.

Comme le confirme le Conseil d'Etat dans un arrêt du 19 janvier 2016 :« *En vertu du principe du parallélisme des compétences, l'autorité compétente pour licencier un agent contractuel est, à défaut de disposition expresse en sens contraire, la même que celle qui est compétente pour l'engager, à savoir, en l'espèce, le conseil de l'action sociale* » (CE, 19 janvier 2016, n° 233.501, CPAS de Charleroi).

Il ressort de ces différents éléments que l'autorité compétente doit donc nécessairement statuer sur le licenciement de manière collégiale et au terme des délibérations doit prendre une décision formalisée dans une délibération écrite qui doit figurer au registre des délibérations.

Cette délibération est d'autant plus importante qu'elle permet de répondre à l'obligation de motivation formelle.

c. La motivation du licenciement et CCT 109

Alors si le Tribunal reconnaît volontiers que cette obligation n'est pas retranscrite telle quelle dans la loi pour les agents contractuels, elle découle notamment d'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate qu'il y a lieu « *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* ». (C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016, J.L.M.B. 2016, liv. 37, 1740).

Ainsi, le Tribunal appliquera par analogie la notion de licenciement manifestement déraisonnable tel que défini à la CCT 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement qui met en place la notion de licenciement manifestement déraisonnable, le but de cette CCT étant de permettre au travailleur de connaître les raisons de son

licenciement.

La définition est visée à **l'article 8** de la CCT 109 qui précise : « *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.* »

Sur base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments (voir notamment 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):

1. Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
2. Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un *employeur normal et raisonnable*.

La doctrine a ainsi précisé : « *Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances* » (Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

Le Tribunal doit se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut donc substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Enfin, la sanction prévue en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue à **l'article 9** de la CCT. n° 109 qui prévoit : « *En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.* »

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, notamment par le biais d'un licenciement dit « abusif » ou « abus de droit », les deux types de demandes ne visant pas la réparation du même dommage.

Ainsi, la notion de licenciement manifestement déraisonnable vise les motifs du licenciement, c'est-à-dire la raison pour laquelle le travailleur est licencié, le « pourquoi »

du licenciement », tandis que la notion de licenciement abusif vise uniquement les circonstances, au sens large, du licenciement, c'est-à-dire le « comment ».

La notion d'abus de droit de licencier ou licenciement abusif a été largement commenté par la jurisprudence, ainsi :

« L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même ». (Cass., 3ème Ch., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 410 ; Voyez également C.T. Liège, 18 octobre 199, J.T.T. 2000, p. 378).

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne saurait se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire des motifs inexistants, mais doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qui est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire ». (C.T. Mons, 3ème Ch., 10 septembre 1992, R.G. 8317 et 21 avril 1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25 septembre 1997, J.T.T. 1998, p. 135).

La doctrine confirme cette position : *« Pour obtenir des dommages et intérêts complémentaires à l'indemnité de préavis, l'employé « devra établir que le dommage dont il demande réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci ; ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts ».* (C. WANTIEZ, Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T. 2001, p. 412).

B. Règlement de Travail

Le Tribunal relève que le règlement de travail du CPAS de Saint-Nicolas est déposé par Madame DI et fait référence à la loi du 3 juillet 1978 en ce qui concerne la rupture du contrat du personnel contractuel.

Le règlement de travail fait également état du fait qu'une mise en demeure et des sanctions pour motifs légers peuvent être infligées par le Directeur Général, par contre une procédure spécifique est mentionnée en cas de pénalité, et là il est précisé :

« Dans le cas d'espèce, le Directeur général du Centre, chef du personnel, notifie à l'agent contractuel concerné, au plus tard le premier jour ouvrable suivant celui où le manquement a été constaté, la saisine par le Bureau Permanent dudit manquement et l'informe de la fixation d'une date d'audition par cet organe.

Les auditions préliminaires à une prise de décision de sanction se feront dans le respect des droits de la défense. Les agents qui doivent -être entendus pourront toujours se faire

accompagner ou représenter par un conseil de leur choix et peuvent consulter leur dossier.

*Après avoir entendu l'agent en ses moyens de défense, le Bureau Permanent procédera au vote, au scrutin secret, de la sanction à appliquer...
....»*

C. Application concrète

a. Les fautes du CPAS de Saint-Nicolas

Le Tribunal relève que le jour du licenciement, soit le 2 décembre 2019, Madame D a été reçue par la Directrice et le Président du CPAS qui lui ont fait part du fait qu'elle était licenciée le jour même moyennant payement d'une indemnité de rupture.

Contrairement à ce qu'invoque le CPAS de Saint-Nicolas, le Tribunal ne trouve aucune trace d'une audition préalable au licenciement.

Il est évident que des entretiens réalisés 6 mois et 3 mois avant le licenciement ne peuvent être assimilés à une audition préalable puisque comme cela est précisé dans le règlement de travail pour le cadre des pénalités, une audition préalable implique la prise de connaissance des faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir préparer une défense et la possibilité d'être accompagné.

Outre le fait que rien de tout cela n'a été organisé dans les 15 jours précédents le licenciement, le Tribunal constate que même les entretiens réalisés en juin et août 2019 n'ont pas été réalisés sur ces bases, d'une part car Madame D. n'a pas été prévenue préalablement à l'entretien, mais également du fait que ses moyens de défense (pour autant qu'elle ait pu en avoir vu le déroulement sans préparation des entretiens) n'ont pas été actés sur les comptes rendus d'entretiens (qui ne peuvent par ailleurs pas être assimilé à un PV).

En outre le Tribunal relève que lesdits comptes rendus n'attirent pas l'attention de Madame D sur les conséquences liées à la continuité de ces manquements, ainsi quatre mois après le dernier entretien, il ne coule pas de source que le licenciement de Madame D est la suite logique de ces entretiens.

Il est partant évident qu'empêcher Madame D d'avoir une audition préalable (avec connaissance préalable des reproches formulés par le CPAS de Saint-Nicolas) lui a enlevé la chance de pouvoir conserver son emploi en fournissant des explications sur les reproches qui lui étaient faits.

Le fait également de ne pas avoir respecté la procédure relative au licenciement en laissant l'autorité compétente le soin de prendre la décision a également enlevé une chance à Madame D de pouvoir d'abord convaincre de son intégrité et également de conserver son emploi, le conseil de l'action sociale et le bureau permanent

étant composé d'autres membres qu'uniquement la Directrice et le Président du CPAS de Saint-Nicolas

Le Tribunal estime qu'en ne permettant pas à Madame D d'être auditionnée préalablement, Madame D a subi un préjudice évalué ex aequo at bono à 5.000,00€.

Le fait également de ne pas avoir été licenciée par l'autorité compétente lui a également occasionné un préjudice constitué par une perte de chance qui est évaluée ex aequo at bono à 1.500,00€.

b. Le licenciement manifestement déraisonnable et le licenciement abusif

Le licenciement manifestement déraisonnable est donc celui qu'un employeur diligent et prudent n'aurait pas fait.

Même si Madame D conteste les différents motifs relevés en cours de procédure et étant identiques à ceux mentionnés lors des entretiens du mois de juin et août 2019, le Tribunal constate que l'employeur ne remet pas en cause le travail en tant que tel de Madame D. mais de manière plus générale une attitude qu'il trouve déplacée vis-à-vis essentiellement des collègues.

Le Tribunal reconnaît qu'il n'y a pas de faits spécifiques épinglés mais plus un sentiment ou un ressentiment de collègues de Madame D qui ne se sentaient pas à l'aise avec elle et visiblement avec son caractère.

Même si le Tribunal constate que Madame D conteste ces éléments, le fait que les collègues étaient mal à l'aise avec elle relève d'un sentiment personnel qui ne peut être enlevé aux différents collègues ayant par ailleurs attesté de cet état de fait.

Alors si, comme l'a d'ailleurs très clairement précisé le CPAS de Saint-Nicolas en termes de plaidoirie, ces sentiments ne pourraient fonder un licenciement pour faute grave, il appartenait à l'employeur de prendre les mesures qu'il estimait nécessaire pour aplanir les relations de travail en tenant compte notamment du fait que Madame D travaillait en partie au service du personnel du CPAS de Saint-Nicolas, ce qu'il a fait par le biais d'un licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture.

Le Tribunal relève par ailleurs que Madame D elle-même confirme que l'atmosphère au travail était pesante puisqu'elle précise avoir pris contact avec le conseiller en prévention externe dans ce cadre-là.

Le Tribunal estime en conséquence que tout employeur diligent et prudent aurait pris ce type de décision pour aplanir les relations de travail en son sein.

Le Tribunal estime en conséquence qu'il n'y a pas de licenciement manifestement déraisonnable.

Par contre concernant les circonstances du licenciement, contrairement à ce qu'affirme le CPAS de Saint-Nicolas, rien ne démontre que Madame D a pu avoir connaissance des motifs du licenciement, ni le jour même du licenciement le 2 décembre 2019, ni d'ailleurs par après.

Le Tribunal estime que la manière dont Madame D a du quitter les lieux n'est pas abusive, s'agissant simplement d'une attitude normale lorsqu'un employeur met un terme sur le champ à un contrat de travail (en reprenant les cartes et codes d'accès).

Par contre le fait de ne fournir aucune explication à la travailleuse licenciée sur les motifs de son licenciement le jour même du licenciement, ceci étant confirmé notamment par la lettre de licenciement qui ne reprend aucune motivation, et un licenciement qui intervient par ailleurs sans qu'aucun fait nouveau ne soit par ailleurs avancé par le CPAS de Saint-Nicolas implique qu'il y a un abus de droit dans la manière de licencier et par conséquent licenciement abusif.

Le fait de licencier sans explication et motivation constitue bien un licenciement abusif qui peut être évalué ex aequo at bono à 1.000€ en réparation du dommage moral.

D. Arriérés de rémunération

Compte tenu du décompte établi par l'inspection sociale, le Tribunal constate que le CPAS de Saint-Nicolas reste redevable de 4,5 jours de congés non pris à Madame D de même que le jour férié du 1^{er} janvier 2020 qui n'a pas été indemnisé.

Il y a donc lieu de condamner le CPAS de Saint-Nicolas à payer à Madame D l'équivalent de 5,5 jours de rémunérations.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement;

Dit l'action recevable et partiellement fondée,

Condamne le CPAS de Saint-Nicolas à payer à Madame DI

- 5.000€ au titre de dommage moral pour défaut d'audition préalable

- 1.500€ au titre de dommage moral pour perte de chance

-1.000€ au titre de dommage moral pour licenciement abusif

Condamne le CPAS de Saint-Nicolas à payer à Madame DI l'équivalent de 5,5 jours de rémunérations.

Déboute Madame D du reste de ses réclamations.

Condamne le CPAS de Saint-Nicolas au paiement des intérêts légaux et judiciaires au taux légal sur les sommes dues depuis le 2 décembre 2019 jusqu'à complet payement.

Condamne le CPAS de Saint-Nicolas au paiement des dépens (frais de justice) de Madame D liquidés 2.420€ constitués de l'indemnité de procédure de 2.400€ et des 20€ au titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

AINSI jugé par la Huitième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

DE CONINCK Valérie,
BORREMANS Catherine,
TAVOLIERI Philippe,

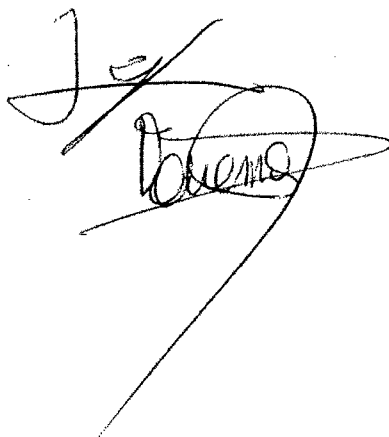
Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **28/10/2021** par Valérie DE CONINCK, Juge, assistée de Edwige FRAITURE, Greffier,

Le Président,



les Juges sociaux



le Greffier,

