



| |
|--|
| Chambre 3 |
| Numéro de rôle 2020/AM/209 |
| Dxxxxxxxx Bxxxxxx / Rxxxxx xxxxxxxx |
| Numéro de répertoire 2021/ |
| Arrêt contradictoire définitif pour partie, réservant à statuer pour le surplus |

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
05 octobre 2021**

Droit de la fonction publique – Agent statutaire de la Région wallonne.

- I. Inspecteur aéroportuaire. Employeur public mettant fin à bon droit à une pratique administrative illégale car contraire à un arrêté réglementaire déterminant le mode de calcul des heures de rémunération du personnel astreint à des heures de permanence à domicile.
Pas de violation du principe de confiance légitime.
- II. Employeur public restant en défaut de respecter l'obligation lui impartie d'assurer l'entretien de la tenue de service imposée au personnel.
Droit pour l'agent au bénéfice de dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi fixés ex aequo et bono à 8€/mois.

Arrêt définitif sur les chefs de demande portant sur les arriérés de rémunération et les dommages et intérêts dus pour défaut d'entretien de la tenue de service, réservant à statuer pour le surplus.

Article 578, 7° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Monsieur Bxxxxxx Dxxxxxxx, (RRN xxxxxxxxxxxxxxxxx), domicilié à
xx,

Partie appelante, demanderesse originaire comparissant
assisté de son conseil Maître S. Hxxxxxxxx substituant Maître Vxx
Kxxxxxxxx, avocat à xxxx

CONTRE :

La Rxxxxx xxxxxxxx, Représentée par son Gouvernement,
xx,

Partie intimée, défenderesse originaire, comparissant par son
conseil Maître Cxxxx, avocat à xxxxx.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 19/05/2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 24/06/2020 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2 du Code judiciaire le 18/09/2020, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur DXXXXXXXX, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 10/05/2021 ;

Vu, pour la RXXXXX XXXXXXXX, ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 06/07/2021 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du 07/09/2021 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête d'appel déposée au greffe de la cour le 24/06/2020, Monsieur DXXXXXXXX a interjeté appel d'un jugement prononcé contradictoirement le 19/05/2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur DXXXXXXXX est agent statutaire du SERVICE PUBLIC DE XXXXXXXX (SPX).

Il a travaillé en qualité d'inspecteur d'aéroport à l'aéroport de Charleroi avant de se voir infligé une sanction disciplinaire de déplacement à Namur avec effet au 15/02/2020.

Un recours en annulation de cette sanction disciplinaire est actuellement pendant devant le Conseil d'Etat.

Monsieur DXXXXXXXX, comme ses collègues, en plus de son service en régime de présence à l'aéroport était astreint à des « permanences à domicile » de 24 heures durant lesquelles il pouvait être appelé pour remplacer au pied levé un agent indisponible.

La RXXXXX XXXXXXXX relève que ces « permanences à domicile » devaient être rémunérées en application de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001.

Au début de l'année 2017, la RXXXXX XXXXXXXX a entendu réformer l'organisation et la rémunération de ces prestations irrégulières considérant que le système appliqué jusqu'ores, [l'agent bénéficiait d'une bonification à concurrence de 3 X 4 heures (s'il s'agissait d'un dimanche ou d'un jour férié) ou 3 X 2 heures (s'il s'agissait d'un autre jour) pour une permanence lorsqu'elle s'étendait sur trois pauses/permanences consécutives] n'était pas conforme à l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001.

Elle a, partant de ce constat, adressé à son personnel un courrier en date du 21/02/2017 signalant en substance :

- que ledit arrêté ne permettait qu'une seule valorisation par journée de garde (G24) ;
- que la problématique de la triple valorisation quotidienne des garde (G24) était en cours d'analyse afin de trouver une solution adéquate avec le prescrit de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 précité ;
- que les bonifications provenant de ces gardes supplémentaires (2^{ème} et 3^{ème} G24) seraient neutralisées et non pas réinjectées dans le compteur des bonifications du mois suivant ;

Monsieur DXXXXXXXX indique que ce nouveau système impliquait que trois agents soient de permanence durant 24 heures et, partant, l'engagement de personnel supplémentaire afin de pouvoir assurer les prestations ordinaires et irrégulières sans dépasser les limites en matière de durée de temps de travail.

Cependant, observe-t-il, quatre années après l'envoi de ce courrier, ce dossier n'a pas évolué et il n'a été procédé à aucun engagement supplémentaire alors que la nouvelle organisation des gardes et leur rémunération sont entrées en vigueur.

Par ailleurs, souligne Monsieur DXXXXXXXX, depuis son engagement, il n'a pas reçu la tenue de service attachée à l'exercice de ses fonctions qui doit lui être fournie par la RXXXXX XXXXXXXX si ce n'est un uniforme, lors de son entrée en service, mais relève que l'entretien des seules fournitures concédées n'a jamais été assuré par la RXXXXX XXXXXXXX qui délaisse cette tâche aux agents sans leur allouer le moindre défraiement.

Il est à noter que la RXXXXX XXXXXXXX a été interpellée par courrier officiel du conseil de Monsieur DXXXXXXXX le 23/03/2018 mais faute pour la RXXXXX XXXXXXXX de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur DXXXXXXXX, ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroacte de la procédure

Par requête introductive d'instance reçue au greffe du tribunal du travail du Hainaut le 03/01/2019, complétée par conclusions du 12/11/2019, Monsieur DXXXXXXXX a sollicité de :

«

- *dire l'action recevable et fondée ;*
- *dire pour droit que les permanences à domicile constituent du temps de travail au regard des dispositions légales en matière de durée du travail ou à tout le moins, qu'elles ne peuvent être considérées comme du temps de repos compensatoire ;*
- *dire pour droit que les permanences à domicile organisées par pauses donnent lieu une bonification de 2h ou 4h (selon qu'il s'agit ou non d'un dimanche ou jour férié) par période/journée de travail de 8h.*
- *condamner la RXXXXX XXXXXXXX au paiement d'un EUR provisionnel à titre d'arriérés de rémunération au vu de la régularisation des heures de permanence prestées mais incorrectement rémunérées ;*
- *condamner la RXXXXX XXXXXXXX à fournir et à renouveler les vêtements de travail visés par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 avril 2014 dans le mois du jugement à intervenir sous peine d'astreinte de 50 EUR par jour de retard ;*
- *condamner la RXXXXX XXXXXXXX au paiement d'une somme de 30 EUR par mois à titre de dommages et intérêts pour le défaut d'entretien des vêtements de travail depuis le 1^{er} novembre 2009 ou à tout le moins, depuis le 23.03.2013 ;*
- *réserver les frais et dépens de l'instance, à savoir :*
 - *frais de mise au rôle (contribution à l'aide juridique) : 20 EUR*
 - *indemnité de procédure : 1.440 EUR. »*

A l'audience du 18 février 2020, tenue devant le premier juge, les parties ont, de commun accord, sollicité que le tribunal réserve à statuer sur :

- la demande relative à la fourniture de l'uniforme (tenue de service) si le tribunal venait à considérer que le demandeur avait intérêt et qualité pour formuler cette demande ;
- la période postérieure au 15 février 2020 quant aux dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme.

Par jugement prononcé le 19/05/2020, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a :

- *dit :*
 - *le chef de demande relatif aux dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/de la tenue de service prescrit pour la période antérieure à janvier 2014 mais recevable pour la période à partir de janvier 2014 ;*
 - *les autres chefs de demande recevables tels que libellés.*
- *dit partiellement fondé le chef de demande relatif aux dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/la tenue de service de Monsieur DXXXXXXXX ;*
En conséquence, a condamné la RXXXXX XXXXXXXX à payer à la Monsieur DXXXXXXXX à ce titre un montant fixé ex aequo et bono à 5 euros/mois pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 15 février 2020.
- *dit non fondés les chefs de demande tendant à :*
 - *dire pour droit que les permanences à domicile constituent du temps de travail au regard des dispositions légales en matière de durée du travail ou à tout le moins, qu'elles ne peuvent être considérées comme du temps de repos compensatoire ;*
 - *dire pour droit que les permanences à domicile organisées par pauses donnent lieu à une bonification de 2h ou 4h (selon qu'il s'agit ou non d'un dimanche ou jour férié) par période/journée de travail de 8h ;*
 - *condamner la RXXXXX XXXXXXXX au paiement d'un euro provisionnel à titre d'arriérés de rémunération au vu de la régularisation des heures de permanence prestées mais incorrectement rémunérées.*

- *réservé à statuer sur le surplus (fourniture des vêtements de travail, dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme relatif à la période postérieure au 15 février 2020 et dépens) ;*
- *dit que la cause serait refixée, si nécessaire, à l'initiative de la partie la plus diligente ;*
- *renvoyé la cause au rôle particulier en attendant la mise en état complémentaire par les parties ;*
- *dit qu'il n'était pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire.*

Monsieur DXXXXXXXXX interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE LA REQUETE D'APPEL

Monsieur DXXXXXXXXX postule la réformation partielle du jugement dont appel et qu'en conséquence :

- il soit dit pour droit que les permanences à domicile organisées par pauses donnent lieu à une bonification de 2h ou 4h (selon qu'il s'agisse ou non d'un dimanche ou d'un jour férié) par pause de 8h ;
- la RXXXXXX XXXXXXXXX soit condamnée au paiement d'un EUR provisionnel à titre d'arriérés de rémunération au vu de la régularisation des heures de permanence prestées mais incorrectement rémunérées ;
- la RXXXXXX XXXXXXXXX soit condamnée au paiement d'une somme de 30 EUR par mois à titre de dommages et intérêts pour le défaut d'entretien des vêtements de travail depuis le 1^{er} novembre 2009 ou à tout le moins, depuis le 23/03/2013, en n'allouant qu'un montant réduit de 5 EUR par mois ;
- il soit réservé à statuer sur la fourniture de la tenue de travail/de l'uniforme, les dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme relatifs à la période postérieure au 15 février 2020 ainsi que sur les dépens.

LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CÉANS

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre le jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/05/1999, Pas., I, p.692).

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire est d'ordre public (Cass., 05/01/2016, J. T., 2007, p.118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/03/1999, Pas., I, p.451 ; Cass., 28/09/1999, Pas. I, p.2036).

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur DXXXXXXXX n'a pas introduit d'appel contre le jugement déclarant non fondée sa demande visant à dire pour droit que « *les permanences à domicile constituent du temps de travail au regard des dispositions légales en matière de durée du travail ou, à tout le moins, qu'elles ne peuvent être considérées comme du temps de repos compensatoire* ».

Il ne peut donc plus être contesté, dans le cadre de la procédure mue devant la cour de céans, que les permanences à domicile accomplies par Monsieur DXXXXXXXX ne sont pas assimilées à du temps de travail mais doivent être considérées comme du temps de repos au sens de la directive 2003/88/CE.

D'autre part, la RXXXXX XXXXXXXX n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce que le premier juge a considéré que Monsieur DXXXXXXXX disposait de la qualité et de l'intérêt requis par l'article 17 du Code judiciaire pour réclamer en justice le respect de ses « droits » relatifs à la délivrance et à l'entretien d'une tenue de service mais que ce chef de demande était prescrit pour la période antérieure à janvier 2014.

Ce motif décisive ne peut, dès lors, plus être contesté en degré d'appel.

La RXXXXX XXXXXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Il est à noter, enfin, que le premier juge a réservé à statuer sur la demande relative à la fourniture des vêtements de travail, de telle sorte que la cour de céans est saisie d'office de ce chef de demande en raison de l'effet dévolutif de l'appel (article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire).

Néanmoins, Monsieur DXXXXXXXX a demandé à la cour qu'il soit réservé à statuer sur son chef de demande portant sur l'injonction faite à la RXXXXX XXXXXXXX de fournir les vêtements de travail autres que ceux dont il a bénéficié.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

Monsieur DXXXXXXXXX estime que c'est à tort et au terme d'une motivation largement critiquable que le premier juge a considéré que la notion de « *journée entière* » reprise à l'article 13, §1, 1°, a) et b) de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 devait s'appréhender dans son sens usuel à savoir une journée de 24 heures et que, partant, il était justifié de n'octroyer que 2 ou 4 heures de bonification (selon qu'il s'agisse d'un jour ouvrable ou d'un dimanche/jour férié) lorsqu'il était de permanence durant plusieurs pauses successives.

Il considère que la notion de « *journée entière* » auquel fait référence l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement wallon pour justifier l'octroi d'une bonification horaire en cas de permanence doit s'entendre comme « *la journée entière de travail* » durant laquelle le travailleur est à la disposition de son employeur peu importe que ce soit dans le cadre de prestations irrégulières considérées comme du temps de travail ou dans le cadre de prestations irrégulières qui ne sont pas considérées comme telles.

En effet, il estime qu'il existe une corrélation évidente entre l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 et la loi du 14/12/2000 réglementant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public puisque l'article 8 de la loi du 14/12/2000 qui a prévalence sur l'arrêté du Gouvernement wallon définit la durée de travail comme « *étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur* ».

Monsieur DXXXXXXXXX estime, ainsi, que dès lors que l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 fixe la rémunération des permanences à domicile en fonction de la durée de la prestation (« *la journée entière* ») sans préciser ce que recouvre cette notion, il convient de l'interpréter à la lumière de la loi du 14/12/2000 – norme supérieure – qui réglemente le temps de travail.

Il ajoute que le fait que l'arrêté ministériel fixant le règlement d'ordre intérieur impose que le rôle de permanence à domicile prévoit « *par pause* » la présence de trois agents de la sûreté aéroportuaire serait la preuve que la notion de « *journée entière* » utilisée par l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 doit être interprétée comme signifiant une journée de 8h30 de travail.

Monsieur DXXXXXXXXX précise, également, qu'il existe un texte négocié entre la direction générale des Transports du SPW et les organisations syndicales qui doit être appliqué et qui prévoit une valorisation spécifique des permanences à domicile.

Il fait observer que ce texte a été appliqué pendant de nombreuses années et il y a été mis un terme pour des raisons visiblement financières de telle sorte que la RXXXXX XXXXXXXX a violé ses attentes légitimes puisqu'il était rémunéré depuis le début de son occupation à concurrence d'une valorisation de 2 ou 4 heures de bonification par pause de 8 heures.

Monsieur DXXXXXXXXX estime, ainsi, que c'est à tort que le premier juge n'a pas retenu les modalités pratiques de l'accord du 23/06/2003 en relevant qu'elles n'avaient vocation à s'appliquer que jusqu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 qui était déjà en vigueur depuis le 01/08/2001.

En tout état de cause, souligne-t-il, l'incohérence quant à la durée d'application du règlement amène, tout au plus, à considérer que les modalités d'application arrêtées ne pourraient être contraires à l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001, quod non, puisqu'elles constituent une juste interprétation de celui-ci et qu'elles s'inscrivent dans la continuité de l'article 27 du règlement d'ordre intérieur.

Monsieur DXXXXXXXXX considère, également, que c'est en vain que la RXXXXX XXXXXXXX tente d'imposer l'idée selon laquelle les dispositions de l'arrêté du Gouvernement wallon devaient être appliquées de la même manière à l'égard de tous ses agents alors même qu'ils se trouvent dans des situations différentes.

Il indique, à cet effet, que la comparaison avec d'autres secteurs du service public n'est pas pertinente dès lors que la qualification, le contenu, la durée, la fréquence des services de garde/permanence diffèrent de sorte qu'il est justifié que les agents soient rémunérés de manière distinctes.

Au demeurant, relève Monsieur DXXXXXXXXX, l'octroi d'une bonification de 2 heures par pause de 8h30 n'équivaut absolument pas au traitement d'une période complète de travail mais représente une juste compensation compte tenu des limitations importantes liées aux permanences.

Il sollicite, ainsi, la réformation du jugement dont appel et postule que les permanences à domicile soient gratifiées d'une bonification de 2 à 4 heures par jour/pause de 8 heures et rémunérées en conséquence.

Par ailleurs, Monsieur DXXXXXXXXX fait, également, grief au jugement dont appel d'avoir déclaré partiellement fondé son chef de demande relatif aux dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/la tenue de service en fixant ex aequo et bono à 5€/mois le montant des dommages et intérêts dus pour la période du 01/01/2014 au 15/02/2020.

Il sollicite que la RXXXXX XXXXXXXX soit condamnée au paiement d'une somme de 30€ par mois au titre de dommages et intérêts pour le défaut d'entretien des vêtements de travail depuis le 01/11/2009 ou, à tout le moins, depuis le 23/03/2013.

DISCUSSION – EN DROIT

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. Quant au fondement de la demande originaire portant sur la rémunération des gardes à domicile**

L'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 réglant la valorisation des prestations irrégulières et des prestations de garde et de rappel et l'octroi d'allocations relatives à des travaux spécifiques, lequel est entré en vigueur le 1^{er} août 2001 (à l'exception de son article 18), dispose ce qui suit en son article 13, §1 :

« Art. 13 §1. Le régime de valorisation des heures de garde et des rappels à appliquer pour chaque tâche est déterminé comme suit :
1° soit l'agent est soumis à une garde organisée par l'administration :
a) un dimanche ou un jour férié légal : lorsque un agent est invité à demeurer la journée entière à la disposition de l'administration, cette permanence à domicile donne droit à une bonification horaire de quatre heures ;
b) les autres jours que ceux visés au point a : lorsque un agent est invité à demeurer la journée entière à la disposition de l'administration, cette permanence à domicile donne droit à une bonification horaire de deux heures ;
(...) »

Contrairement à ce qu'allègue Monsieur DXXXXXXXX, ce texte n'est pas compatible avec la décision prise par le Directeur Général de la DG des Transports le 23/06/2003 (pièce B. 04 du dossier de la RXXXXX XXXXXXXX).

En effet, l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 prévoyant notamment un système de rémunération des gardes a été adopté en application de l'article 87, §3, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 08/08/1981 qui prévoit que « *les Communautés et les Régions fixent les règles relatives au statut administratif et pécuniaire de leur personnel définitif, temporaire et auxiliaire à l'exception des règles relatives aux pensions (...)* ».

L'article 4 d l'arrêté précité du 14/06/2001 dispose que « *des règlements d'ordre intérieur* » doivent être adoptés destinés à prévoir pour chaque emploi :

*« 1° le régime normal de travail applicable, qu'il s'agisse d'un horaire variable ou d'un horaire particulier à préciser en référence à une numérotation chronologique figurant dans le règlement d'ordre intérieur ;
2° si l'exécution du travail prévoit des prestations en dehors du régime normal de travail, qualifiées de prestations irrégulières, auquel cas les tâches seront précisées ;
3° si l'exécution du travail prévoit des tâches de gardiennage consistant à se tenir à la disposition de l'administration durant une semaine par tranche d'un nombre de semaines. Ce nombre ne peut être inférieur à trois et est fixé dans chaque règlement d'ordre intérieur. Les allocations relatives à ces tâches, telles que la gratuité du logement ou toute indemnité pour privation de logement ou toute allocation ou indemnité qui en tient lieu, sont fixées dans des arrêtés spécifiques à cette matière ;
4° si l'exécution du travail prévoit un régime de permanence à domicile et/ou de garde à domicile, autre que celui visé au 3°, organisé par l'administration et dont les modalités sont fixées dans chaque règlement d'ordre intérieur ;
(...) »*

Le règlement d'ordre intérieur est donc destiné à appliquer concrètement aux emplois existants les diverses règles imposées par l'arrêt du Gouvernement wallon.

Ce règlement d'ordre intérieur est adopté par le Ministre de la Fonction publique « après avis du(des) Ministre(s) fonctionnellement compétent(s) ».

Ainsi, en fonction de l'arrêt du Gouvernement wallon, les comités de direction des différentes Directions générales du SPW et les Directeurs généraux eux-mêmes ne disposent d'aucun pouvoir réglementaire dans le cadre de l'application de l'arrêt du Gouvernement wallon du 14/06/2001.

Comme le relève fort opportunément la RXXXXX XXXXXXXX, ils ne disposent a fortiori ni du pouvoir de déroger à un autre arrêté réglementaire pris par le Gouvernement wallon, ni du pouvoir de le compléter ni même de pouvoir l'interpréter.

C'est, ainsi, que la décision du 23/06/2003 du Directeur général de la DG Transport (pièce B.04 dossier RXXXXX XXXXXXXX) est illégale et doit être écartée des débats en application de l'article 159 de la Constitution.

Seul, l'arrêt du Gouvernement wallon du 14/06/2001, pris par l'autorité compétente pour adopter le statut administratif (et donc le statut pécuniaire) du personnel est applicable en l'espèce.

Monsieur DXXXXXXXX allègue, toutefois, que « l'avenant n°1 au protocole contenant les conclusions de la négociation du 17/04/2001 au sein du Comité de concertation de Base IV concernant le rôle de garde sur l'aéroport de Charleroi adopté le 23/06/2003 » par le Directeur général des Transports ne ferait qu'interpréter l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001, en particulier s'agissant de la notion de « journée entière » visée par l'article 13 » (pièce 3 – dossier Monsieur DXXXXXXXX).

A l'instar de la RXXXXX XXXXXXXX, la cour de céans entend rappeler qu'un Directeur général de l'administration wallonne n'a aucun pouvoir d'interprétation, par voie d'autorité, des arrêtés pris par la Gouvernement wallon : en particulier, il n'a pas le pouvoir d'interpréter un arrêté contre la lecture qu'en fait le Gouvernement.

L'affirmation contraire revient à nier la hiérarchie qui existe entre une norme réglementaire prise par l'autorité compétente pour l'adopter et un texte pris par une autorité subordonnée dénuée de toute compétence réglementaire.

Monsieur DXXXXXXXX excipe de la violation du principe de légalité en ce que la RXXXXX XXXXXXXX a imposé « ex abupto » son point de vue en violant son attente légitime puisqu'il était rémunéré depuis le début de son occupation à concurrence d'une valorisation de 2 ou 4 heures de bonification par pause de 8 heures.

En sa qualité d'autorité administrative, la RXXXXX XXXXXXXX est, bien entendu, soumise aux principes généraux de bonne administration qui s'entendent de ce ces règles de droit non écrites auxquelles l'administration doit conformer son fonctionnement et à l'aune desquelles le juge saisi d'un litige semant le doute sur la légalité d'un acte administratif exercera, le cas échéant, son contrôle.

Les principes généraux du droit de bonne administration comprennent le droit à la sécurité juridique dont le principe de confiance constitue un aspect. Les attentes créées dans le chef du citoyen par l'autorité doivent en principe être honorées sans que les attentes du citoyen puissent, toutefois, être fondées sur une pratique illégale (Cass., 07/04/2016, Pas., I, p. 820).

Ainsi, pour la Cour de cassation, « le droit à la sécurité juridique implique, notamment, que le citoyen doit pouvoir faire confiance à ce qu'il ne peut concevoir autrement que comme une règle fixe de conduite et d'administration et en vertu duquel les services publics sont tenus d'honorer les prévisions justifiées qu'ils ont faire naître en son chef » (Cass., 29/11/2004, Pas., I, p. 1875).

Le Conseil d'Etat définit, quant à lui, le principe de confiance comme « l'un des principes de bonne administration en vertu duquel le citoyen doit pouvoir se fier à une ligne de conduite constante de l'autorité ou à des concessions ou des promesses que les pouvoirs publics ont faites dans le cas concret » (C.E. (ass.gén.), 06/02/2001, arrêt n° 93, 103, Missorten).

Il faut, toutefois, préciser que le principe de confiance ne trouve à s'appliquer que lorsque l'administration adopte manifestement une attitude laissant légitimement supposer à l'assuré social qu'il peut se fonder sur cette position (voyez : P. JOASSART, « De la nature administrative des décisions de l'ONSS et de ses conséquences » in « La sécurité sociale des travailleurs salariés, Larcier, 2010, pp. 498 et ss).

La doctrine admet généralement que trois conditions doivent être réunies pour que le principe trouve à s'appliquer : 1° une erreur de l'administration ; 2° une attente légitimement suscitée à la suite de cette erreur ; 3° l'absence d'un motif grave permettant de revenir sur cette reconnaissance (M. VAN DAMME, « Het rechtszekerheid – en vertrouwen beginsel » in « Beginselen van behoorlijk bestuur », Brugge, Dir Keune, 2006, p. 350).

En d'autres termes, il faut une erreur de l'administration à la suite de laquelle un avantage a été attribué à un administré, avantage qui ne peut être retiré à l'administré en l'absence de très bonnes raisons susceptibles de justifier ce retrait » (V. SCORIELS, « Le principe de confiance légitime en matière fiscale et la jurisprudence de la Cour de cassation, JT, 2003, p. 302).

En tout état de cause, le principe de confiance légitime ne peut être invoqué afin d'obtenir le maintien à l'avenir d'une pratique erronée : il concerne uniquement la question de savoir si l'administration peut revenir avec effet rétroactif sur l'erreur précédemment commise et est invoqué dans le but de faire échec à l'effet rétroactif (voyez : J-Fr. NEVEN et D. DE ROY, « Principes de bonne administration et responsabilité de l'ONSS » in « La sécurité sociale des travailleurs salariés », Larcier, 2010, p. 539. Selon ces auteurs, le principe de confiance légitime fait l'objet d'une application tout à fait remarquable en sécurité sociale au travers de l'article 17, alinéa 2, de la Charte de l'assuré social qui apporte une dérogation importante à la rétroactivité de principe de la décision de révision qui doit être prise par l'institution de sécurité sociale en cas de décision erronée).

La cour de céans estime que la RXXXXX XXXXXXXX n'a pas adopté une conduite erronée (en décidant le 25/01/2018 de mettre un terme pour l'avenir à la pratique illégale de la DG opérationnelle de la mobilité et des voies hydrauliques) qui aurait pu susciter, dans le chef de Monsieur DXXXXXXX, une attente légitime à la poursuite de cette politique fondée sur une erreur en ce qu'elle contrevient à une réglementation d'ordre public.

En rétablissant la légalité, la RXXXXX XXXXXXXX n'a violé aucune attente légitime dans le chef de Monsieur DXXXXXXX.

Par ailleurs, si l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 (article 4) a fait le choix de renvoyer au règlement d'ordre intérieur pour préciser les modalités du régime de travail de chaque emploi, il ne procède pas à un tel renvoi pour la détermination des règles en matière de rémunération. La notion de « *journée entière* » reprise à l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement wallon précité ne peut dès lors être appréhendée au regard des modalités de travail propres à chaque emploi telles qu'arrêtées dans le règlement d'ordre intérieur.

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime qu'à défaut de spécification particulière, la notion de « *journée entière* » mentionnée à l'article 13, §1, 1^o, a et b de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 doit s'appréhender dans son sens usuel/commun, à savoir une journée de 24 heures.

En effet, lorsque l'article 13, §1, 1^o a et b précité prévoit une bonification pour toute permanence d'une journée, la permanence est envisagée pour une durée de 24 heures indépendamment de l'horaire de travail auquel est soumis l'agent : l'arrêté ne faisant nullement référence à l'horaire de travail, il n'y a pas lieu de distinguer là où le texte réglementaire ne distingue pas.

C'est par ailleurs à tort, et en dépit de la portée limitée de son appel, que Monsieur DXXXXXXX affirme que le premier juge aurait dû se conformer aux notions utilisées par la loi du 14/12/2000 pour interpréter l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001.

D'une part, il est désormais constant que les permanences à domicile réalisées par Monsieur DXXXXXXX n'étaient pas du « temps de travail » au sens de la loi du 14/12/2000. Le premier juge a tranché cette question, et Monsieur DXXXXXXX a renoncé à faire appel de ce motif décisif du jugement.

Il est dès lors irrelevante d'invoquer la loi relative au temps de travail pour interpréter une disposition d'un arrêté du Gouvernement wallon qui ne concerne nullement le temps de travail, mais une astreinte subie durant le « temps de repos » (à savoir, être joignable et pouvoir revenir en service dans un délai de deux heures).

D'autre part, comme l'a relevé le premier juge, la loi du 14/12/2000 régit le temps de travail, mais elle ne concerne pas la rémunération du temps de travail. A fortiori, elle ne s'intéresse nullement à la rémunération d'une contrainte subie pendant un temps de repos.

La loi du 14/12/2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public n'a donc nullement pour vocation à s'appliquer, comme l'a du reste reconnu Monsieur DXXXXXXXXX en n'introduisant pas d'appel contre ce motif décisif du jugement querellé.

L'argumentation que Monsieur DXXXXXXXXX tente de déduire de l'arrêté ministériel du 6/11/2007, qui impose qu'un certain nombre d'agents soient disponibles pendant les rôles de permanence, ne peut pas davantage être suivie.

En premier lieu, un arrêté ministériel ne peut évidemment pas déroger à un arrêté du Gouvernement wallon, en application du principe général de la hiérarchie des normes.

En deuxième lieu, l'arrêté ministériel dont question, conformément à l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 qui en constitue la base réglementaire, se limite à fixer les modalités du régime de permanence à domicile et/ou de garde à domicile si l'exécution du travail en prévoit un.

En troisième lieu, le fait qu'un certain nombre d'agents doivent pouvoir être rappelables, dans le cadre de gardes « à domicile », lors de chaque pause n'a clairement aucune implication quant au montant de l'indemnisation de ces gardes. A cet égard, l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 stipule que la rémunération est calculée sur la base d'une « journée entière », et non sur la base de « pauses ».

C'est aussi à tort que Monsieur DXXXXXXXXX affirme que son interprétation de l'article 13 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 14/06/2001 aboutit à « *une juste compensation compte tenu des limitations importantes liées aux permanences* ».

Au regard de la contrainte, réelle mais limitée, imposée aux agents (à savoir être rappelables et pouvoir revenir en service dans les deux heures), la rémunération revendiquée par Monsieur DXXXXXXXXX (soit 6 heures voire 12 heures de bonification pour une simple garde à domicile au cours de laquelle il n'a pas été rappelé) est exagérément élevée.

Il résulte des développements qui précèdent que la demande originaire de Monsieur DXXXXXXXXX tendant à dire pour droit que les permanences à domicile doivent être gratifiées d'une bonification de 2 à 4 heures par journée/pause de 8 heures et rémunérées en conséquence est non fondée.

Il y a lieu de déclarer la requête d'appel non fondée sur ce point et, partant, de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I. **2. Quant au fondement de la demande originaire portant sur la fourniture, l'entretien et le renouvellement de la tenue de travail**

Trois observations s'imposent à titre de rappel :

- a) Monsieur DXXXXXXXX a sollicité la cour qu'elle réserve à statuer sur le chef de demande portant sur la fourniture de la tenue de travail/de l'uniforme ainsi que sur les dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme relatifs à la période postérieure au 15/02/2020, date de prise d'effet de la sanction disciplinaire de mutation notifiée à Monsieur DXXXXXXXX par la RXXXXX XXXXXXXX (voyez le dispositif de ses conclusions de synthèse).
- b) La RXXXXX XXXXXXXX n'a pas formé d'appel incident en ce que la premier juge a dit pour droit que Monsieur DXXXXXXXX disposait de la qualité et de l'intérêt requis par l'article 17 du Code judiciaire pour faire valoir en justice le respect de ses « droits » relatifs à la délivrance et à l'entretien d'une tenue de travail.
- c) Monsieur DXXXXXXXX ne querelle pas le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que le chef de demande relatif aux dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/la tenue de service était prescrit pour la période antérieure à janvier 2014.

Par ailleurs, à l'audience, le conseil de Monsieur DXXXXXXXX a invité la cour de céans à réserver à statuer sur le chef de demande portant sur l'injonction faite à la RXXXXX XXXXXXXX de fournir et d'assurer l'entretien de toutes les pièces de sa tenue de service (autres que celles lui offertes) depuis janvier 2014 (voyez le procès-verbal d'audience publique du 07/09/2021).

Très clairement, en l'état actuel du débat judiciaire, la cour de céans est saisie exclusivement de la problématique liée au coût de l'entretien de sa tenue de travail / de son uniforme lui fourni durant la période s'étendant de janvier 2014 au 15/12/2020 : Monsieur DXXXXXXXX prétend, à cet effet, pouvoir revendiquer le droit d'obtenir la réparation du préjudice subi par ses soins à la suite du défaut d'entretien (qui comprend le nettoyage) de sa tenue de service qu'il évalue à 30€/mois.

I. **2. 1) Remarques préalables**

Monsieur DXXXXXXXX se prévaut de la réglementation/législation en matière de bien-être au travail laquelle met à charge de l'employeur l'entretien et le nettoyage des vêtements de travail.

A l'instar du premier juge et par identité de motifs avec sa pertinente analyse que la cour de céans fait sienne, il s'impose de relever que :

- 1) La réglementation en matière de bien-être au travail impose à l'employeur d'assurer « *le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile* » et fait donc une distinction entre la notion de « *nettoyage* » et d' « *entretien* » (voyez à cet effet l'article 6 de l'arrêté royal du 06/07/2004 relatif aux vêtements de travail (abrogé par l'arrêté royal du 28/04/2017) et l'article IX.3-4. du Code du bien-être au travail, entré en vigueur le 12/06/2017).
- 2) Tant l'article 2 de l'arrêté royal du 06/07/2004 relatif aux vêtements de travail que l'article 1.1-4 26° du Code du bien-être au travail définit le vêtement de travail comme « *soit une salopette, soit un ensemble composé d'un pantalon et d'une veste ou d'un blouson, soit une blouse ou un cache-poussière, destiné à éviter que le travailleur ne se salisse du fait de la nature de ses activités et qui n'est pas considéré comme un vêtement de protection* ».
- 3) La tenue de travail faisant l'objet de la présente contestation concerne en réalité un uniforme/tenue de service imposé(e) en raison des usages de la profession de Monsieur DXXXXXXXXX et non un « *vêtement de travail* » au sens de la réglementation/législation en matière de bien-être au travail. Par conséquent, les obligations mises à charge de l'employeur relatives aux vêtements de travail ne sont pas pertinentes pour appréhender la revendication formulée par Monsieur DXXXXXXXXX.

I. **2. 2) Les dispositions réglementaires applicables**

L'arrêté du Gouvernement wallon du 19/07/2001 réglementant l'uniforme et le port de l'uniforme des agents de la Division de l'Exploitation de la Direction générale des Transports du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports prévoit :

« Art. 1. Sont tenus au port de l'uniforme correspondant au modèle décrit dans le règlement sur le port de l'uniforme du personnel des aéroports et aérodromes et des agents affectés à la surveillance du transport des personnes, annexé au présent arrêté, les agents de la Division de l'Exploitation de la Direction générale des Transport du Ministre wallon de l'Équipement et des Transports mentionnés ci-après :

(...)

3° les agents qui exercent des fonctions d'inspecteur d'aéroport ou d'inspecteur du transport ;

(...)

*Art. 3. La dotation individuelle ainsi que les modalités d'entretien et de renouvellement des pièces de vêtement constituant l'uniforme et ses accessoires sont réglés par arrêté des Ministres ayant l'Équipement et l'Exploitation des Aéroports, la Fonction publique et les Transports dans leurs attributions respectives.
(...) »*

L'arrêté ministériel du 10/12/2002 relatif à la fourniture d'uniformes et d'accessoires d'uniforme pour les agents de la Division de l'Exploitation de la Direction générale des Transports du Ministre wallon de l'Équipement et des Transports astreints au port de l'uniforme et son annexe 1 déterminent « *la dotation individuelle, la cadence et le mode de renouvellement ainsi que le mode et la fréquence de l'entretien de toutes les pièces de l'uniforme et de ses accessoires au port duquel sont astreints les agents de la Division de l'Exploitation de la Direction générale des Transports du Ministère wallon de l'Équipement et des Transports visés à l'article 1 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 juillet 2001* ». Son annexe 1 point 3 prévoit que : « *L'entretien du veston, de la veste et des pantalons et/ou jupes est pris en charge par le budget régional à raison de deux fois par an au maximum. (...)* ».

L'arrêté du Gouvernement wallon du 24/04/2014 déterminant la tenue de service et les Signes distinctifs pour les agents des voies hydrauliques, les agents liés à l'exploitation aéroportuaire et les agents liés au transport de personnes dans l'exercice de leur fonction est entré en vigueur le 20/06/2014 et a abrogé l'arrêté du Gouvernement wallon du 19/07/2001 (article 5).

L'arrêté du Gouvernement wallon du 24/04/2014 précité stipule :

« Art. 1. Sont tenus au port d'une tenue de service et de signes distinctifs correspondant aux modèles décrits dans les annexes 1^{er} et 2 :

(...)

2° les agents de la Direction générale opérationnelle Mobilité et Voies hydrauliques du Service public de Wallonie travaillant sur le domaine public régional et liés à l'exploitation aéroportuaire :

(...)

c) les agents qui exercent des fonctions d'inspecteur d'aéroport ;

(...)

Art. 3. Les membres du personnel astreints au port de la tenue de service et des signes distinctifs se la procurent, sans frais, ainsi que les accessoires.

Art. 4. La dotation individuelle ainsi que les modalités d'entretien et de renouvellement des pièces constituant la tenue de service et les signes distinctifs sont réglés par le titre 4 de l'annexe 1^{re}.

(...) »

Le point 3 du titre 4 de l'annexe 1^{er} visées par l'article 4 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 24/04/2014 prévoit que :

« L'entretien de la tenue de service et des signes distinctifs des voies hydrauliques, des aéroports et des aérodromes est pris en charge par l'employeur. »

I. 2. 3) Application des dispositions réglementaires au cas d'espèce

Il convient d'examiner la réclamation de Monsieur DXXXXXXXX au regard des dispositions applicables. Par conséquent, il y a lieu de faire application :

- de l'arrêté du Gouvernement wallon du 19/07/2001 et l'arrêté ministériel du 10/12/2002 pour la période du 01/01/2014 au 19/06/2014 lesquels prévoient que l'entretien à charge de l'employeur est limité à un maximum de 2 fois par an et concerne uniquement le veston et les pantalons octroyés, soit 3 pièces (1 veston et 2 pantalons).
- de l'arrêté du Gouvernement wallon du 24/04/2014 et de son annexe pour la période du 20/06/2014 au 15/02/2020 lesquels mentionnent que l'entretien à charge de l'employeur concerne toute la tenue de service et les signes distinctifs.

Ainsi, dans le régime prévu par l'arrêté du 19/07/2001 et l'arrêté ministériel du 10/12/2002 applicables jusqu'en juin 2014, la RXXXXX XXXXXXXX devait uniquement procéder à l'entretien du veston, de la veste et des pantalons deux fois par an au maximum.

Monsieur DXXXXXXXX estime, dans ce contexte, que le coût de l'entretien qui englobe nécessairement les frais de nettoyage de ses vêtements doit être évalué à 30€/mois.

Contrairement à ce qu'affirme ex abrupto Monsieur DXXXXXXXX, l'entretien d'un uniforme ne peut être confondu avec son nettoyage.

Les deux termes sont généralement distingués par les textes réglementant le port des vêtements de travail et/ou l'uniforme : ainsi, à titre d'exemple, même si l'article IX. 3. 4. du Code du bien-être au travail n'est pas applicable au présent litige, il n'en demeure pas moins qu'il procède à une distinction au sujet des vêtements de travail : *« l'employeur assure ou fait assurer, à ses frais, le nettoyage des vêtements de travail au moyen de produits les moins allergisants possible, de même que la réparation et l'entretien en état normal d'usage, ainsi que leur renouvellement en temps utile ».*

Si l'entretien de l'uniforme est bien à charge de la RXXXXX XXXXXXXX, le nettoyage du vêtement demeure à charge de l'agent.

La circonstance selon laquelle l'arrêté ministériel du 10/12/2002 prévoyait un « entretien » au maximum deux fois par an démontre bien que l'entretien constitue un évènement plus rare que le nettoyage.

A l'instar du premier juge et de sa judicieuse réflexion selon laquelle la notion « d'entretien » doit s'appréhender selon le sens usuel/commun, la cour de céans considère que l'entretien implique l'obligation d'assurer à l'agent le maintien en bon état de son vêtement de travail, ce qui entraîne l'obligation de prendre en charge le remplacement/la réparation des pièces décousues, déchirées ou usées par son utilisation quotidienne mais non le nettoyage proprement dit du vêtement de travail/de l'uniforme.

Aux fins de justifier le préjudice subi par ses soins à la suite du défaut de respect des obligations imparties à la RXXXXX XXXXXXXX, portant sur l'entretien du vêtement de travail/de l'uniforme qu'il fixe à 30€ par mois, Monsieur DXXXXXXXXX entend se référer aux instructions administratives de l'O.N.S.S. : en effet, cet organisme a établi une nomenclature de certaines sommes pouvant être versées par les employeurs à leurs employés qui, lorsque les conditions sont réunies, peuvent être qualifiées de « remboursement de frais » et échapper, ainsi, à la notion de « rémunération » soumise aux prélèvements sociaux et fiscaux (voyez pièce 13 dossier Monsieur DXXXXXXXXX).

Si l'O.N.S.S. autorise que les frais d'entretien de vêtements de travail soient remboursés au travailleur à concurrence de 30€/mois au maximum, sans que ce remboursement soit considéré comme constitutif de rémunération, encore faut-il que l'employeur prouve que ce forfait correspond à des frais réellement exposés eu égard à la description de fonctions du travailleur et aux circonstances dans le cadre desquelles il exerce ses activités.

Très clairement, si l'O.N.S.S. admet que des frais d'entretien de vêtements de travail soient remboursés au travailleur à concurrence de 30€ maximum par mois, cela ne signifie pas que l'O.N.S.S. considère que l'entretien d'un uniforme représente à coup sûr un coût de 30€/mois (voyez les explications de l'O.N.S.S. en préambule de sa nomenclature in www.socialsecurity.be).

La référence faite par Monsieur DXXXXXXXXX à la nomenclature de l'O.N.S.S. est donc inappropriée.

Il est certain qu'en n'entretenant pas l'uniforme/la tenue de service de Monsieur DXXXXXXXXX, la RXXXXX XXXXXXXX ne s'est pas conformée à ses obligations et a commis une faute ayant entraîné l'obligation dans le chef de Monsieur DXXXXXXXXX de supporter des frais liés à la réparation ou au remplacement de pièces usées, déchirées ou décousues pour se rendre sur son lieu de travail dans une tenue appropriée.

Il y a lieu de recourir à une évaluation « ex aequo et bono » du préjudice subi par Monsieur DXXXXXXXX, laquelle présente l'avantage de porter sur des éléments dont l'existence est certaine mais qui ne peuvent être évalués de manière exacte, l'étendue du préjudice subi étant impossible à prouver : seul, le caractère certain du dommage est, en effet, établi.

La cour de céans estime qu'à défaut de pouvoir déterminer de manière précise la hauteur du dommage subi par Monsieur DXXXXXXXX, il y a lieu d'évaluer en équité les frais à 8€/mois en lieu et place de la somme de 5€ accordée par le premier juge.

Dans ces conditions, la cour de céans condamne la RXXXXX XXXXXXXX à payer à Monsieur DXXXXXXXX un montant fixé ex aequo et bono à 8€/mois pour la période du 01/01/2014 au 15/02/2020 à titre de dommages et intérêts pour le défaut d'entretien de la tenue de service/de l'uniforme de Monsieur DXXXXXXXX qui a été mis(e) à sa disposition.

La requête d'appel de Monsieur DXXXXXXXX est fondée dans cette seule limite.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la RXXXXX XXXXXXXX à verser de ce chef à Monsieur DXXXXXXXX la somme ex aequo et bono à 5€/mois.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la requête d'appel recevable ;

Déclare la requête d'appel non fondée en ce qu'elle fait grief au premier juge d'avoir débouté Monsieur DXXXXXXXX de son chef de demande visant à dire pour droit que les permanences à domicile organisées par pauses donnaient lieu à une bonification de 2h ou 4h (selon qu'il s'agisse ou non d'un dimanche ou jour férié) par période/journée de travail de 8h ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré non fondé le chef de demande visant à dire pour droit que les permanences à domicile organisées par pauses donnaient lieu à une bonification de 2h ou 4h (selon qu'il s'agisse ou non d'un dimanche ou jour férié) par période/journée de travail de 8h ;

Déclare la requête d'appel fondée en ce qu'elle fait grief au premier juge d'avoir limité à 5€/mois les dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/la tenue de service mis(e) à la disposition de Monsieur DXXXXXXXXX pour la période s'étendant du 01/01/2014 au 15/02/2020 ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire fixe à 8€/mois les dommages et intérêts dus en raison du préjudice subi consécutif à l'absence d'entretien de l'uniforme/de la tenue de service mis(e) à la disposition de Monsieur DXXXXXXXXX pour la période s'étendant du 01/01/2014 au 15/02/2020 ;

Réserve à statuer sur l'injonction faite à la RXXXXX XXXXXXXX de fournir à Monsieur DXXXXXXXXX toutes les pièces de sa tenue de service depuis janvier 2014 (ainsi que d'assurer l'entretien de ces vêtements) et sur les dommages et intérêts réclamés pour le défaut d'entretien de l'uniforme/de la tenue de service relatifs à la période postérieure au 15/02/2020 ;

Réserve les dépens des deux instances et renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 3^{ème} chambre ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président de chambre,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Fabrice ADAM, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 05 octobre 2021 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,