

**CONTRAT DE TRAVAIL – DISTINCTION CONTRAT OUVRIER/CONTRAT EMPLOYE –
APPRECIATION PAR LE JUGE EN FONCTION DE LA NATURE DES TÂCHES EXERCÉES
LICENCIEMENT POUR MOTIF GRAVE – EMPLOYE DU SECTEUR PUBLIC – AUDITION
PRÉALABLE : NE PEUT ÊTRE UNE CONDITION DE FORME AVEC EFFET SUR LA
LÉGITIMITÉ DU LICENCIEMENT – PREUVE DU MOTIF GRAVE – PREUVE PAR TEMOIN
ADMISE UNIQUEMENT A DEFAUT D'ÉCRIT –
LICENCIEMENT ABUSIF DE L'EMPLOYE – PREUVE D'UNE FAUTE ET D'UN DOMMAGE
DISTINCT**

AH/SC

**COUR DU TRAVAIL DE LIEGE
Section de Liège**

ARRÊT

Audience publique du 24 juin 2009

R.G. : 35.972/08

5^{ème} Chambre

EN CAUSE :

**LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE (C.P.A.S) DE VILLERS LE
BOUILLET**

PARTIE APPELANTE

comparaissant par Maître M.MONTLUC substituant Maître P.BRUWIER,
avocat,

CONTRE :

P Bernadette.

PARTIE INTIMÉE,

comparaissant par Maître Ph.HANSOUL, avocat.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 mai 2009, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 8 septembre 2008 par le Tribunal du travail de HUY, 3ème chambre (R.G. :64.390) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête du CPAS entrée le 27 novembre 2008 au greffe de la Cour de céans et notifiée le même jour à l'intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance rendue le 19 décembre 2008 par la 1^{ère} chambre de la Cour sur pied de l'article 747 § 2 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries au 27 mai 2009, régulièrement notifiée aux parties,

- les conclusions de Madame P. reçues au greffe de la Cour les 2 février 2009 et 15 avril 2009,

- les conclusions du CPAS reçues au greffe de la Cour le 13 mars 2009,

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 27 mai 2009;

Entendu à l'audience du 27 mai 2009 les conseils des parties en leurs dires et moyens;

°
° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement frappé d'appel prononcé le 08/09/2008 ait fait l'objet d'une signification .

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 27/11/2008.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Madame P. a été engagée à partir du 01/02/1984 par le CPAS dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier en qualité de femme d'ouvrage ;

Le 26/05/1992 Madame P. a été enregistrée à l'INAMI comme membre du personnel soignant qualifié ; le 28/06/1995 elle s'est vue délivrer dans l'enseignement de promotion sociale une attestation de réussite en qualité d'auxiliaire gériatrique en MR et MRS.

A partir d'une date non précisée, Madame P. a exercé au service du CPAS la fonction d'auxiliaire de soins dans un home pour personnes âgées.

Le 12/10/2007 Madame P. est convoquée afin de se voir notifier son licenciement pour motif grave, selon un document qu'elle refuse de signer pour réception ; ce courrier lui est alors adressé, rédigé dans les termes suivants :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail et ce, pour faute grave.

Cette rupture de contrat est effective à partir de ce jour, et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En date du 11 octobre 2007, nous avons en effet acquis la connaissance des faits décrits ci-après.

Nous estimons que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle.

En date du 11 octobre 2007 à 16 heures 30, le Président, Monsieur S. ,a été informé de comportements violents que vous avez eu à l'égard d'une pensionnaire, Madame J.

Le Bureau Permanent, convoqué en urgence ce jour à 10 heures 30, a entendu les témoignages de votre collègue de travail présente lors des faits produits le 30 août , Madame D., auxiliaire de soins. Mesdames G., Infirmière-Directrice et D., responsable de l'équipe de soins ont également été entendues.

Faits reprochés constitutifs de motif grave.

Les faits reprochés (pour rappel, porté à la connaissance du Président le 11 octobre 2007) datent du jeudi 30 août 2007. Ce jour, vous effectuiez la pause B2, soit des prestations de 15 h 30 à 22 heures.

Lors de la remise au lit des pensionnaires avec votre collègue Madame D., vous avez eu des comportements violents à l'égard de Madame J., née le 13 mars 1919, pensionnaire en notre établissement depuis le 18 juillet 2005.

Lors de la remise au lit de cette pensionnaire, vous l'avez giflée successivement à 2 reprises . Vous avez eu alors les propos suivants auprès de votre collègue : « Excuse-moi, c'est plus fort que moi. . »

Ces actes sont des violences physiques portées à l'égard des plus faibles. Madame J. a 88 ans et nous avons le devoir de protéger nos pensionnaires de toutes violences, agressivité, physique et/ou verbale.

Le Bureau Permanent a dès lors décidé ce jour de rompre votre contrat immédiatement pour motif grave. »

Par citation du 09/11/2007 Madame P. fait valoir qu'elle revendique le statut d'employée.

Elle sollicite condamnation du CPAS à lui payer :

- A titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 25 mois de rémunération, la somme de 49.377,39 €, portée à 50.562,875 € dans ses conclusions déposées le 28/02/2008.
- A titre d'indemnité pour licenciement abusif la somme de 10.000 € portée de même à 12.000 €.

Dans l'hypothèse où elle serait considérée comme ouvrière, elle sollicite condamnation du CPAS à lui payer :

- A titre d' d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 120 jours de rémunération, la somme de 7.792,19 € portée de même à 8.090,06 €.
- A titre d'indemnité pour licenciement abusif, équivalente à 6 mois de rémunération, la somme de 11.850,62 € portée de même à 12.135,09 €.
- A titre d'indemnité pour vacances non prises la somme de 1.671,77 €.
- La somme de 1 € provisionnel pour primes de nuits, récupération et autres.
- A titre de frais de défense la somme de 2000 €.

Par conclusions déposées le 28/02/2008, Madame P. sollicite en outre condamnation du CPAS à lui payer :

- A titre de prime d'attractivité INAMI, la somme de 110 € provisionnel.

Elle sollicite également l'adaptation de sa rémunération.

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit que Madame P. est engagée sous contrat d'emploi

Il ordonne la réouverture des débats afin que les parties s'expliquent relativement aux trois questions suivantes :

- 1) si le Conseil de l'aide sociale n'a pas pu prendre un acte administratif régulier dans les trois jours de la connaissance des faits litigieux, le licenciement n'est-il pas définitivement irrégulier dans sa forme eu égard, notamment, aux exigences de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ?
- 2) si la faute du défendeur a, notamment, privé la demanderesse d'une chance de pouvoir convaincre le Conseil de l'aide sociale de ne pas la licencier, quelle en est la conséquence au regard de l'article 1382 du code civil ?
- 3) cette faute doit-elle être prise en considération dans l'appréciation du chef de demande relatif à l'indemnisation postulée de l'éventuel abus de droit ?

Le premier juge observe que la CP 330 (ex 305) n'est pas compétente mais cette CP classe les auxiliaires de soins dans le personnel soignant.

Le premier juge considère que la CCT du 07/12/2000 prise au sein de la commission paritaire pour les Services de santé range le personnel soignant, dont font partie les auxiliaires de soins, dans la catégorie des employés.

Sur cette base, par analogie, le premier juge considère que Madame P. est employée.

Le premier juge observe que le règlement de travail prévoit l'audition du travailleur par le Conseil de l'Aide Sociale avant que soit prise une sanction à son égard. Un rapport écrit doit également être établi.

Le premier juge observe qu'il n'y a pas de rapport écrit, qu'il n'y a pas eu d'audition préalable à la décision de licencier, qu'il n'y a pas eu intervention du Conseil de l'Aide Sociale, Madame P. ayant été convoquée et mise en présence du Président et de la secrétaire le 12/10/007.

Le premier juge estime que l'acte administratif du 12/10/2007 semble n'avoir pas été pris par l'organe compétent, qu'il viole l'obligation de motivation et le principe de droit intitulé audi alteram partem.

Le premier juge estime que la délibération du 12/10/2007 doit être écartée en application de l'article 159 de la Constitution.

IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

Le CPAS fait valoir qu'aucun élément du dossier ne permet de considérer que Madame P. effectuait un travail principalement intellectuel ; le CPAS observe que les CCT prise au sein des CP sont inapplicables dans le secteur public. Il fait valoir que Madame P. n'établit pas la modification de ses fonctions en cours de l'exécution du contrat. Il fait valoir qu'au sein du home qu'il exploite la fonction d'aide soignante est considérée comme fonction d'ouvrier.

Le CPAS considère qu'il n'y a pas lieu à l'application du principe *audi alteram partem* lors du licenciement d'un contractuel dans un service public.

Le CPAS estime que les faits invoqués à titre de motif grave sont suffisamment établis et à titre subsidiaire offre d'en rapporter la preuve par voie d'enquête. Il estime que ces faits répondent à la notion de motif grave visé à l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

Le CPAS offre de prouver que le licenciement est intervenu dans les trois jours de la connaissance qu'il en a eu.

Le CPAS conteste le caractère abusif du licenciement en raison de la gravité intrinsèque des faits et estime que Madame P. ne justifie pas du dommage dont elle demande réparation à ce titre.

Le CPAS observe que Madame P. a perçu ses pécules de vacances de l'année en cours et pécule de sortie de sorte qu'elle a été payée pour les jours de congé non pris.

La prime d'attractivité n'est pas due selon le CPAS dès lors qu'il y eut licenciement pour motif grave.

Le CPAS conteste le fondement des autres chefs de demande de Madame P.

Madame P. conteste la matérialité des faits invoqués à titre de motif grave.

Madame P. met en cause la licéité du licenciement pour motif grave, dès lors que la décision est intervenue sans qu'elle ait pu s'expliquer dès lors qu'elle n'a pas été mise en mesure d'être entendue, ce qui constitue à son estime une violation du principe de droit administratif « audi alteram partem », applicable lors du licenciement d'un agent contractuel par un service public et une violation des dispositions du règlement de travail du CPAS qui prévoit une audition préalable du travailleur avant la prise d'une sanction.

Madame P. fait valoir que le CPAS n'établit pas avoir rompu le contrat dans le délai de 3 jours prenant cours au moment où il a une connaissance suffisante des faits articulés à titre de motif grave.

Madame P. revendique le statut d'employée en se référant au caractère principalement intellectuel des tâches qu'elle exécutait au service du CPAS dans le home pour personnes âgées en qualité d'auxiliaire de soins.

Madame P. estime que l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due doit être équivalente à 25 mois de rémunération, soit 50.562,87 € chiffrant sa rémunération annuelle de référence à 24.270,18 €.

Madame P. fait valoir qu'elle a été victime d'un licenciement abusif et considère qu'il a été porté publiquement atteinte à son honorabilité et à son intégrité. Elle estime avoir été victime d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Elle chiffre ce dommage à 12.000 €.

Madame P. dit n'avoir pu prendre le nombre de jours de congés auxquels elle avait droit et valorise ceux-ci à un « pécule simple » de 1.671,77 €.

Madame P. concluait à ce qu'il soit sursis à statuer quant à ses autres chefs de demande qu'elle qualifie de « divers », mais à l'audience déclare renoncer à ces chefs de demande.

V.- DISCUSSION

5.1. De la qualité d'ouvrier ou d'employé

Les articles 2 et 3 de la loi du 03/07/1978 définissent le contrat de travail d'ouvrier et le contrat de travail d'employé en les distinguant en fonction de la nature *principalement d'ordre manuel* ou *principalement d'ordre intellectuel* du travail que le travailleur s'est engagé à effectuer.

C'est en fonction des tâches exécutées par le travailleur, plus particulièrement des tâches exécutées à titre principal, que doit être identifié le rattachement du travailleur à l'une ou l'autre des catégories professionnelles.

Ce n'est pas par contre au travers des dispositions d'une convention collective de travail et a fortiori lorsque, comme en l'espèce, la convention collective prise en considération n'est pas applicable au secteur d'activité au sein duquel preste le travailleur, que peut être déterminée la catégorie à laquelle appartient le travailleur.

« L'impérativité des normes contenues dans la loi sur le contrat de travail a pour conséquence que le juge ne peut être lié par la qualification donnée à la fonction par les parties. Il en va de même si cette qualification résulte d'une convention collective car celle-ci occupe un rang hiérarchiquement inférieur à celui de la loi impérative. Tout au plus, la qualification contractuelle peut-elle être retenue par le juge au titre d'indice. »

(J. CLESSE, Contrat de travail, Examen de jurisprudence 1987 à 1994, RCJB 1996, p.496)

Pour ce même motif, le fait que Madame P. ait été rémunérée sur base d'un barème spécifique à des fonctions d'ouvrier n'est en rien déterminant de son rattachement à cette catégorie, non plus que la qualification qui aurait été déterminée par les parties dans le contrat de travail.

Il est admis par les parties que Madame P. exerçait au service du CPAS des prestations dans une maison de repos pour personnes âgées en qualité d'auxiliaire de soins, fonction expressément visée par les feuilles de paies émises par le CPAS ; ces prestations, qui impliquent la détention d'un diplôme qualifiant, comportent incontestablement des opérations de nature manuelle, telles la manipulation des patients, la toilette, l'aide à l'alimentation, mais également et principalement des tâches de nature intellectuelle étant le fait de prodiguer les soins qui ne sont pas réservés au personnel infirmier, la capacité à gérer, notamment lors de gardes effectuées seul, les incidents et mise en péril de la santé des personnes hébergées, sans négliger l'écoute et l'entretien des relations humaines avec les personnes hébergées.

Il a d'ailleurs été jugé à plusieurs reprises que la tâche de l'auxiliaire de soins relève de l'existence d'un contrat de travail d'employé (C. Trav. LIEGE, 23/06/2008 JTT 2008 p. 385 ; C. Trav ANVERS, 06/11/2002 CD.S. 2003, p. 475 ; C. Trav. BRUXELLES, 30/06/1988, CDS 1989, p.27)

La Cour considère que depuis une date qui n'a pas pu être déterminée, mais en tout cas au moment de son licenciement Madame P. se trouvait dans les liens d'un contrat de travail d'employé avec le CPAS.

5.2. Du licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi du 03/07/1978 dispose :

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

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

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

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

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

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

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

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

La validité de la rupture du contrat pour motif grave est soumise en vertu de l'article 35 précité au respect d'un ensemble de conditions de forme ; en vertu du caractère impératif de ces conditions de forme, notamment du respect du double délai de 3 jours (en ce sens Cass. 22/05/2000, Pas. 943), il ne peut être ajouté d'autres conditions de forme, telle l'audition préalable du travailleur, qui seraient sanctionnées par l'illicéité du licenciement pour motif grave.

Le fait que le règlement de travail impose avant la prise d'une sanction, dont le licenciement fait partie, que le travailleur ait la possibilité d'être entendu, le cas échéant accompagné de son délégué syndical ou de la personne de son choix, avant que la décision de sanction ne soit prise, n'emporte pas que le licenciement pour motif grave opéré sans que cette audition préalable ait pu avoir lieu, doive être invalidé au plan de la forme.

Pour le même motif, et d'autres qui seront examinés ci-dessous, le principe de droit administratif « audi alteram partem », ne s'applique pas lors du licenciement d'un travailleur lié à une personne morale de droit public par un contrat de travail.

La rupture du contrat de travail n'est pas opérée par l'émission d'un acte administratif mais uniquement par l'expression de la volonté unilatérale de rupture exprimée par l'employeur, qu'il soit une personne physique, une personne morale de droit privé ou une personne morale de droit public ; si l'employeur, quelle que soit sa nature, entend rompre le contrat pour motif grave, il doit respecter les conditions de forme énoncées par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 et celles là seulement.

S'il existe, et doit exister en l'espèce un acte administratif, celui-ci se situe non pas au niveau de l'expression de la volonté unilatérale de rupture adressée au travailleur sans qu'aucun formalisme soit imposé, mais au niveau de la prise de décision qui concourt à la naissance de cette volonté unilatérale de rupture, décision qui ne constitue pas l'acte de rupture, au contraire de ce qui se passe lors du licenciement d'un agent statutaire.

Un autre motif justifiant que l'on écarte l'application de l'adage « audi alteram partem » lors du licenciement d'un agent contractuel du service public, réside dans l'inégalité de traitement que cela engendrerait entre le travailleur salarié ou appointé du secteur privé et le travailleur salarié ou appointé du secteur public, le premier ne bénéficiant pas d'une possibilité d'exiger son audition préalablement à un éventuel licenciement alors que le second le pourrait, inégalité de traitement frappant des travailleurs se trouvant dans des situations objectivement comparables au contraire de l'agent statutaire du secteur public qui se trouve en situation tout à fait distincte.

Le fait que Madame P. n'ait pas été mise en mesure d'être entendue préalablement à son licenciement n'invalide pas la licéité du licenciement pour motif grave au plan de la forme.

Il incombe au CPAS qui a licencié Madame P. pour motif grave d'établir que la rupture du contrat est intervenue dans les 3 jours ouvrables à dater du moment où l'employeur a eu une connaissance suffisante des faits qu'il invoque et notifie comme motifs grave.

Le CPAS affirme que c'est le 11/10/2007 que les responsables de la maison de repos où travaillait Madame P. ont informé le président du CPAS des faits qui venaient de leur être rapportés par une dame D., faits qui motivèrent le licenciement intervenu le 30/08/2007.

Bien qu'il soit particulièrement étonnant que des faits tels que ceux reprochés, soit des faits de violence physique exercée sur une personne âgée de 88 ans, décrite comme grabataire, hébergée dans le home du CPAS, ait été dénoncés aux autorités plus d'un mois après qu'ils auraient été commis, il peut être admis que le licenciement est intervenu dans les 3

jours ouvrables de la connaissance du motif invoqué et notifié à titre de motif grave, dès lors que le moment de cette connaissance s'entend de celui où l'organe ayant pouvoir de décider du licenciement – en l'espèce le bureau permanent du CPAS dans la mesure ou, conformément à l'article 24 de la loi organique du 08/07/1976, le Conseil de l'aide sociale lui a délégué ce pouvoir – a connaissance de ces faits.

Or il résulte de l'extrait du registre des délibérations du bureau permanent du CPAS que celui-ci s'est réuni en urgence le 11/10/2007 pour entendre les explications fournies par la collègue de Madame P. et par les dirigeantes du home, à propos des faits invoqués et notifiés, de sorte qu'il doit être admis que c'est le 11/10/2007 que l'employeur de Madame P., habilité à licencier celle-ci, eut connaissance suffisante des faits invoqués et notifiés.

Le fait unique notifié à titre de motif grave, consiste en ce que, le 30/08/2007, alors que Madame P. effectuait la pause 15hrs 30/22hrs celle-ci aurait, alors qu'elle procédait à la remise au lit des pensionnaires, en présence d'une collègue, giflé à deux reprises une pensionnaire née en 1919, pour ensuite déclarer « excuse moi, c'est plus fort que moi... ».

Madame P. conteste de la façon la plus formelle, la matérialité de ces faits.

Le CPAS qui supporte la charge de la preuve ne produit à ce stade aucune pièce susceptible d'établir les faits qu'il invoque à titre de motif grave.

A titre subsidiaire, le CPAS sollicite la tenue d'une enquête portant sur le fait suivant :

Le 30.8.2007, Madame Bernadette P., effectuait une pause B2 prestations (de 15.30 à 22 heures) et travaillait avec la dame D. ;

La dame P. a eu un comportement violent à l'égard de la dame J. la giflant successivement à deux reprises et indiquant à sa collègue : » ...excuse-moi, c'est plus fort que moi...

La Cour estime ne pouvoir autoriser l'enquête sollicitée par le CPAS.

L'article 12 de la loi du 03/07/1978 autorise en matière de contrat de travail, la preuve par témoin à défaut d'écrit.

En l'espèce, si défaut d'écrit il y a, ce qui n'est pas prouvé, ce ne peut être dû qu'à une carence du CPAS qui doit en supporter les conséquences.

Tout d'abord, il est fait état par Madame P. de l'existence d'un cahier dans lequel quotidiennement sont notées les observations relatives aux

événements et incidents qui se produisent dans le home, comme il s'en tient d'ailleurs dans tous les établissements de ce type.

Non seulement le CPAS ne conteste pas l'existence d'un tel cahier, mais encore il s'abstient de le produire, alors qu'un événement aussi particulier que des faits de violence sur une pensionnaire devraient sans doute y être mentionnés.

En outre, selon le règlement de travail du CPAS, une sanction fut-elle le licenciement, ne peut intervenir qu'après audition de l'intéressé, audition qui devrait nécessairement faire l'objet d'un compte rendu écrit.

Si l'absence d'audition a été écartée ci-dessus, comme ne pouvant constituer une forme substantielle de la validité du licenciement pour motif grave, l'obligation de procéder à une telle audition préalable doit par contre être retenue comme condition de fond, lors de la prise d'une sanction et se justifiait tout particulièrement en l'espèce, en raison du caractère étrange, voire invraisemblable, des faits invoqués.

Sur la seule affirmation d'une collègue de travail, formulée pratiquement un mois et demi après un fait unique mais très significatif et particulièrement choquant s'il était avéré, il a été retenu, sans autres investigations, qu'une personne exerçant sa tâche depuis 23 ans, apparemment sans aucun reproche, aurait, pour des motifs et dans des circonstances demeurés inconnus, tout soudain donné deux gifles à une dame de 88 ans, décrite comme grabataire, pour ensuite tenir ces propos : « excuse moi, c'est plus fort que moi... ».

La Cour considère qu'en ne procédant pas à l'audition de Madame P., comme son règlement de travail lui en faisait obligation, dans les circonstances de l'espèce, le CPAS a agi avec une précipitation et une légèreté coupable, se privant du droit de prouver par témoin les faits invoqués, dans la mesure où s'il y a absence d'écrit, ce qui reste à démontrer, cela procède de sa seule et unique faute.

On ajoutera, si c'était encore nécessaire, qu'un rapport écrit des explications fournies par la collègue de Madame P., aurait dû à tout le moins être établi et produit aux débats.

En outre l'article 915 du Code Judiciaire permet au juge d'autoriser l'enquête lorsque celle-ci porte sur des faits précis et pertinents, or le fait offert à preuve ne revêt pas cette double qualité, dès lors qu'il n'évoque en rien les circonstances dans lesquelles se seraient produits les faits, au plan des motifs qui auraient été à l'origine du comportement prétendu, non plus que les raisons pour lesquelles, ces faits, graves s'ils étaient avérés, auraient été celés durant un mois et demi par le seul témoin prétendu.

En conclusion, le CPAS qui ne rapporte pas la preuve de la matérialité des faits notifiés à titre de motif grave, ne peut être considéré comme ayant licencié Madame P. pour motif grave comme le prévoit l'article 35 précité, ce qui emporte comme conséquence que le CPAS est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis.

5.3 De l'indemnité compensatoire de préavis

Madame P., employée, percevait au moment de son licenciement une rémunération mensuelle de 1.795,42 € pour des prestations de 24 Hrs/semaine, à quoi doivent être ajoutés des chèques-repas pour un montant mensuel de 50,83 €. Une prime de fin d'année est comptée pour 300 €, de sorte que sa rémunération annuelle se chiffre à 24.107 €.

Sa rémunération en regard de prestations à temps plein à concurrence de 38 Hrs semaine atteint 28.2536,26 €, soit un montant supérieur à celui visé au § 3 de l'article 82 de la loi du 03/07/1978, ce qui justifie que la durée du préavis soit déterminée par la Cour en considération de la difficulté pour Madame P. de retrouver un emploi équivalent.

Considérant l'âge de Madame P. au moment du licenciement, soit 48 ans et demi, son ancienneté dans l'entreprise soit 23 ans et 8 mois, le niveau de responsabilité qui était le sien et la rémunération qu'elle percevait, la Cour estime à 23 mois la durée du préavis qui aurait dû lui être accordé.

L'indemnité compensatoire qui lui est due est en conséquence de :
 $24.107 \text{ €} \times 23/12 = 46.205 \text{ €}$

5.4. L'indemnité pour licenciement abusif

Pour justifier du droit à une indemnité pour licenciement abusif, Madame P. en sa qualité d'employée doit apporter la preuve de l'exercice par le CPAS de son droit de rupture soit avec intention de nuire, soit de façon telle qu'il y a disproportion avec l'intérêt qu'il sert, soit dans des conditions anormales. Elle doit également établir que cet usage fautif du droit de licencier est générateur pour elle d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il peut être retenu que le CPAS agissant dans la précipitation critiquable relevée ci-dessus et sans respecter l'obligation d'audition préalable au licenciement que lui impose son propre règlement de travail a commis une faute dans l'exercice de son droit de licencier, susceptible d'emporter comme conséquence que le licenciement soit qualifié d'abusif.

Toutefois Madame P. n'apporte pas la preuve qui lui incombe d'un dommage, causé par cette faute, distinct de celui réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis qui couvre l'intégralité du dommage, tant matériel que moral lié à la perte de l'emploi.

Madame P. fait état d'une humiliation et d'une dégradation publique mais ne prouve pas et n'offre pas de prouver le caractère humiliant et tout particulièrement la publicité qui aurait été donnée à son licenciement et aux circonstances entourant celui-ci.

Madame P. n'est dès lors pas fondée à obtenir l'octroi de dommages et intérêts en raison d'un licenciement abusif.

5.5. Indemnité pour jours de vacances non pris.

Madame P. ne justifie pas du bien fondé de cette demande ; dès lors que ses pécules de vacances simple et double de l'année en cours lui ont été payés, ainsi que son pécule de sortie, ce qui n'est pas contesté, Madame P. ne peut obtenir une nouvelle fois un pécule de vacances pour les jours de vacances qui lui restaient à prendre.

5.6 Demande portant sur divers chefs.

Madame P. ne justifie pas de cet élément de sa demande et déclare d'ailleurs finalement y renoncer.

5.7. Prime d'attractivité

Dès lors que la Cour écarte le licenciement pour motif grave, il est justifié que Madame P. bénéficie de la prime d'attractivité qui lui a été octroyée les années précédentes, comme en justifie le CPAS qui lui a payé ladite prime pour l'année 2006 au montant net de 57,89 €.

Il conviendrait que le CPAS justifie du montant de la prime pour l'année 2007.

5.8. Intérêts produits par l'indemnité compensatoire de préavis .

Madame P. sollicite condamnation du CPAS à lui payer les intérêts au taux légal sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis.

Une difficulté existe à ce sujet dans la mesure où la Cour considère que l'A.R. du 03/07/2005 qui détermine la date d'entrée en vigueur l'article 82 de la loi du 26/06/2002 qui modifie l'article 10 de la loi du 12/04/1965, est illégal

dès lors que, complétant ou modifiant une disposition légale en vigueur, il devait impérativement être soumis à l'avis motivé de la section de législation du Conseil d'Etat, ce qui n'a pas été le cas.

Certes, les articles 69 et 70 de la loi du 08/06/2008 portant des dispositions diverses, ont été pris afin de rétablir la légalité de l'A.R. du 03/07/2005, toutefois la Cour de Cèans, dans un arrêt prononcé le 25/02/2009 (R.G. n° 35.369/08) a été amenée à poser une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle, relativement à la constitutionnalité de ces dispositions, de sorte qu'il s'indique, dans l'attente de la réponse qui sera donnée à cette question préjudicielle de réserver à statuer quant à l'octroi des intérêts produits par l'indemnité compensatoire de préavis octroyée à Madame P.

VI.- DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel recevable,

Le dit très partiellement fondé.

Réforme le jugement dont appel,

Dit pour droit que Madame P. était au moment de son licenciement dans les liens d'un contrat de travail d'employé avec le CPAS de VILLERS LE BOUILLET.

Statuant par voie d'évocation dit fondée la demande de Madame P. portant sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis ; condamne le CPAS à payer à ce titre à Madame P. la somme de 46.205 € sous déduction des retenues sociales et fiscales.

Déboute Madame P. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, de sa demande d'indemnités pour jours de vacances non pris et de ses demandes sous la dénomination « divers » relatives à des primes de nuits, récupération et autres pour 1 € provisionnel ainsi qu'à l'adaptation du montant de sa rémunération.

Réserve à statuer quant à la prime d'attractivité de l'année 2007 dont le CPAS doit communiquer le montant.

Réserve à statuer quant à l'octroi des intérêts produits par l'indemnité compensatoire de préavis jusqu'à connaître la décision que prendra la Cour Constitutionnelle suite à la question préjudicielle posée par la Cour de céans dans l'arrêt prononcé le 25/02/2009 (R.G. n° 35.369/08).

Réserve les dépens.

Renvoi la cause au rôle.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. A. HAVENITH, Conseiller faisant fonction de Président
M.J.MABILLE ,Conseiller social au titre d'employeur,
M M.XHARDE.,Conseiller social au titre d' employeur ,
M.Ph.CHAUMONT ,Conseiller social au titre d'employé,
M.F.BOYNE,Conseiller social au titre d' ouvrier ,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au
prescrit légal,
assistés de Mme S.COMPERE, greffier.

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CINQUIEME CHAMBRE** de la Cour du travail de Liège, section de Liège, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, n°90c à 4000 LIEGE, le **vingt-quatre juin deux mille neuf**, par le Président de chambre,
assisté de Mme S.COMPERE

Le Greffier

Le Président

S.COMPERE

A.HAVENITH