



ARRET

PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 NOVEMBRE 2012

R.G. 2011/AM/463

Contrat de travail d'employé. –

Secteur public. Aide sanitaire engagé par un CPAS et bénéficiaire du « projet 600 » permettant de continuer à percevoir sa rémunération tout en suivant les cours d'infirmier auprès d'un établissement d'enseignement reconnu. –

Licenciement pour motif grave en raison d'une absence injustifiée aux cours. –

Licenciement pour motif grave non fondé faute pour l'employeur d'avoir mis la travailleuse en demeure de justifier son absence. –

Violation par le CPAS du principe général de droit « *audi alteram partem* ». –

Absence d'argument déduit par la travailleuse de la violation de ce principe général de droit. –

Pas lieu dans le chef de l'employeur de récupérer la rémunération versée pendant les jours d'absence non justifiée en raison de l'absence d'obligation dans le chef de la travailleuse de fournir des prestations de travail pendant la période d'inscription aux cours.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de CHATELET, dont les bureaux sont établis

Partie appelante, comparissant par son conseil Maître Marie FADEUR loco Maître Michel FADEUR, avocat à Charleroi ;

CONTRE :

Madame N. A., domiciliée à

Partie intimée, comparissant par son mandataire, la CSC – Charleroi, en la personne de Madame Isabelle MERTENS, déléguée syndicale porteuse de procuration ;

★ ★ ★

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

R.G. 2011/AM/463 -

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 10/10/2011 par le Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi; appel formé par requête reçue au greffe le 8/12/2011 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise sur pied de l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire le 2/1/2012 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour le CPAS de Châtelet, ses conclusions d'appel reçues au greffe le 14/3/2012 ;

Vu, pour Madame A., ses conclusions additionnelles reçues au greffe le 17/4/2012 ;

Entendu le conseil du CPAS de Châtelet et la mandataire de Madame A., en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 15/10/2012 ;

Vu le dossier des parties ;

★ ★ ★

RECEVABILITE DE LA REQUÊTE D'APPEL :

Par requête d'appel reçue au greffe le 8/12/2011, la CPAS de Châtelet a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 10/10/2011 par le Tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi.

L'appel, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, est recevable.

1. 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 Madame A., née le1979, est entrée au service du CPAS de Châtelet, le 18/10/2004, en qualité d'aide sanitaire dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et à mi-temps conclu le 15/11/2004 et prenant fin le 31/03/2005.

Le 1/4/2005, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée pour la même fonction.

En septembre 2009, Madame A. s'est inscrite auprès de l'Institut d'Enseignement en Soins Infirmiers Sainte Thérèse à Montignies-sur-Sambre (en abrégé IESCA) dans une formation d'infirmière avec maintien de sa rémunération et ce, dans le cadre d'un projet de l'Etat Fédéral intitulé « Projet 600 » et destiné à permettre au personnel soignant ne disposant pas du diplôme d'infirmier de suivre des études de bachelier durant trois ans en soins infirmiers.

En réalité, durant sa formation, « l'élève » continue à percevoir sa rémunération payée par l'employeur tout en suivant les cours d'infirmier auprès d'une institution reconnue.

Madame A. a été absente pour cause de maladie à partir du 13/10/2009 et a justifié cette absence auprès de l'établissement scolaire jusqu'au 31/10/2009.

Elle a été dispensée de suivre les cours du 1/11 au 9/11/2009 ne raison des congés de la Toussaint.

Par lettre recommandée du 10/12/2009, le CPAS de Châtelet a mis fin aux relations de travail entre parties pour motif grave au motif que Madame A. était absente des cours sans justification depuis le 31/10/2009.

La lettre de congé pour motif grave était libellée comme suit :

« Madame,

Nous apprenons par l'IESCA que vous vous êtes absentée des cours sans justification et que la date d'abandon de la formation est fixée au 31.10.2009.

Eu égard à ces faits, nous rompons avec effet immédiat le contrat qui vous lie à notre institution pour faute grave sans préavis ni indemnité, conformément aux dispositions de l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le traitement du mois de novembre indûment perçu sera récupéré sur le pécule de vacances qui vous est dû.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées. »

Le formulaire C4 mentionna comme date de fin d'occupation le 10/12/2009 et comme motif de licenciement : « Rupture de contrat pour motif grave ».

Madame A. a, via son organisation syndicale, protesté contre son licenciement et réclamé soit sa réintégration dans ses fonctions, soit le versement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de rémunération mais face au refus du CPAS de Châtelet de réserver suite à la demande de Madame A., cette dernière s'est vue contrainte de l'assigner en justice.

2. RETROACTES DE LA PROCEDURE :

Par requête déposée au greffe le 8/9/2010, Madame A. a assigné le CPAS de Châtelet devant le Tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner au paiement des sommes suivantes :

- 6.920,90 € bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 1.748,00 € bruts, dont à déduire 250 € nets déjà versés, à titre de pécule de vacances de départ ;
- les intérêts moratoires et judiciaires ;
- les frais de dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 10/10/2011, le Tribunal du travail de Charleroi a déclaré la demande recevable et fondée faisant entièrement droit aux revendications formulées par Madame A..

Le CPAS de Châtelet interjeta appel de ce jugement.

3. GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Le CPAS de Châtelet fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié les éléments de la cause tant en fait qu'en droit s'agissant de la réalité et de la gravité du motif invoqué.

Selon le CPAS de Châtelet, il s'impose de rappeler qu'il y a lieu de se placer au jour du licenciement pour motif grave pour apprécier la réalité de celui-ci.

Or, observe le CPAS de Châtelet, sur base de l'attestation de l'IESCA reçue le 10/12/2009, il pouvait considérer de manière certaine que Madame A. avait abandonné les cours : cet abandon, dans le cadre d'une formation d'infirmière avec maintien de rémunération, constituait un motif suffisamment grave que pour justifier son licenciement sans préavis ni indemnité.

D'autre part, souligne le CPAS de Châtelet, Madame A. ne lui a jamais adressé la copie du duplicata du certificat médical prétendument adressé à l'IESCA le 15/12/2009 et ne va en déposer une copie que dans le cadre de la procédure judiciaire et ce en date du 2/3/2011.

Par ailleurs, relève le CPAS de Châtelet, même si ce certificat a été remis à l'IESCA, il ne couvre Madame A. qu'à partir du 16/11/2009 jusqu'au 19/12/2009 ce qui atteste qu'elle a abandonné les cours à cette date et qu'elle n'a donc suivi que 14 jours de cours sur les 70 prévus au programme.

Pour le CPAS de Châtelet, la démonstration est, ainsi, établie qu'au moment du licenciement le motif invoqué était prouvé et suffisamment grave que pour justifier le licenciement de Madame A. sans préavis ni indemnité.

Le CPAS de Châtelet souligne, également, que l'absence d'audition préalable de Madame A. n'a pas affecté la validité du congé (Madame A. aurait pu seulement invoquer une perte d'une chance et réclamer, dans cette hypothèse, l'octroi de dommages et intérêts mais elle s'est abstenue de le faire) et ajoute que, contrairement à ce qu'elle soutient, « ses antécédents professionnels ne sont pas aussi parfaits qu'elle le prétend ».

Le CPAS de Châtelet fait, également, grief au premier juge de l'avoir condamné à délivrer la fiche 281.10 sous peine d'astreinte alors que pareille demande ne figurait plus dans les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame A. : partant, estime le CPAS de Châtelet, le premier juge a statué ultra petita.

Enfin, le CPAS de Châtelet relève que c'est à tort que le premier juge l'a condamnée à lui verser la somme de 1.748 € bruts à titre de pécule de vacances de départ sous déduction de la somme nette de 263,73 € alors qu'il s'estime parfaitement habilité à pratiquer la compensation entre le pécule de vacances de sortie et le salaire de novembre 2009 perçu indûment par Madame A. faute pour cette dernière d'avoir fourni ses prestations durant ce mois-là et d'avoir suivi la formation dispensée par l'IESCA.

Le CPAS précise, cependant, que si la demande de paiement du pécule de sortie devait être déclarée fondée par la Cour de céans, quod non, encore faudrait-il reconnaître que la somme de 887,44 € correspondant au salaire du mois de novembre 2009 a été payée indûment : partant, le CPAS de Châtelet formule une demande reconventionnelle sollicitant la condamnation de Madame A. à lui rembourser la somme nette de 887,44 € à augmenter des intérêts compensatoires et moratoires à dater du 30/11/2009.

Le CPAS de Châtelet sollicite la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

4. POSITION DE MADAME A. :

Madame A. se réfère à l'argumentation développée par le premier juge pour contester le fondement du licenciement pour motif grave lui signifié par le CPAS de Châtelet.

Elle sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS de Châtelet à lui verser une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de rémunération, soit la somme brute de 6.920,90 € ainsi que le pécule de sortie fixé à 1.748 € bruts sous déduction d'un acompte net de 263,73 € : en effet, souligne Madame A., le CPAS de Châtelet a mis fin au contrat à dater du 10/12/2009 de telle sorte que le salaire de novembre 2009 reste dû et ce indépendamment de toute exécution de prestations dans son chef puisqu'elle suivait une formation.

En tout état de cause, relève Madame A., la demande reconventionnelle formulée par le CPAS de Châtelet est prescrite pour avoir été formée plus d'une année après la cessation des relations contractuelles.

DISCUSSION – EN DROIT :

I. Fondement de l'appel principal

I. 1. Quant à la régularité formelle du licenciement pour motif grave notifiée à Madame A.

Pour rappel, la lettre de rupture pour motif grave notifiée à Madame A. est rédigée comme suit :

« Madame,

Nous apprenons par l'IESCA que vous vous êtes absentée des cours sans justification et que la date d'abandon de la formation est fixée au 31.10.2009.

Eu égard à ces faits, nous rompons avec effet immédiat le contrat qui vous lie à notre institution pour faute grave sans préavis ni indemnité, conformément aux dispositions de l'art. 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Le traitement du mois de novembre indûment perçu sera récupéré sur le pécule de vacances qui vous est dû.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées. »

Il est, aujourd'hui, largement admis par la doctrine et la jurisprudence que le travailleur occupé au service d'une autorité administrative bénéficie des garanties offertes à tout administré, notamment celles relatives à l'application d'un certain nombre de règles et/ou de principes qui s'imposent aux autorités administratives (voyez : H. DECKERS, « Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2008, p. 83).

Il n'est pas contesté que le CPAS de Châtelet constitue une autorité administrative dès lors qu'il assure une mission d'intérêt public ou d'intérêt général et qu'il est habilité à prendre des décisions obligatoires à l'égard des tiers.

En sa qualité d'autorité administrative, le CPAS de Châtelet est tenu au respect d'obligations particulières qui s'ajoutent au droit commun du travail telles que l'audition préalable qui découle du principe général de bonne administration et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29/7/1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs (selon les dispositions de l'article 1 de ladite loi « doit être motivé formellement tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des

effets juridiques à l'égard de l'un ou de plusieurs administrés ou d'une autorité administrative »).

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « *audi alteram partem* ». L'autorité administrative doit entendre la personne intéressée par son acte administratif, qu'il s'agisse d'une administration, d'un mandataire public ou d'un membre de son personnel statutaire ou contractuel avant de prendre une mesure grave à son égard, en considération de la personne ou de son comportement (C.T. Mons, 12/5/2010, RG 2009/AM/21557 ; C.T. Mons, 27/3/2009, RG 19544 et 19545 ; P. LEWALLE, « Contentieux administratif », Larcier, 2^{ème} éd., 2002, pp. 109 à 191).

En outre, le congé qui est notifié par une autorité administrative à son personnel contractuel constitue un acte administratif qui doit faire l'objet d'une motivation formelle, conformément au prescrit de cette loi du 29/7/1991.

En effet, il s'agit d'un acte administratif unilatéral qui modifie l'ordonnancement juridique par la seule volonté de son auteur sans le consentement de son destinataire et qui s'oppose, ainsi, à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat (voyez : J. RIVERO, *3droit administratif* », Dalloz, 1987, p. 110).

Le licenciement dont a été victime Madame A. répond, ainsi, en tous points, à la définition de l'acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard de son destinataire (perte de la qualité de travailleur salarié au service du CPAS de Châtelet).

La sanction du non-respect de ces deux principes de droit administratif est, cependant, différente :

- La sanction du licenciement opéré sans audition préalable de l'agent contractuel peut entraîner l'octroi de dommages et intérêts censés réparer la perte d'une chance de conserver son emploi. La perte de cette chance doit être, toutefois, appréciée au regard des circonstances propres au cas d'espèce.
Dans le présent dossier, Madame A. ne tire aucun argument précis de son absence d'audition préalable. Elle n'invoque nullement avoir perdu une éventuelle chance de conserver son emploi.
- L'absence de motivation de la lettre de congé ne peut se résoudre, quant à elle, par l'octroi de dommages et intérêts liés à la perte d'une chance de conserver son emploi puisque la lettre de congé n'est envoyée qu'une fois la décision de rupture adoptée par l'employeur et la chance de conserver son emploi a disparu : elle n'entraîne que peu d'incidence sur le plan légal. (voyez : O. DEPRINCE, « *Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions* », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, 2008, pp.150 et suivantes).

En effet, selon O. DEPRINCÉ, « la conclusion qui s'impose, à notre sens, tient donc dans ce que l'absence de motivation de la lettre de congé n'a que peu d'incidences.

Le seul cas dans lequel la loi du 29/7/1991 présente un intérêt réel est celui du licenciement moyennant un délai de préavis. Si la lettre n'est pas correctement motivée, elle est nulle et le travailleur peut cesser unilatéralement toute prestation et prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis puisque la nullité du préavis n'affecte pas la validité du congé » (voyez en ce sens : Cass., 14/12/1992,, JTT, 1993, p. 22 ; Cass., 14/7/1992, JTT 1993, p. 226).

Il paraît évident, aux yeux de la cour de céans, que l'absence de motivation formelle de la lettre de licenciement pour motif grave ne peut entraîner la nullité du congé car en tant que manifestation de la volonté unilatérale de l'employeur de mettre fin sur le champ au contrat de travail, le congé n'est soumis à aucune forme particulière (Cass., 6/1/1997, Pas., I, p. 10).

Le congé est, en effet, informel. Néanmoins, pour être valable, la volonté de rompre le contrat de travail doit, non seulement, être extériorisée mais, également, notifiée c'est-à-dire portée à la connaissance du cocontractant.

En raison de cette particularité, la volonté de congédier ne peut se manifester valablement que par un procédé approprié aux exigences de la notification de sorte que, sous cette seule réserve, le congé n'est soumis à aucune règle de forme déterminée (Cass., 11/5/1981, JTT, 1981, p. 356), pouvant être verbal (Cass., 6/1/1977, déjà cité) ou résulter d'une manifestation tacite de volonté (voyez : J. CLESSE, « La rupture non motivée » in « Contrats de travail » : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3/7/1978, Edition du Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 162).

Ainsi, si le congé peut résulter d'un moyen d'expression quelconque, le congé ne sera valablement opéré que par sa notification à son destinataire (puisque'il constitue un acte receptice) réalisée en l'espèce par l'envoi à Madame A. du courrier recommandé du 10/12/2009 contenant la manifestation de la volonté du CPAS de Châtelet de rompre pour motif grave le contrat de travail avenü entre parties.

Très clairement, il est, dès lors, sans intérêt aucun dans l'hypothèse du licenciement pour motif grave d'un agent contractuel occupé pour compte d'une autorité administrative de s'attacher à vérifier le respect par l'autorité administrative de son obligation de motivation formelle de l'acte de rupture car cette obligation se confond avec l'obligation imposée à tout employeur (qu'il appartienne au secteur privé ou au secteur public) de notifier par écrit et avec précision les faits graves constitutifs de motif grave telle qu'imposée par l'article 35 de la loi du 3/7/1978 ce qui implique, également, dans le chef de l'employeur,

l'obligation d'évoquer ne fût-ce qu'implicitement la base légale sur laquelle il entend s'appuyer pour fonder sa décision.

En l'espèce, le contrôle judiciaire opéré par la cour de céans portera sur la précision des motifs invoqués à l'appui du congé pour motif grave ainsi que sur le respect par le CPAS du double délai de 3 jours (outre, bien sûr, la réalité des griefs invoqués) mais non sur le principe même de la décision de rompre le contrat qui constitue un acte unilatéral, définitif et indivisible qui s'impose comme tel à son destinataire.

I.2.a) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2005, § 84).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7 (souligné par nous). Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C. trav. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C. trav. Liège (5^e ch.), 20.03.2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le

moins le « point de départ » de cette vérification » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 101).

En l'espèce, la lettre de rupture pour motif grave permet assurément tant à Madame A. qu'à la Cour de céans d'appréhender adéquatement le fait constitutif de motif grave invoqué par le CPAS de Châtelet.

Ce constat posé, il reste à vérifier si le grief reproché à Madame A. peut être constitutif d'une faute grave constitutive de motif grave mais, également, le respect par le CPAS de Châtelet du double délai légal de trois jours.

I.2.b) Quant au respect par l'appelant du double délai de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'avait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ».

D'autre part, l'article 35 alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 précise que « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Par application de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978, il appartient toutefois à l'appelant, auteur de la notification, de prouver qu'il a respecté le délai légal.

En l'espèce, le double délai est limité à un seul délai dès lors que la lettre de rupture contient, également, l'énonciation des fautes graves constitutives de motif grave.

D'autre part, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978. Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : Cass., 22/5/2000, I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

Cette formalité a, en l'espèce, été respectée par le CPAS de Châtelet qui produit à l'appui de son dossier de pièces, la copie du récépissé d'envoi recommandé attestant de l'envoi de la lettre de congé en date du 10/12/2009.

Cette précision étant apportée, la Cour de céans doit examiner si le CPAS de Châtelet a respecté le délai de trois jours entre la connaissance du fait et la rupture opérée par courrier recommandé posté le 10/12/2009.

La Cour de céans se doit de rappeler, à cet effet, que la Cour de Cassation a précisé que « cette disposition (l'article 35 alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978) était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...), le juge étant tenu d'examiner d'office l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties et ce même si le travailleur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22/05/2000, déjà cité).

Le respect du précepte légal requiert l'apport d'une preuve certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple crédibilité.

En l'espèce, il est acquis que l'autorité qui dispose du pouvoir de licencier au sein du CPAS de Châtelet, à savoir son Bureau Permanent, n'a été informée de la situation que par un fax lui envoyé la veille à 16h45 par l'IESCA (pièce 2 du dossier du CPAS de Châtelet) de telle sorte que le délai légal de 3 jours prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 a été respecté.

I.2.c) Quant à la gravité du motif invoqué par le CPAS de Châtelet pour justifier la rupture du contrat de travail pour motif grave

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit : « Est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions, sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond (C. trav. Mons (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, Le contrat de travail. aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, § 1048 et 1049) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6^e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et Ors., 2005, n^o2, p.28 (sommaire) ;

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties, qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226,

www.juridat.be. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2012, p.20).

La Cour de Cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 06.03.1995, J.T.T., 1995, p.281, note C. WANTIEZ).

C'est donc le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une très brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1/6/1981, J.T.T., 1981, p. 285).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514) : il en découle donc que le contrôle du juge du fond s'opère, non seulement, sur la réalité du fait invoqué mais, encore, sur sa capacité à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties.

Le CPAS de Châtelet reproche en l'espèce à Madame A. d'avoir été absente, à partir du 31/10/2009 et sans justification médicale ou autre, des cours qu'elle s'était engagée à suivre auprès de l'Institut d'Enseignement en Soins Infirmiers Sainte Thérèse à Montignies-sur-Sambre dans une formation d'infirmière et ce, avec maintien de sa rémunération à charge de son employeur.

Madame A. ne conteste pas la réalité de son absence aux cours à partir du 31/10/2009, mais expose qu'elle a été dispensée de suivre ceux-ci jusqu'au 9/11/2009 en raison des congés de la Toussaint et qu'elle a ensuite déposé un certificat médical justifiant son absence du 10/11/2009 au 10/12/2009 dans la boîte aux lettres de l'établissement scolaire. Elle ne peut toutefois établir ce fait à une date proche de la reprise des cours et ne produit qu'un double du certificat litigieux, lequel n'a été reçu par l'établissement scolaire que le 15/12/2009, soit postérieurement au licenciement et couvrait la période s'étendant du 16/11 au 10/12/2009 inclus (voir lettre du 7/1/2010 de l'IESCA).

Le licenciement pour motif grave de Madame A. ne saurait être avalisé et ce même si Madame A. a commis indéniablement une négligence en se mettant dans une situation telle qu'elle ne peut prouver l'envoi du certificat médical de prolongation qui, n'ayant pas été opéré par la voie recommandée, ne présente aucun caractère certain.

Il n'en reste pas moins que cette négligence sur le plan de la preuve, comme sa conséquence possible, à savoir le caractère injustifié de l'absence pendant plusieurs semaines, ne permettaient en effet pas d'opérer automatiquement un licenciement sur le champ, sans préavis ni indemnité.

Confronté à un éventuel abandon du travail, l'employeur doit en effet dans un premier temps s'assurer de la réalité de cet abandon et des raisons de ce manquement avant de pouvoir qualifier le comportement du travailleur concerné comme constitutif de motif grave (C.T. Mons, 2^{ème} ch., 11 avril 2011, R.G. n° 2008/1M/21.401).

Il lui appartient dans ce contexte de mettre, par lettre recommandée, le travailleur en demeure de justifier son absence dans les plus brefs délais et de l'avertir que toute prolongation de cette absence sans justification sera considérée comme un motif grave. Il s'agit d'une mesure de précaution élémentaire avant d'appliquer la sanction la plus sévère qui soit dans le cadre des relations de travail.

Ce n'est qu'à défaut de réaction du travailleur qu'il pourra procéder au licenciement pour motif grave et fonder celui-ci à la fois sur l'absence injustifiée et l'insubordination ayant consisté à ne pas réagir à la demande de justification (C.T. Liège 4 novembre 2002, Ors., janvier 2003, p. 26).

Comme le souligne fort judicieusement le premier juge, la mesure d'instruction préalable s'imposait avec d'autant plus d'évidence en l'espèce que :

1. Le CPAS de Châtelet, en sa qualité d'autorité administrative était tenu, en vertu du principe général de droit « audi alteram partem », de respecter l'obligation d'entendre Madame A. avant d'adopter une mesure grave à son égard en considération de sa personne ou de son comportement et, donc, avant de procéder à son licenciement même si dans les faits Madame A. n'a entendu tirer aucun argument de son absence d'audition préalable comme la Cour de céans l'a relevé supra (C.T. Mons, 12/5/2010, RG 2008/AM/21557, inédit ; C.T. Mons, 6/9/2010, RG 2009/AM/21642, J.T.T. 2011, p. 103) ;
2. Les normes qui devaient être respectées par Madame A. en cas d'absence pour cause de maladie ne figurent pas dans la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail dès lors que celle-ci n'était plus directement au service du CPAS de Châtelet, lequel n'assurait plus que le versement de sa rémunération (tout en bénéficiant à titre gratuit d'un travailleur de remplacement), mais qu'elle suivait des cours au sein d'un institut d'enseignement supérieur (IESCA).

Il est, dès lors, patent que Madame A. devait avertir exclusivement cet établissement de son absence mais il n'est pas établi que Madame A. ait été préalablement informée de ses obligations en la matière dès lors que les règles applicables relatives à la justification des absences ne sont pas précises.

3. Madame A. n'a reçu de l'établissement scolaire concerné, ni avertissement, ni demande de renseignements concernant les motifs de son absence de telle sorte qu'elle a donc pu légitimement penser que sa situation était en ordre ou ne posait pas de difficultés

particulières malgré son absence.

Enfin, le CPAS de Châtelet semble faire grand cas « d'antécédents » dans le chef de Madame A. lesquels l'auraient conduit à lui adresser des remarques relatives à son comportement (pièces 12 à 14 du dossier du CPAS de Châtelet). Sans que le CPAS de Châtelet ne le précise explicitement, il semble vouloir se référer à l'enseignement de la Cour de Cassation selon lequel dans l'appréciation de la gravité du motif grave, le juge peut tenir compte de faits antérieurs et étrangers à ceux invoqués dans la lettre de licenciement lorsque ces faits sont de nature à éclairer la gravité des faits invoqués à titre de motif grave (Cass., 21/5/1990, J.T.T., 1990, p. 435).

Cependant, en l'espèce, la Cour de céans n'a pas à vérifier si les faits antérieurs reprochés à Madame A. sont susceptibles, le cas échéant, de constituer un éclaircissement du grief invoqué comme motif grave dans la mesure où Madame A. conteste formellement s'être rendue coupable des manquements antérieurs lui reprochés : partant, le CPAS de Châtelet ne saurait, dès lors, tirer argument de ces manquements allégués faute pour lui de les prouver ou de solliciter l'autorisation d'en établir la matérialité par toutes voies de droit en ce compris par témoins.

Il résulte de l'ensemble de ces développements que le licenciement pour motif grave signifié par le CPAS de Châtelet à Madame A. n'est pas fondé.

Il s'impose, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS de Châtelet à verser à Madame A. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de rémunération soit la somme brute de 6.290,90 €, somme à majorer des intérêts légaux.

La requête d'appel est non fondée quant à ce.

I.2.d) Quant au pécule de vacances de départ

Selon la fiche de paie relative au mois d'octobre 2009 établie par le CPAS de Châtelet, le pécule de vacances anticipé dû à Madame A. s'élevait à la somme de 1.748,90 € bruts correspondant à 1.151,17 € nets.

Seule, toutefois, la somme de 263,73 € nette a été effectivement versée à Madame A. et ce, au motif qu'elle aurait perçu indûment une rémunération nette de 887,44 € pour le mois de novembre 2009, l'indu trouvant sa source, selon le CPAS de Châtelet, dans l'absence de prestations de travail (?) fournies par Madame A. durant le mois de novembre 2009.

Le CPAS de Châtelet a donc procédé à une compensation entre le pécule de vacances de sortie (1.151,17 €) et le salaire de novembre 2009 (887,44 €).

La pratique adoptée par le CPAS de Châtelet est parfaitement illégale dès lors que Madame A. ne devait pas justifier l'accomplissement de prestations effectives pour promériter sa rémunération relative au mois de novembre 2009 : en effet, Madame A. suivait une formation d'infirmière dans le cadre d'un programme initié par l'Etat fédéral (projet 600) qui lui garantissait le maintien de sa rémunération à tout le moins jusqu'au terme de sa formation soit le 19/12/2009 (voyez attestation de l'IESCA établie le 19/12/2009 – pièce 19 dossier de Madame A.).

Il est, dès lors, parfaitement irrelevante, dans le chef du CPAS de Châtelet, de lier la rémunération due à l'accomplissement corrélatif à son profit de prestations de travail effectives...

Il s'impose, dès lors, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le CPAS de Châtelet à verser à Madame A. la somme de 1.748 € bruts à titre de pécule de vacances de départ dont à déduire la somme nette de 263,73 € déjà versée, somme à majorer des intérêts légaux.

La requête d'appel du CPAS de Châtelet doit être déclarée non fondée quant à ce.

I.2.e) Quant à la demande reconventionnelle du CPAS de Châtelet

Le CPAS de Châtelet formule, en degré d'appel, par voie de conclusions reçues au greffe le 16/3/2012, une demande reconventionnelle sollicitant la condamnation de Madame A. à lui restituer la somme de 887,44 € nets à titre de salaire perçu indûment pour le mois de novembre 2009.

La Cour a abordé le fond de cette problématique dans le chapitre relatif à la déduction du pécule de vacances de sortie (cfr chapitre I. 2. d.).

Indépendamment de l'absence de tout fondement des prétentions formulées par le CPAS de Châtelet, il s'impose de déclarer, en tout état de cause, pareille demande prescrite pour avoir été formulée plus d'une année après la fin des relations contractuelles (application exclusive de l'article 15 de la loi du 3/7/1978 étant une demande de remboursement d'une rémunération dont il est allégué qu'elle a été versée indûment en exécution du contrat de travail avvenu entre parties).

I.2.f) Quant à la délivrance sous astreinte de la fiche fiscale 281.10

Cette demande ne figurait plus dans les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame A. déposées devant le premier juge (et pas davantage dans celles déposées en degré d'appel) de telle sorte que le premier juge a statué ultra petita en condamnant le CPAS de Châtelet à délivrer la fiche fiscale 281.10 relative aux rémunérations et avantages versés à Madame A. au cours de l'année 2009 dans les 15 jours de la

R.G. 2011/AM/463 -

signification du jugement et ce sous peine d'une astreinte de 3 € par jour de retard.

★ ★ ★

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 mais non fondée ;

Déclare la demande reconventionnelle du CPAS de Châtelet prescrite ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a statué ultra petita en condamnant le CPAS de Châtelet à délivrer la fiche fiscale 281.10 relative aux rémunérations et avantages effectivement versés à Madame A. au cours de l'année 2009 dans les 15 jours de la signification du jugement et ce sous peine d'une astreinte de 3 € par jour de retard ;

Condamne le CPAS de Châtelet aux frais et dépens de l'instance d'appel s'il en est.

Ainsi jugé et prononcé, en langue française, à l'audience publique du **19 NOVEMBRE 2012** par le Président de la 2^{ème} Chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller, président la chambre,
Monsieur G. MUSIN, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur A. FRERE, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Monsieur V. DI CARO, Greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.