



N° 2011/
3^{ème} Chambre

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 1^{er} MARS 2011.

R.G. : 2005/AM/19.951.

Droit du travail.
Succession de contrats à durée déterminée.
Conditions de validité et sanction.
Loi du 3.7.1978 : articles 10 et 10 bis.
Rupture : indemnité.
Licenciement abusif.

Arrêt contradictoire, définitif quant aux principes.
Réouverture des débats (montant de l'indemnité compensatrice de préavis).

EN CAUSE DE :

Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de
CHARLEROI, en abrégé CPAS de CHARLEROI,

Partie appelante au principal, intimée sur incident,
comparaissant par son conseil, maître FADEUR,
avocat à Charleroi,

CONTRE :

Monsieur A. P.,

Partie intimée au principal, appelante sur incident,
comparaissant assisté de son conseil maître P.
GILLAIN, avocat à Charleroi.

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 13.11.2005 et visant à la réformation d'un jugement

R.G.: 2005/AM/19.951

contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi, y siégeant le 3.10.2005.

Vu les conclusions de monsieur A. P., principales et additionnelles et de synthèse, respectivement reçues au greffe de la cour le 23.4.2007, le 26.6.2009 et le 30.12.2010, lesquelles formulent un appel incident, ainsi que celles du CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI, principales et additionnelles, y reçues respectivement le 20.9.200 et le 29.10.2010.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 1.2.2011.

Les appels sont réguliers quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, leur recevabilité n'a pas été contestée.

Ils sont recevables.

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Par un premier contrat à durée déterminée (Maribel social) avenu entre parties le 19.2.1999, monsieur A.P. est entré au service du CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI en qualité d'employé, aux fonctions de psychologue à mi-temps, **du 22.2.1999 au 21.8.1999.**
- Un deuxième contrat signé le 18.8.1999 a prolongé cette occupation **du 22.8.1999 au 21.2.2000.**
- Une nouvelle prolongation **du 22.2.2000 au 21.2.2001** fut décidée par convention du 1.3.2000.
- Selon chacun de ces trois contrats, les prestations devaient être effectuées à la maison de retraite de Jumez.

- Entretemps et concomitamment, les parties ont conclu 4 contrats à durée déterminée (Maribel social) relatifs à des prestations de psychologue à temps partiel à la maison de retraite de Monceau /s/Sambre.
- Le premier a été conclu le 23.3.1999 pour la période **du 1.4.1999 au 30.9.1999.**
- Le deuxième, signé le 13.7.1999, concerne la période **du 16.7.1999 au 30.9.1999.**
- Un troisième, visant la période **du 1.10.1999 au 31.3.2000**, n'a cependant été conclu que le 15.10.1999.
- Enfin, le quatrième, signé le 7.4.2000 concerne la période **du 1.4.2000 au 31.3.2001.**

- Entre temps et concomitamment, Monsieur A.P. et le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI ont également envisagé des prestations de psychologue à la maison de repos de Gosselies.
- Un premier contrat signé le 13.7.1999 vise la période du **16.7.1999 au 15.1.2000.**
- Un deuxième, signé le 18.1.2000 prolonge du **16.1.2000 au 15.7.2000.**
- Le troisième porte les prestations du **16.7.2000 au 15.7.2001.**

- Le 16.2.2001, sous la signature de son secrétaire et de son président, le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI a adressé à monsieur A.P. le pli recommandé suivant :
« Nous avons le regret de vous informer que le Bureau Permanent, en sa séance du 14.2.2001, a décidé :
 1. *de ne pas renouveler votre contrat 1/2t Maribel à durée déterminée venant à échéance le 21.2.2001.*
 2. *De mettre fin à dater du 21.2.2001 à vos 2 contrats 1/4t Maribel venant à échéance respectivement les 31.3.2001 et 15.7.2001 moyennant une indemnité de rupture égale à la durée de vos contrats.**Nous vous prions de vous présenter à la date d'échéance desdits contrats auprès de notre service du Personnel pour la délivrance des documents sociaux relatifs à la rupture de nos relations contractuelles. »*

- Par exploit introductif d'instance du 6.2.2002, s'estimant lié au CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI par un contrat de travail à durée indéterminée, monsieur A.P. a assigné son ancien employeur en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis équivalente à 3 mois de rémunération (7.632,77€) et d'une indemnité pour licenciement abusif de 5.000 €.

- Statuant le 3.10.2005 par le jugement dont appel, le tribunal a fait droit aux deux chefs de la demande, n'allouant toutefois à titre d'indemnité pour licenciement abusif qu'une somme évaluée ex aequo et bono à 2.500 €.

- Les premiers juges ont considéré que, faute pour l'employeur de démontrer qu'il remplissait les conditions légales lui permettant de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs, au moment de la fin des relations contractuelles, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée dont la rupture irrégulière oblige au paiement de l'indemnité calculée conformément aux articles 37 et 39 de la loi du 3.7.1978.

- Ils ont par ailleurs estimé qu'ayant une cause juridique spécifique et différente, l'indemnité effectivement payée en application de l'article 40 de ladite loi ne devait pas être déduite de celle due sur base de la rupture irrégulière du contrat à durée indéterminée.

- Enfin, considérant que le licenciement était intervenu dans le seul but de contourner les dispositions légales en vigueur en matière de préavis et que l'employé avait été traité avec mépris ayant entraîné

un préjudice distinct, le tribunal a alloué la somme ex aequo et bono de 2.500 €.

- Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI a relevé appel de cette décision, faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que monsieur A.P. élève un appel incident visant à l'obtention de l'intégralité des sommes initialement réclamées.

A. Quant à la nature du contrat de travail.

En droit, la matière est régie par les articles 10 et 10 bis de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail.

Après y avoir posé, en principe, l'interdiction de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs en présumant qu'en pareille hypothèse, *les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée*, le législateur a assorti la règle de quelques **exceptions**.

Il est en effet prévu par l'article 10, in fine, qu'un employeur peut prouver que les contrats à durée déterminée successifs sont justifiés, soit, par la nature du travail, soit, par d'autres raisons légitimes.

Par ailleurs, l'article 10 bis (modifié par la loi du 13.2.1998, art. 12) introduit une exception d'une portée apparemment plus générale.

Il y est prévu que :

§1^{er}. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et §3 du présent article.

§2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieur à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

§3. Moyennant

Il est incontestable en l'espèce que les parties ont bien conclu successivement 10 contrats de travail à durée déterminée qui devaient en principe régir leurs relations professionnelles du **22.2.1999 au 15.7.2001**.

Il est indifférent que ces contrats aient été distingués en trois catégories spécifiées par trois lieux de travail distincts dès lors qu'il s'est toujours agi des mêmes parties comme des mêmes prestations en manière telle qu'il n'y avait qu'une seule relation de travail, un seul et unique lien de subordination exercé en trois endroits différents au lieu d'un seul habituellement.

Force est au demeurant de relever à cet égard, qu'il y eut globalisation des différents contrats tant en ce qui concerne le paiement de la rémunération et l'évaluation (une seule fiche de rémunération et un seul rapport d'évaluation) que la rupture (une seule lettre de congé).

Par ailleurs, outre qu'elle met en évidence qu'il n'y eut pas solution de continuité, la considération des paramètres de début et de fin de l'ensemble de ces contrats révèle qu'en violation de l'article 10 bis, §2, in fine, leur durée totale dépassait deux ans en manière telle que la situation de l'espèce ne relève pas de l'exception prévue par cette disposition.

En effet, ainsi que l'a pertinemment relevé le tribunal, le fait que le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI ait décidé de ne pas renouveler le 3^{ème} contrat venant à échéance le 21.2.2001 et de mettre fin, anticipativement, aux 7^{ème} et 10^{ème} contrats, également avec effet au 21.2.2001, n'a aucune incidence sur les conséquences liées au non-respect de cette disposition dans la mesure où celle-ci vise précisément et sans ambiguïté, **l'addition des différentes durées de travail** (... sans que la durée totale de ces contrats successifs ...) et non pas la durée réelle des prestations.

Dans la mesure où l'article 10 bis déroge à l'article 10 de la loi du 3.7.1978, dès lors qu'ils ont été conclus en dehors des conditions de cet article 10 bis, les contrats litigieux restaient soumis aux conditions de l'article 10 et il en résulte que les parties seront censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée à moins que l'employeur ne prouve que la succession était justifiée par **la nature du travail** ou par **d'autres raisons légitimes** (voyez : V.Vannes, examen de deux dispositions de la loi du 30 mars 1994 : les contrats à durée déterminée successifs et les conventions relatives au préavis de licenciement de certains employés, J.T.T., 1994, p.279, n° 25).

Par son arrêt prononcé le 20.11.2000, la cour du travail de Liège a procédé à une analyse de ces notions à laquelle la cour souscrit pleinement en raison de sa pertinence et de son exhaustivité (C.T. Liège, 3^{ème} Ch. 20.11.2000, J.T.T., 2001, p. 309 à 311).

Cette cour s'exprime comme suit :

«Attendu que les travaux préparatoires de la loi donnent quelques exemples de raisons qui pourraient être considérées comme légitimes ainsi :

- *les circonstances économiques défavorables dans lesquelles se trouve l'entreprise (concordat, rupture de stock..),*
- *l'usage de l'entreprise (entreprise textile, de la confection...),*
- *le contrat avec une entreprise du spectacle,*
- *les contrats saisonniers (cf. Doc. Parl., n° 258, sess. 1977-1978, p. 60 cités par V.Vannes, « Examen de deux dispositions de la loi du 30 mars 1994 : les contrats à durée déterminée successifs et les conventions relatives au préavis de licenciement de certains employés », J.T.T., 1994, p. 277 ainsi que du même auteur : Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruylant, Bruxelles, 1996, p. 181; cons. égalem. W. van Eeckhoutte, Compendium social - Droit du travail, t. 1, p. 384);*

que l'examen de la jurisprudence fait apparaître que les motifs suivants ont notamment été invoqués et retenus comme motifs légitimes :

- *assurer le remplacement d'un travailleur malade ou faire face à plusieurs absences consécutives de différents travailleurs en*

- incapacité de travail* : T.T. Namur, 28 mars 1983, Pas., 1983, 111, 20; C.T. Liège, 26 nov. 1983, J.L., 1984, p. 259; C.T. Liège, 4^{ème} ch., 10 janv. 1996, R.G., n° 23.174/95;
- *la conclusion de contrats liés à des subventions spectacles* : C.T. Anvers, 2 déc. 1988, Chron. dr. soc., 1990, p. 298 et T.T. Bruxelles, 31 oct. 1986, J.T.T., 1987, p. 227; ou liés à des subventions-traitements; T.T. Bruxelles, 12 juin 1990, J.J.T. Brux. 1990, p. 420; C.T. Bruxelles, 25 juin 1985, J.T.T., 1986, p. 379; C.T. Bruxelles, 25 févr. 1981, Rev. dr. soc., 1981, p. 305 et C.T. Liège, 15 mai 1984, J.L., 1984, 524 et J.T.T., 1986, p. 182;
 - *l'obtention puis le renouvellement d'une agrégation à laquelle est liée l'octroi de subsides* : C.T. Liège, 8 juin 1994, J.T.T., 1994, p. 445;
 - *des contrats conclus pour la liquidation d'une société par les curateurs ou liquidateurs* : T.T. Bruxelles, 29 mars 1983, J.T.T., 1984, p. 65;
 - *le renouvellement de mandats scientifiques* : C.T. Bruxelles, 21 déc. 1983, Rev. dr. soc., 1984, p. 85 et C.T. Liège, sect. Namur, 5 nov. 1985, Chron. dr. soc., 1986, p. 203;
 - *l'obligation prévue dans la réglementation de limiter la durée du contrat à deux ans renouvelables* : T.T. Bruxelles, 16 mars 1988, J.J.T.Brux., 1988, p. 165;
 - *l'intérêt légitime dans le chef du travailleur* : en cas de cession d'entreprise avec conclusion d'un contrat de cinq ans (T.T. Liège, 15 juin 1982, J.L., 1983, 33) et en présence de la conclusion d'un contrat d'une durée supérieure à la durée du préavis qui eût dû être notifié si le contrat avait été conclu à durée indéterminée (C.T. Bruxelles, 8 mai 1984, J.T.T., 1985, p. 88);
 - *vouloir prévenir des fluctuations de travail prévisibles à court terme* : C.T. Bruxelles, 24 mai 1991, J.T.T., 1991, p. 399;

que n'ont pas été reconnues comme raisons légitimes :

- *le produit annuel variable de la modération salariale* : C.T. Anvers, 3 févr. 1997, J.T.T., 1997, p. 336;
- *l'occupation quasi ininterrompue pendant près de vingt ans d'un artiste de spectacle sans que l'incertitude de l'octroi des subsides puissent justifier le renouvellement des contrats* : C.T. Bruxelles, 18 déc. 1984, J.J.T.Brux., 1985, p. 264;
- *la situation économique et financière incertaine d'une entreprise sauf cas tout à fait exceptionnel dans lequel ne rentre pas l'incertitude concernant l'octroi de subsides* : C.T. Anvers, 25 sept. 1996, J.T.T., 1997, p. 340;
- *le fait de prévoir une cessation d'activité à plus ou moins long terme* (C.T. Bruxelles, 20 oct. 1993, J.T.T., 1994, p. 212) ou une diminution de celle-ci (comme le trafic aérien : C.T. Mons, 3^{ème} ch., 2 nov. 1995, R.G., n° 11.566);
- *vouloir prévenir des fluctuations imprévisibles de travail* : C.T. Bruxelles, 24 mai 1991, J.T.T., 1991, p. 399;
- *la prolongation d'une période d'essai* : C.T. Liège, 4^{ème} ch., 14 déc. 1994, R.G., n° 21.960/94;
- *la poursuite par l'employeur d'une activité commerciale justifiant normalement l'emploi du travailleur pour une durée indéterminée sans que la perspective d'une cessation à plus ou moins long terme constitue une raison suffisante* : Cass., 17 oct. 1994, Bull., 1994, p.

825;

- *l'affectation du travailleur à des travaux déterminés alors que ceux-ci se poursuivent depuis plusieurs années et se sont poursuivis après la fin du contrat : T.T. Namur, 20 juin 1994, 2^{ème} ch., R.G., n°72.433 (ce jugement a été frappé d'appel qui a fait l'objet d'un désistement de l'accord des parties : C.T. Liège, sect. Namur, 14^{ème} ch., 22 sept. 1997, R.G., n° 4.901/94).*

Attendu que la validité des raisons invoquées doit être examinée non pas à la date à laquelle le contrat prend fin mais au moment où ces contrats successifs sont conclus (C.T. Liège, 8 juin 1994, J.T.T., 1994, p. 445); »

Il résulte de l'analyse de l'interprétation jurisprudentielle de cette notion que pour être admis, les motifs légitimes invoqués doivent établir l'absence de volonté de l'employeur d'éluder les règles applicables à la rupture du contrat à durée indéterminée (Voyez : V. Vannes, Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques, deuxième édition, Bruylant, 2003, p. 217, n°293)

En l'espèce, le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI entend faire valoir que la succession des contrats à durée déterminée était justifiée non seulement par la nature du travail mais également par d'autres raisons légitimes et il invoque à cet égard, sans procéder à une distinction entre la nature du travail et les autres raisons légitimes, à la fois, la subvention Maribel et la nécessité de répondre aux besoins réels et par essence évolutifs des maisons de repos concernées.

Outre que la circonstance, non contestée, que le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI a rapidement remplacé monsieur A.P. en engageant un autre psychologue pour prêter à temps plein dans les trois maisons de repos où ce dernier travaillait précédemment, infirme, à elle seule, toute argumentation relative à l'existence de raisons légitimes qui l'auraient contrainte à conclure la succession des contrats à durée déterminée litigieux, ni la nature des prestations, ni les raisons légitimes invoquées ne justifient le recours à ce type de contrat et il est par ailleurs démontré que cet employeur public y recourrait pour échapper à ses obligations en matière de rupture des contrats à durée déterminée.

Il n'est en effet pas démontré concrètement que, s'agissant des soins d'ordre psychologique, l'évolution de la population des maisons de repos concernées n'aurait été compatible avec l'engagement d'un professionnel que dans le cadre de contrats à durée déterminée.

La référence à la prétendue « *nécessité de répondre aux besoins réels et par essence évolutifs des maisons de repos concernées* » est dénuée de tout support objectif.

Par ailleurs, le système du « *Maribel social* » qui était alors en vigueur consistait en une réduction de cotisations sociales et non en une subvention caractérisée par une incertitude de renouvellement à intervalles réguliers.

R.G.: 2005/AM/19.951

La poursuite de l'occupation de monsieur A.P. après la survenance du terme d'un contrat à durée déterminée n'était dès lors pas lié à l'octroi préalable d'une quelconque subvention.

Dans ce contexte, la référence vantée à l'arrêt de la cour du travail de Liège précité (J.T.T., 2001, p. 309) selon lequel « *c'est la conjonction de l'octroi de subsides et de la situation difficiles des hôpitaux auxquels ces subsides sont accordés qui justifie que l'existence de raisons légitimes soit reconnue* » est inopportune.

Enfin, outre qu'il appert des pièces déposées aux débats qu'en tant qu'employeur, le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI ne semble pas avoir été très soucieux du respect des dispositions de la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail dès lors que, en violation de l'article 9 de cette disposition, plusieurs de ces contrats litigieux ont été constatés par écrit postérieurement à leur entrée en vigueur, une note manuscrite signée le 1.2.2001 par une certaine madame DECAMP, apparemment responsable du service du personnel, met clairement en évidence que le licenciement de monsieur A.P. a alors été suggéré dans le but évident d'éluder les dispositions impératives de cette loi en matière de préavis (Voyez le dossier de monsieur A.P., sous-farde 2, pièce 25).

Selon les pièces déposées aux débats, les 3^{ème}, 6^{ème}, 7^{ème} et 9^{ème} contrats avenus entre parties ont été signés par elles postérieurement à la date de l'entrée en service qui y est prévue et il n'est pas démontré qu'un autre document écrit antérieur aurait constaté leur rapprochement des consentements.

Une des parties contractantes a beau être une personne morale de droit public, le contrat de travail conclu dans le cadre de la loi du 3.7.1978 est et reste un contrat synallagmatique au sens de l'article 1102 du code civil et non un acte unilatéral comme le prétend le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI.

La note dont question attire l'attention du destinataire sur le fait qu'il subsistait encore deux contrats à durée déterminée concernant monsieur A.P. dont les termes respectifs dépassaient le 21.2.2001, ce qui pourrait entraîner l'obligation au paiement d'indemnités de rupture de même qu'elle précise qu'ils ne doivent donc plus être prestés au-delà du 21.2.2001.

Sachant qu'il s'agit là précisément du terme du délai de deux ans prévu par l'article 10 bis, §2 de la loi, au demeurant effectivement retenu par la lettre de rupture, pareille suggestion met en évidence la volonté de cet employeur d'éviter de devoir respecter les obligations légales en matière de délais de préavis afférentes au contrat de travail à durée indéterminée.

Quoi qu'il en soit, dès lors qu'il a été démontré ci-avant que la succession de contrats de travail à durée déterminée litigieuse n'entraîne pas dans le cadre de l'application de l'article 10 bis et qu'il est également constaté qu'elle n'est pas plus justifiée, ni par la nature du travail, ni par d'autres

R.G.: 2005/AM/19.951

raisons légitimes, consécutivement au prescrit de l'article 10, les parties sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée.

Il en résulte donc que le licenciement litigieux de monsieur A.P. intervenu le 16.2.2001 sur l'initiative du CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI est irrégulier puisqu'il ne respecte pas les conditions et modalités imposées par les articles 37 et suivants de la loi du 3.7.1978.

En vertu de l'article 39 de cette loi, cette irrégularité du licenciement entraîne l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant au délai de préavis prévu par l'article 82 et qui aurait dû être respecté.

Aux termes du § 3 de cette disposition, hormis un minimum fixé à 3 mois pour chaque période d'ancienneté commencée de 5 ans, à défaut d'accord valablement conclu entre les parties et s'agissant d'employé dit supérieur, le délai de préavis est déterminé par le juge.

Une abondante jurisprudence en la matière a dégagé une notion de préavis convenable par référence aux circonstances spécifiques de la cause et aux paramètres susceptibles d'influer sur le reclassement du travailleur sur le marché du travail.

Il n'est pas prétendu en l'espèce que le délai de préavis convenable pourrait être supérieur au minimum légal de 3 mois qui est effectivement réclamé.

La cour en conclut donc, à l'instar du tribunal que la sanction de l'irrégularité du licenciement auquel le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI a procédé consiste en son obligation au paiement à monsieur A.P. de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant au délai qui aurait dû être respecté, soit, en l'occurrence, une indemnité de 7.632,77 €.

Elle estime par contre, à l'inverse du tribunal, qu'il y a lieu d'en déduire le montant de l'indemnité qui lui a d'ores et déjà été payée.

Cette indemnité a certes erronément été calculée sur base des principes dégagés par l'article 40 de la loi alors qu'elle eût dû l'être conformément à ceux visés à l'article 39 mais il n'empêche qu'au-delà de cette modalité d'application, l'une et l'autre ont une seule et même cause juridique, à savoir, indemniser monsieur A.P. en raison de la rupture irrégulière des relations contractuelles.

L'appel principal du CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI est donc partiellement fondé.

Il reste que la cour doit procéder à une réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer contradictoirement sur ces montants déjà versés ainsi que sur les dates effectives du ou des paiements intervenus, dont la connaissance est nécessaire au calcul des intérêts.

B. Quant au licenciement abusif.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur les termes généraux de l'article 1382 du Code civil (fondement aquilien) ou sur ceux de l'article 1134 dudit code (fondement contractuel), et non sur ceux de l'article 63 de la loi du 3.7.1978.

A l'inverse du mécanisme légal de l'article 63, cette construction jurisprudentielle d'indemnisation du licenciement abusif fondée sur les dispositions du Code civil ne procède ni par inversion de la charge de la preuve, ni par limitation de son objet, ni par fixation forfaitaire de la réparation.

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport 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 compensatrice de préavis (Voyez notamment : C.T. Mons, 14.05.1992, Chr.D.S. 1993, 72 ; C.T. Mons, 24.04.1994, J.L.M.B., 1994, 1409 ; C.T. Mons, 25.09.1997, J.T.T., 1998, 315 et Cass. 07.05.2001, J.T.T. 2001, 410).

L'abus doit nécessairement résulter d'un fait juridique annexe au licenciement puisque l'irrégularité qui entache éventuellement celui-ci est spécifiquement réparée par l'obligation au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, laquelle revêt un caractère forfaitaire en ce sens qu'elle est censée réparer l'ensemble du préjudice qui résulte de l'acte, dans toutes ses manifestations matérielles ou morales.

Le caractère abusif du licenciement peut néanmoins résulter de la manière dont le droit de licencier a été exercé.

Dans un arrêt du 12.12.2005, la Cour de cassation précise que « *L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut, alors même que le licenciement serait fondé sur des motifs liés au comportement, fut-il non fautif, de l'employé ou aux nécessités du travail, résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* (Cass. 12.12.2005, J.T.T., 2006, p. 155).

Plus précisément, la jurisprudence tient également compte des cas où l'employeur porte atteinte à l'image, à l'honneur du travailleur lorsqu'il procède au licenciement (Voyez : Le licenciement abusif : notions, évolutions, questions spéciales, sous la direction de Charles-Eric Clesse et Steve Gilson, Actes du colloque du 6 mars 2009 organisé par la conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis, p. 31):

En l'espèce, à l'instar du tribunal et par identité des motifs développés au jugement entrepris, tenus ici pour intégralement reproduits, au vu des motifs pour lesquels il est survenu et compte tenu des circonstances qui entourent le licenciement de monsieur A.P. auquel le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI a procédé, en agissant de la sorte, ce dernier a dépassé les limites normales de son droit de licencier.

Comme cela a été démontré ci-avant par l'analyse à laquelle la cour se réfère, ce licenciement avait pour seul but d'éviter l'application au profit de monsieur A.P. du bénéfice des dispositions légales favorables en matière de délai de préavis à respecter en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée.

De surcroît, alors qu'il s'est expressément référé à de prétendues circonstances factuelles qui, selon lui, rendaient indispensable le recours à une succession de contrats temporaires, paradoxalement, le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI s'est néanmoins empressé de conclure un nouveau contrat avec une autre personne et dans les conditions qu'il avait précédemment qualifiées d'inapplicables.

Enfin, compte tenu de l'indispensable crédibilité externe que requiert l'exercice d'une profession telle que celle de psychologue, la cour considère également que monsieur A.P. a été traité avec mépris dès lors que sa fonction fut qualifiée de « *luxé financier* », considérant que « *une personne qui a un pouvoir d'écoute et de patience pourrait très bien remplir ce rôle* » et ce, d'autant plus qu'il s'agit d'une affirmation gratuite puisque suivie d'une embauche « compensatoire », non d'une personne ayant un tel pouvoir d'écoute mais bien d'une autre psychologue.

Ce caractère abusif du licenciement était de nature à générer dans le chef de celui qui en fut la victime, un préjudice d'ordre moral distinct que celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis.

L'évaluation *ex aequo et bono* à laquelle il a été procédé par le tribunal lui paraissant adéquate, la cour estime qu'il n'a pas lieu de la modifier.

L'appel incident de monsieur A.P. visant à sa majoration à la somme de 5.000 € initialement réclamées n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS,

R.G.: 2005/AM/19.951

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres.

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

Reçoit les appels principal et incident.

Statuant sur l'appel principal du CENTRE PUBLIC D'AIDE SOCIALE de CHARLEROI, le dit dès à présent partiellement fondé mais réserve à statuer pour le surplus.

Ordonne d'office la réouverture des débats aux fins exposées aux motifs ci-avant.

Fixe le calendrier judiciaire comme suit :

- le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHARLEROI déposera ses conclusions après réouverture des débats au greffe et les enverra à la partie adverse au plus tard le **10 juin 2011** ;
- monsieur A.P. déposera ses conclusions après réouverture des débats au greffe et les enverra à la partie adverse au plus tard le **12 septembre 2011** ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique du **6 DECEMBRE 2011 de 15 heures 00' à 15 heures 30'** devant la troisième chambre de la Cour du travail de Mons siégeant en la **salle G, « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme (anciennement Rue du Marché au Bétail) à 7000 MONS,**

Dit non fondé l'appel incident.

Confirme le jugement entrepris en tant qu'il a statué sur le chef de demande afférent au licenciement abusif.

Réserve à statuer pour le surplus.

R.G.: 2005/AM/19.951

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 1^{er} mars 2011 par le Président de la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la Chambre,
Monsieur P. VANHEULE, Conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Madame F. DEVOS, Conseiller social au titre de travailleur employé,
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.