



Chambre 2
Numéro de rôle 2023/AM/38
Hxxxxxx Mxxxxx / PROVINCE DE HAINAUT METALGROUP ASBL
Numéro de répertoire 2024/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
05 mars 2024**

Droit du travail. Contrat de travail d'employé. Travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail par la Province de Hainaut mais détaché auprès de 2 ASBL pour y exercer les fonctions de directeur. Licenciement du travailleur par la Province de Hainaut moyennant indemnité compensatoire de préavis après la fin de son détachement.

- I. Droit au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis sans incorporation des avantages en nature dont le bénéfice avait été octroyé par les 2 ASBL.
- II. Inapplicabilité de la CCT n° 109 au secteur public.
- III. Abus de droit commis par la Province de Hainaut pendant la période d'exécution des relations contractuelles pour avoir laissé le travailleur dans l'expectative sur la suite de sa carrière professionnelle au sein de l'institution après lui avoir précisé qu'il allait être licencié suite à la cessation de son détachement. Droit à des dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 10.000 €.
- IV. Droit pour le travailleur de récupérer les 4 semaines de rémunération indûment retenues par la Province de Hainaut lors du versement de l'indemnité compensatoire de préavis faute pour l'employeur d'avoir mis en œuvre l'offre de reclassement professionnel acceptée par le travailleur.
- V. Pas de droit à des arriérés de rémunération réclamés solidairement à la Province de Hainaut et à une des 2 ASBL dès lors que les primes revendiquées étaient allouées pour la durée du détachement du travailleur.

Article 578,1° du code judiciaire

EN CAUSE DE :

Hxxxxxx Mxxxxx, RN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx xxxxxxxx,
xxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Appelant au principal, intimé sur incident, demandeur
originaire**, comparissant par son conseil Maître T Z, avocat à
Charleroi,

CONTRE :

1. **LA PROVINCE DE HAINAUT**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège
est établi à xxxx xxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx

**Première partie intimée au principal, première partie appelante
sur incident, première partie défenderesse originaire**,
comparissant par son conseil Maître L V, avocat à Mons,

2. **L' ASBL Entreprise de travail adapté METALGROUP (en abrégé ETA – METALGROUP)**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx xxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Seconde partie intimée au principal, seconde partie appelante sur incident, seconde partie défenderesse originaire, comparaissant par son conseil Maître Luc VAN KERCKHOVEN, avocat à Mons.

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté par une requête reçue au greffe de la cour le 19/1/2023 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 28/11/2022 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;

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

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire, le 8/3/2023, et notifiée aux parties le 9/3/2023 ;

Vu, pour Monsieur HXXXXXX MXXXXX , ses conclusions reçues au greffe le 11/7/2023 ;

Vu, pour LA PROVINCE DU HAINAUT et l'ASBL Entreprise de travail adapté METALGROUP, ses conclusions reçues au greffe le 12/9/2023 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 10/1/2024 de la 2^{ème} chambre, en vertu du nouveau règlement particulier de notre cour entré en vigueur au premier juillet 2023 ; ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 19/1/2023, Monsieur HXXXXXX MXXXXX a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 28/11/2022 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel principal de Monsieur HXXXXXX MXXXXX élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Aux termes de ses conclusions principales d'appel, la PROVINCE DE HAINAUT a formé un appel incident faisant grief au jugement querellé d'avoir dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX avait droit au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération retenues à tort par la PROVINCE DE HAINAUT au moment du paiement de l'indemnité de rupture à défaut pour elle d'avoir effectivement mis la procédure de reclassement professionnel en œuvre.

L'appel incident a été introduit 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 HXXXXXX MXXXXX , né le xx/xx/xxxx, est entré au service de la PROVINCE DE HAINAUT selon une décision de désignation du Collège du Conseil Provincial du 23/12/2009, en qualité d'agent de niveau A4SP à partir du 1/3/2010, en charge de collaborer à la fusion des ASBL ETA Metalgroup et Relais de la Haute Sambre. (pièce 1 - dossier HXXXXXX MXXXXX).

La désignation précise qu'il « *sera proposé que ladite ASBL reprenne la charge liée aux déplacements professionnels par la mise à disposition d'un véhicule de société* ».

Le 6/5/2010, le Collège du Conseil Provincial désigna Monsieur HXXXXXX MXXXXX à titre temporaire dans les Services généraux provinciaux à Mons à dater du 1/3/2010 avec une ancienneté barémique de 14 années (pièce 4 dossier HXXXXXX MXXXXX - pièce 2 dossier des intimées au principal).

Par décision du 8/6/2010 avec effet au 1/7/2010, le Comité de gestion de Metalgroup octroya un véhicule de fonction à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , tant à usage privé que professionnel, en Belgique et à l'étranger, « *aussi longtemps qu'il exercera sa fonction* » de directeur, via un leasing. Un véhicule VW Golf 2.0 TDI fut, ainsi, mis à sa disposition (pièce 2 - dossier HXXXXXX MXXXXX).

Monsieur HXXXXXX MXXXXX a été , ensuite, engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein par la Province de Hainaut, à partir du 1/1/2012, en qualité d'attaché spécifique A4SP au sein des ETA (pièce 3 – dossier HXXXXXX MXXXXX – pièce 3 - dossier intimées au principal).

Selon le contrat de travail, Monsieur HXXXXXX MXXXXX bénéficiait, outre de sa rémunération fixée conformément au statut administratif et pécuniaire du personnel non enseignant (34.085,42 € au 1/1/2012), des mêmes pécules de vacances et primes de fin d'année que le travailleur statutaire et était expressément soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il presta, néanmoins ses activités auprès des deux ASBL précitées dans le cadre d'une mise à disposition.

Plusieurs « conventions de mises à disposition » ont, ainsi, été conclues entre la PROVINCE DE HAINAUT, Monsieur HXXXXXX MXXXXX et l'ASBL ETA METALGROUP ainsi qu'identiquement avec l'ASBL ETA RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE (pièces 4 à 13 dossier intimées au principal).

Ces mises à disposition faisaient expressément référence à l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

Elles ont toutes été conclues pour une durée d'un an, soit du:

- 1/1/ 2016 au 31/12/2016 ;
- 1/1/2017 au 31/12/2017 ;
- 1/1/2018 au 31/12/2018 ;
- 1/1/2019 au 31/12/2019 ;
- 1/1/2020 au 31/12/2020.

Les conventions de mise à disposition stipulaient, en outre, que lorsque la mise à disposition prend fin, soit à l'expiration du terme, soit à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois en cas de rupture anticipée, le travailleur «*exercera son activité professionnelle auprès de l'employeur, conformément à son contrat de travail et à sa désignation*» et que la cessation de la mise à disposition ne donnerait lieu à l'octroi d'aucune indemnité.

La dernière convention de mise à disposition n'a pas été renouvelée. Elle a donc pris fin le 31/12/2020, même si dans les faits, il n'est pas contesté que Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'a plus été détaché auprès des deux ASBL après la réunion du 25/6/2020 dont il sera question infra.

Par convention du 30/11/2012, signée entre Monsieur HXXXXXX MXXXXX et Metalgroup, cette dernière a alloué un complément salarial à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , « *le temps de sa mise à disposition au sein de Metalgroup*», fixé comme suit (pièce 5 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

- 112,10 € de prime mensuelle brute ;
- 0,2788 € de prime horaire nette le 30/11/2012.

La convention stipulait en outre que ce complément « *s'arrêtera automatiquement lorsque la mise disposition prendra fin sans qu'il n'y ait d'indemnités quelconques à revendiquer* ».

Par convention du 13/5/2013 , signée entre Monsieur HXXXXXX MXXXXX et Metalgroup, un GSM fut mis à sa disposition, celui-ci devant être restitué à la fin du contrat de travail ou à la survenance d'une condition résolutoire. Il fut, également, convenu qu'en cas de suspension du contrat de travail de plus de 31 jours, une reprise dudit GSM pouvait être décidée (pièce 21 - dossier des intimées au principal).

Les parties s'accordent à reconnaître qu'une réunion s'est tenue le 25 ou 26/6/2020 (Monsieur HXXXXXX MXXXXX évoque, quant à lui, la date du 26/6/2020 et la PROVINCE DE HAINAUT le 25/6/2020) en présence de Monsieur Mxxxx Directeur général provincial.

L'objet de la convocation est inconnu de la cour à défaut d'écrit. Selon la PROVINCE DE HAINAUT, l'entretien était justifié par le souhait des ASBL de mettre un terme au détachement de Monsieur HXXXXXX MXXXXX en raison de difficultés rencontrées avec les membres du personnel des ASBL. Selon Monsieur HXXXXXX MXXXXX , il s'agissait tout au contraire de discuter de la situation de Metalgroup en raison de la crise sanitaire de mars 2020 et de la nécessité de relancer les activités de l'ASBL.

.
Bien qu'aucun procès-verbal de réunion n'ait été rédigé, les parties s'accordent à admettre qu'au terme de l'entretien, il a été précisé à Monsieur HXXXXXX MXXXXX que la confiance était rompue avec lui.

Par la suite, Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne se présenta plus au travail et justifia son absence par des certificats médicaux (non produits aux débats).

Le 8/7/2020, le conseil de Monsieur HXXXXXX MXXXXX s'adressa au Directeur général provincial en ces termes (pièce 9 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

« (...) *de même en date du 14 février 2020, les membres du Comité de gestion de l'ASBL METALGROUPE réitéraient leur confiance dans mon client à propos de difficultés rencontrées avec plusieurs membres du personnel.*

Toutefois, le 25 juin dernier, vous l'avez informé d'une « rupture de confiance » à son égard.

Mon client est bien évidemment abasourdi par ces propos. Il en a été d'autant plus choqué qu'il avait été convoqué pour un tout autre motif et attendait, au contraire, du soutien de la Province face aux difficultés rencontrées.

Cela étant, mon client, fortement ébranlé par les événements de ces derniers mois, ne souhaite pas entrer en conflit avec la Province et entend privilégier le dialogue dans le cadre de la cessation de ses fonctions. Il me précise également que vous avez évoqué cette façon de procéder.

Je vous remercie de me confirmer l'accord de principe de la Province pour négocier une indemnité pour la cessation des fonctions de mon client ainsi que la confidentialité qui couvrira les correspondances échangées dans ce contexte. (...) ».

Il lui fut répondu par courriel du 19/8/2020 en ces termes (pièce 10 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

« (...) Le Collège provincial a pris connaissance de votre courrier du 10 juillet et a mandaté un avocat afin de négocier la cessation des fonctions de M. HXXXXXX MXXXXX . Nous reviendrons vers vous rapidement en vue de vous soumettre une proposition de règlement amiable. (...) ».

Le 18/12/2020, Monsieur HXXXXXX MXXXXX s'adressa directement au Directeur général provincial en un courrier libellé comme suit (pièce 11 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

« (...) Le 19.8.2020, vous avez écrit à l'avocat (...)

Depuis lors, je n'ai plus, ni par l'entremise de mon conseil, ni directement reçu aucune nouvelle de votre part. Cette situation m'a plongé dans un profond désarroi.

Je suis depuis le 7.12.2020 en congé légal et ce jusqu'à la fin de cette année civile.

J'ai notamment pu constater que:

- le leasing dont je bénéficiais, suite aux accords consentis lors de mon entrée en fonction, n'a pas été renouvelé,*
- les primes complémentaires payées par METALGROUP ne m'ont plus été versées depuis le mois d'août 2020,*
- les autorités provinciales n'ont apparemment pas renouvelé mes affectations ni auprès de l'ASBL METALGROUP, ni auprès du Relais de la Faute Sambre. Celles-ci prennent fin au 31.12.2020.*

(...)

Force est de constater qu'aucune « proposition » ne m'a été faite suite à votre courrier électronique du 19 août.

A défaut d'accord avant le 04 janvier, tel que vous m'avez demandé d'en conclure un lorsque vous m'avez convoqué en juin dernier, j'entends reprendre mes fonctions à cette date. (...) ».

Par courriel du 21/12/2020, il lui fut répondu (pièce 15 – dossier intimées au principal) :

« Compte tenu de ce que vous faites partie du cadre de la DGAS, vous êtes invité à vous rendre au siège de celle-ci, sis Mxxxxxxx, le lundi 4 janvier 2021 ».

Par courrier recommandé du 6/1/2021, Monsieur HXXXXXX MXXXXX écrivit au Directeur général provincial en ces termes (pièce 12 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

« En vue de reprendre le travail et mes fonctions, je me suis rendu comme sollicité auprès de vos services.

J'ai été accueilli ce 04 janvier par Monsieur Fxxxxx Sxxxxx, Inspecteur général, qui était présent notamment lorsqu'il m'a été annoncé le 26.6.2020 que mon contrat serait rompu.

Nous nous sommes ensuite revus ce 05 janvier.

Il m'a clairement signalé que je ne pouvais poursuivre les anciennes fonctions et que je serai affecté dorénavant à une fonction encore indéterminée en devenir et à développer.

Avec l'accord de Monsieur Fxxxxx Sxxxxx, je suis en télétravail à temps plein cette semaine du 4 au 8 janvier et ce dernier m'a invité à me présenter à lui le lundi 11 janvier à 10h afin d'en savoir plus sur le lieu de travail qui me sera affecté.

(...)

Alors que je souhaite reprendre mes fonctions ou à tout le moins un travail qui soit en corrélation avec ma formation professionnelle et mon passé professionnel, je me retrouve sans véritable rôle, sans travail réel à effectuer et pour une « fonction » indéterminée dont le but est inconnu, sans équipe et sans objectif.

En agissant de la sorte, il est manifeste que vous ne respectez pas vos obligations en tant qu'employeur. Je dénonce par le présent courrier cette situation ».

Selon Monsieur Fxxxxx Sxxxxx (pièce 24 – dossier intimées au principal), à la fin de sa mise à disposition auprès de l'ETA Metalgroup, dans l'attente d'une décision des autorités provinciales quant à sa situation, il a été accueilli par la DGAS le 11 janvier, l'ayant intégrée le 7/12/2020, date à laquelle il a pris ses congés payés.

Un bureau équipé avait été mis à sa disposition, outre un ordinateur de bureau avec accès au serveur et il lui aurait notamment été demandé de travailler à l'élaboration d'un nouvel arrêté de subventionnement des ETA qui était en préparation au niveau de la Région wallonne.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'aurait fourni aucune note quant à ce.

Monsieur FXXXXX SXXXXX affirma l'avoir rencontré en moyenne deux jours par semaine afin de répondre à ses questions et progressivement donner du contenu à son travail, cherchant un équilibre entre ce qui pouvait lui être demandé et ce qu'il exprimait de son état de santé, le contexte de la pandémie et du télétravail obligatoire ne facilitant pas son intégration.

Il s'agit là du résumé d'un mail transmis le 24/9/2021 à une dame lxxxxx Hxxxxx par Monsieur FXXXXX SXXXXX décrivant unilatéralement la situation vécue par les parties. Monsieur HXXXXXX MXXXXX persiste, quant à lui, à soutenir la thèse selon laquelle, « du 4/1/2021 jusqu'au 7/3, il s'est retrouvé sans ordre de travail, sans fonction, sans outil, et en attendant le bon vouloir de la PROVINCE DU HAINAUT ».

Le 21/1/2021, le rapport au collège provincial précisa que dès le 6/8/2020, Me Monforti avait été désignée pour assurer la défense des intérêts de la Province, laquelle avait rédigé un avis circonstancié le 18 décembre 2020 suite « *aux échanges entre l'ensemble des parties intervenantes* » (pièce 16 – dossier intimées au principal).

La rupture de confiance entre la Province et Monsieur HXXXXXX MXXXXX fut confirmée.

Le 25/2/2021, une proposition de licenciement fut formulée par le Collège provincial (pièce 17 – dossier intimées au principal) et le Collège du conseil provincial du Hainaut décida à cette même date, de mettre fin à la relation de travail à dater du 8/3/2021, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de 3 mois et 20 semaines « (24-4) sur la base d'une rémunération brute annuelle non indexée à temps plein de 40.902,52 € à majorer des allocations et indemnités dues » (pièce 13 - dossier HXXXXXX MXXXXX).

Une offre de reclassement professionnel « régime général » fut jointe à la notification de la décision par courrier recommandé. L'indemnité versée le fut sous déduction d'une somme représentant 4 semaines de rémunération en raison de la procédure en reclassement professionnel proposée.

Par courrier du 10/3/2021, Monsieur HXXXXXX MXXXXX demanda la communication des motifs précis qui justifiaient la rupture du contrat (pièce 19 – dossier intimées au principal).

Par courrier du 11/3/2021, son conseil postula la communication des éléments relatifs au calcul de la durée du préavis et de l'indemnité, outre du formulaire C4, du calcul du pécule de sortie, et de manière générale son décompte de sortie (pièce 15 – dossier HXXXXXX MXXXXX).

Le 19 mars 2021, la Province de Hainaut précisa à Monsieur HXXXXXX MXXXXX qu'il avait été mis un terme à la relation de travail, essentiellement pour les raisons suivantes (pièce 18 – dossier HXXXXXX MXXXXX) :

- rupture de confiance entraînée par une insatisfaction dans la qualité de ses prestations ;
- défaut de collaboration et de communication avec sa hiérarchie et les autorités malgré diverses demandes alors qu'il occupait un poste stratégique et à responsabilités;
- modes de gestion et de management inadaptés entraînant un malaise avec d'autres agents.

Aucune concrétisation de l'offre d'outplacement ne fut transmise à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , situation qui conduisit ce dernier à réinterpeller la PROVINCE DE HAINAUT, par mail du 19/4/2021, aux fins de lui demander d'assurer un suivi effectif à l'offre d'outplacement acceptée par ses soins. La province de Hainaut ne réserva aucune suite à cette demande. Entretemps, Monsieur HXXXXXX MXXXXX se vit délivrer, en date du 9/3/2021, le formulaire C4 qui mentionna motif précis de chômage: « *Insatisfaction quant à la qualité de ses prestations et rupture de confiance* ».

2. Les antécédents de la cause

Au terme de sa requête contradictoire reçue au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 21/5/2021, et actualisée par ses conclusions reçues au greffe le 16/6/2022, Monsieur HXXXXXX MXXXXX a sollicité la condamnation de :

- la Province de Hainaut à lui payer la somme de 13.093,87 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- la Province de Hainaut à lui payer la somme de 28.541,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- la Province de Hainaut à lui payer la somme de 10.000,00 € à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- la Province de Hainaut et l'ASBL Metalgroup, solidairement ou in solidum à lui payer la somme de 2.291,04 € à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;

- la Province de Hainaut à lui payer la somme de 3.500€ à titre de frais et dépens.

Par jugement prononcé le 28/11/2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après avoir reçu la demande :

- dit pour droit que les avantages (voiture, Gsm, prime de mise à disposition) accordés par Metalgroup ne rentraient pas dans la notion de rémunération en cours au moment de la rupture des relations de travail et ne devaient pas être pris en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture ;
- dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX avait droit au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération, retenue à tort par la Province de Hainaut au moment du paiement de l'indemnité de rupture, à défaut pour elle d'avoir effectivement mis la procédure de reclassement professionnel en oeuvre et en réserva le montant ;
- dit pour droit que la demande en paiement d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable sur la base de la C.C.T. n° 109 n'était pas fondée ;
- dit pour droit que la demande en paiement de dommages et intérêts pour abus de droit n'était pas fondée ;
- pour le surplus et avant-dire droit au fond, ordonna la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer sur les points suivants et de justifier leur position par pièces:
 - la mise à disposition rentre-t-elle dans les hypothèses visées par l'article 32, §1er, alinéa 1 et dans ce cas, l'autorisation préalable a-t-elle été donnée par le fonctionnaire compétent (et donc postulée) par l'employeur, celle-ci devant être déposée ? ;
 - la mise à disposition rentre-t-elle dans les hypothèses visées par l'article 32, §1er, alinéa 2 et dans ce cas, la preuve des avis préalables donnés, au moins 24 heures avant le début de la mise à disposition, doit être apportée par l'utilisateur ? ;
 - le détail du calcul de l'indemnité de rupture versée à Monsieur HXXXXXX MXXXXX dans ses composantes ;
 - la justification du montant retenu au titre de reclassement professionnel et représentant 4 semaines de rémunération ;
 - la subsistance au moment de la rupture du contrat de travail ou non de l'avantage plan pension souscrit auprès d'Ethias en 2020 ;
 - l'existence ou non d'une assurance groupe souscrite auprès d'AG Insurance et dans l'affirmative la justification de l'intervention patronale ;
 - le montant et la période de réclamation relatifs aux arriérés de rémunération.
- réserva à statuer pour le surplus (régularité de la mise à disposition, l'assurance groupe, retenue de 4 semaines de rémunération et arriérés de rémunération) et quant aux dépens ;

- ordonna l'exécution provisoire du présent jugement (article 1397 du Code judiciaire).

Monsieur HXXXXXX MXXXXX interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL

Suivant le dispositif de ces conclusions d'appel, Monsieur HXXXXXX MXXXXX invite la Cour de céans à réformer le jugement entrepris et à déclarer ses demandes fondées et partant :

- à condamner la PROVINCE DE HAINAUT, à lui verser la somme brute de 13.093,87 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à condamner la PROVINCE DE HAINAUT à lui verser la somme de 28.541 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à condamner la PROVINCE DE HAINAUT à lui verser la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à condamner solidairement ou in solidum la PROVINCE DE HAINAUT et l'ASBL METALGROUP à lui verser la somme de 2.291,04 € bruts à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;
- à condamner la PROVINCE DE HAINAUT aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 7.500 € (2 x 3.750 €).

OBJET DE L'APPEL INCIDENT

La PROVINCE DE HAINAUT et l'ASBL METALGROUP invitent la Cour de céans à déclarer l'appel principal non fondé et la demande nouvelle irrecevable ou, à tout le moins, non fondée.

Elles postulent qu'il soit fait droit à l'appel incident et que le jugement entrepris soit réformé en ce qu'il a dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX avait droit au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération retenues par la PROVINCE DE HAINAUT sur l'indemnité de rupture lui versée.

La PROVINCE DE HAINAUT et l'ASBL METALGROUP sollicitent la cour qu'elle « évoque » les points sur lesquels le premier juge a réservé à statuer et déclare le surplus de demandes originaires non fondé.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Quant à la recevabilité de la demande nouvelle dirigée à l'encontre de l'ASBL METALGROUP**

Bien que cette demande n'ait pas été réitérée aux termes de ses conclusions d'appel, Monsieur HXXXXXX MXXXXX réclamait dans le dispositif de sa requête d'appel la condamnation solidaire de la PROVINCE DE HAINAUT et de l'ASBL METALGROUP au paiement de 13.093,87 € au titre d'indemnité complémentaire de préavis alors que cette demande n'avait pas été formulée devant le premier juge.

Cette demande doit être déclarée prescrite, puisqu'elle a été introduite au-delà du délai visé à l'article 15 de la loi du 3/7/1978.

Il semble acquis que Monsieur HXXXXXX MXXXXX ait renoncé à cette demande puisqu'il ne réclame plus que la condamnation de la PROVINCE DE HAINAUT au paiement de l'indemnité complémentaire de préavis à l'exclusion de l'ASBL METALGROUP.

Il y a lieu de donner acte à Monsieur HXXXXXX MXXXXX de la modification de sa demande et, partant, de sa renonciation à solliciter la condamnation solidaire de la PROVINCE DE HAINAUT et de l'ASBL METALGROUP au paiement d'une somme de 13.093,87 € au titre d'indemnité complémentaire de préavis.

II. Quant au fondement de l'appel principal**II. 1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis****II. 1. a) Position des parties**

Monsieur HXXXXXX MXXXXX postule, à charge de la PROVINCE DE HAINAUT, le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis sur base de la rémunération en cours, majorée des avantages acquis en vertu du contrat et ce en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Il estime que les avantages octroyés par l'ASBL METALGROUP dans le cadre de la mise à disposition, devaient être pris en compte dans le cadre du calcul de la rémunération annuelle afin de déterminer la hauteur de l'indemnité de rupture due par la PROVINCE DE HAINAUT.

Ce faisant, il entend que soient englobés dans sa rémunération annuelle brute, outre la rémunération mensuelle brute, les primes de fin d'année et l'allocation de fin d'année, le pécule de vacances et une assurance groupe, mais aussi les avantages en nature résultant de l'usage d'un GSM et d'un véhicule de société, ainsi que la prime pour mise à disposition assumés par Metalgroup.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré, à tort, que les avantages contractuels liés à l'octroi d'un véhicule de société, d'un GSM et d'une prime mensuelle brute étaient uniquement octroyés par des conventions signées avec l'ASBL METALGROUP et que la PROVINCE DE HAINAUT n'avait jamais souscrit aucun engagement lui conférant ce type d'avantages.

Il indique, également, que le premier juge a considéré qu'au moment de la rupture du contrat, il ne bénéficiait plus de ces avantages au motif que les conventions de mise à disposition n'avaient pas été renouvelées et, enfin, que l'obligation solidaire créée par l'illicéité de l'éventuelle mise à disposition à charge de l'utilisateur concernait des montants dus par l'employeur et ne pouvait jouer en l'espèce dès lors que la PROVINCE de HAINAUT n'était pas redevable des avantages réclamés.

Or fait observer Monsieur HXXXXXX MXXXXX, il ressort des conventions conclues parties, qu'outre, la rémunération de base, l'ensemble des avantages acquis en vertu du contrat l'ont été dès le début de son engagement contractuel.

Il se réfère à ce sujet à la pièce 1 de son dossier, prévoyant expressément, dès le départ, l'octroi d'un contingent kilométrique par la PROVINCE DE HAINAUT qui sera ensuite transformé par la mise à disposition d'un véhicule de société.

S'agissant des primes liées à la mise à disposition que constituent la prime mensuelle brute ou les primes horaires nettes ou encore le GSM, Monsieur HXXXXXX MXXXXX relève que tous ces avantages lui ont été octroyés en raison de son engagement par la PROVINCE DE HAINAUT pour y exercer les fonctions de direction de l'ASBL METALGROUP et de l'ASBL RELAIS DE LA HAUTE HAUTE SAMBRE.

Il estime, ainsi, que ces avantages sont donc entièrement liés à sa fonction initiale et non simplement liés à sa mise à disposition au bénéfice des 2 ASBL précitées de telle sorte que son droit à ces avantages en nature n'a nullement été affecté par la décision unilatérale et sans aucune notification préalable de la fin de la prétendue mise à disposition.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX considère, partant, avoir droit à ces avantages aux moments où son contrat a été rompu et s'appuie sur l'irrégularité de sa mise à disposition pour conclure à l'existence d'une solidarité manifeste entre les 2 entités pour l'entièreté des rémunérations et indemnités accordées.

De son côté, la PROVINCE DE HAINAUT fait valoir que les avantages revendiqués par Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne doivent pas être inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis dès lors que, non seulement, ils n'étaient pas alloués par l'employeur (la PROVINCE DE HAINAUT) sur base du contrat de travail, mais par l'utilisateur sur base de conventions « sui generis » et, d'autre part, qu'au jour de la rupture du contrat, ces avantages n'étaient plus accordés à Monsieur HXXXXXX MXXXXX .

Ainsi, fait-elle valoir, aucun des avantages dont Monsieur HXXXXXX MXXXXX postule l'inclusion dans l'indemnité compensatoire de préavis n'est acquis en vertu du contrat qui le liait à la PROVINCE DE HAINAUT.

II. 1. b) Position de la Cour de céans

A. Les principes applicables

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule ce qui suit :

«§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize. (...) ».

Pour l'application de l'article 39 de la loi précitée, la notion de « rémunération » comprend non seulement les sommes en espèces, mais, également, tous les autres avantages acquis en vertu de la convention.

Selon la Cour de cassation, pour cette loi, « *la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail ; que le droit à cette contrepartie n'est, en soi, pas caractéristique de la notion de rémunération mais uniquement la conséquence nécessaire de l'exécution du travail en vertu du contrat* » (Cass., 3/4/1978, Pas., I, p. 848).

S'agissant des « *avantages acquis en vertu du contrat* », la Cour de cassation a précisé ce que recouvrait cette notion : « *il y a lieu d'entendre, par les avantages acquis en vertu du contrat de travail, les avantages spéciaux dont le travailleur a droit en sus de la rémunération en cours en contrepartie des prestations de travail qu'il a fournies en exécution du contrat de travail* » (Cass.,24/2/2014, J.T.T., 2014, p.277).

Il importe peu, par ailleurs, que ces avantages ne soient pas versés directement aux travailleurs : « *Les sommes d'argent payées par l'employeur à des tiers constituent des avantages acquis en vertu du contrat de travail au sens de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3/7/1978 pour autant que le travailleur puisse se prévaloir de ce paiement et que son droit résulte du contrat de travail. Il s'ensuit que les cotisations patronales à l'assurance de groupe taxes incluses, sont à prendre en compte lors de la détermination de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congé* » (Cass., 11/3/2013, J.T.T., 2013, p. 259).

Enfin, selon la Cour de cassation « *il ressort de la disposition de l'article 39, alinéa 1 de la loi du 3/7/1978 que le droit du travailleur licencié à l'indemnité de congé naît au moment de la notification du préavis et que l'indemnité doit être calculée en tenant compte de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur peut prétendre à ce moment* » (Cass., 9/5/1994, Pas., I, p.450 et Cass., 14/1/1994, J.T.T., p. 349 ainsi que Cass., 65/2019, www.juportal.be pour le dernier état de la jurisprudence de la Cour de cassation).

L. PELTZER relève ainsi, que « pour apprécier la rémunération en cours, il faut, donc, effectuer un premier clichage indemnitaire (...) au moment de la résiliation du contrat de travail, en examinant les éléments qui composent la rémunération et sur lesquels le travailleur peut faire valoir un droit à ce moment-là. Le droit à l'avantage rémunérateur doit dès lors exister au moment où la notification du congé intervient (L. PELTZER, « Morceaux choisis concernant le mode de calcul de l'indemnité de rupture » in « le contrat de travail revisité à la lumière du XXI siècle », Larcier, 2018, p.414).

Cet auteur, ajoute ce qui suit : « Au moment de la résiliation du contrat de travail, il convient de procéder à un second clichage indemnitaire, la rémunération en cours ne pouvant être dissociée du délai de préavis qui n'a pas été, en tout ou en partie presté. Il faut, dès lors, s'assurer que le travailleur aurait bénéficié des éléments de la rémunération en cours - -en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat - qui ont été identifiés lors du premier clichage indemnitaire si le préavis avait été presté. Un avantage qui n'aurait été ni dû ni payé au travailleur en cas de préavis presté ne fait pas partie de la rémunération en cours au sens de l'article 39 de la loi du 3/7/1978. Il n'a pas à être comptabilisé pour le calcul de l'indemnité de rupture qui a pour objet de compenser forfaitairement la perte de revenus liée à l'absence de prestations de travail au cours du préavis qui aurait dû être notifié.

Autrement dit, il convient d'identifier tous les éléments composants la rémunération en cours au moment du congé (premier clicage indemnitaire) et, ensuite, de vérifier dans quelle mesure ces éléments auraient été payés ou octroyés au travailleur au cours du préavis si ce dernier avait été presté (deuxième clicage indemnitaire) » conclut cet auteur (L. PELTZER, art. cit., p. 417).

B. Application des principes au cas d'espèce

Le contrat de travail conclu par la PROVINCE DE HAINAUT avec Monsieur HXXXXXX MXXXXX le 19/12/2011, ne lui octroyait qu'une rémunération fixe déterminée au regard du statut administratif et pécuniaire du personnel non enseignant de la PROVINCE DE HAINAUT, calculée sur base d'une ancienneté de 15 ans. Et on va pouvoir jouer Martin aussi sur la fidélité au titre des services admissibles (article 4 du contrat de travail conclu entre Monsieur HXXXXXX MXXXXX et la PROVINCE DE HAINAUT).

Les fiches de rémunération (produites au dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) émises par la PROVINCE DE HAINAUT ne renseignent que cette rémunération fixe, outre la mise à disposition d'un PC portable au titre d'avantage de toute nature valorisé à 6 € par mois (pièces 43 à 51 du dossier Monsieur HXXXXXX MXXXXX).

La rémunération en cours, au jour de la rupture du contrat de travail de Monsieur HXXXXXX MXXXXX , apparaît sur la fiche de rémunération du mois de février 2021, dernier mois presté, produite en pièce 51 de son dossier.

Elle ne comprend que la rémunération fixe et l'avantage en toute nature PC portable, soit une rémunération brute de 5.940,27 € (soit 5.934,27 € à titre de rémunération brute mensuelle + 6 € du chef d'avantage en toute nature PC portable).

Au jour de la rupture du contrat de travail, Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne disposait plus des avantages de toute nature que lui accordait l'ASBL METALGROUP dans le cadre de sa mise à disposition.

En toute hypothèse, ni l'ASBL METALGROUP ni l'ASBL le RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE n'ont été les employeurs de Monsieur HXXXXXX MXXXXX .

Celui-ci s'est vu allouer des avantages en nature (le GSM, l'abonnement Internet, la mise à disposition d'un véhicule et la prime) non sur base du contrat de travail mais sur base d'un engagement *sui generis* de l'ASBL METALGROUP se fondant sur :

- pour le véhicule de société, une décision du Comité de gestion de METALGROUP du 8/6/2010 (pièce 2 du dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) ;

- pour la prime de mise à disposition, une convention conclue entre METALGROUP et Monsieur HXXXXXX MXXXXX le 30/11/2012 (pièce 5 du dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) ;
- pour le GSM, une convention de mise à disposition d'un GSM conclue entre l'ASBL METALGROUP et Monsieur du 13/5/2013.

Aucun des avantages dont Monsieur HXXXXXX MXXXXX postule l'inclusion dans l'indemnité compensatoire de préavis ne sont acquis en vertu du contrat qui le liait à la PROVINCE DE HAINAUT.

Au surplus, chacun de ces avantages ne lui était accordé que pour la durée de sa mise à disposition, ce qui résulte :

- pour la voiture de société de l'article 2 du rapport à l'attention du Comité de gestion de METALGROUP (pièce 2 du dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) ;
- pour la prime de mise à disposition du texte de la convention (*« et ce le temps de sa mise à disposition au sein de l'ASBL METALGROUP. Le présent complément s'arrêtera automatiquement quand celle-ci prendra fin sans qu'il n'y ait d'indemnité quelconque à revendiquer »*);
- pour le GSM de l'article 1 de la convention de mise à disposition (*« tant qu'il occupe la fonction pour l'exercice de laquelle il a besoin d'en disposer »*).

L'octroi de ces avantages a pris fin contractuellement au terme de la dernière convention de mise à disposition, soit le 31/12/2020, même si dans les faits, Monsieur HXXXXXX MXXXXX en a été privé dès la fin effective de son détachement après la réunion du 25/6/2020 coïncidant avec le début de son incapacité de travail.

Comme il a pu être précisé supra, les conventions de mise à disposition n'étaient conclues systématiquement que pour une année civile prenant cours le 1^{er} janvier pour prendre fin le 31 décembre de l'année envisagée, sans tacite reconduction.

L'article 1 des dernières conventions de mise à disposition prévoyait ce qui suit : *« Le travailleur est mis, par l'employeur, à la disposition de l'utilisateur à partir du 01.01.2020 jusqu'au 31.12.2020 »*. La formulation était identique dans chacune des conventions de mise à disposition précédente.

L'article 3 de ces conventions disposait en ses alinéas 2 et 3 ce qui suit :

« Lorsque la mise à disposition prend fin, soit à l'expiration du délai prévu à l'article 1^{er} ou au terme du délai de préavis prévu à l'article 3, le travailleur exercera de nouveau son activité professionnelle auprès de l'employeur, conformément à son contrat de travail et à sa désignation.

Les parties conviennent que la cessation de mise à disposition ne donnera lieu à l'octroi d'aucune indemnité ».

Ainsi, l'avantage déduit de l'usage privé d'un véhicule de fonction tout comme l'usage à des fins privées d'un GSM de fonction ne doivent pas être inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis dès lors que, non seulement, ils n'étaient pas alloués par l'employeur (la Province de Hainaut) sur base du contrat de travail avenant entre les parties mais par l'utilisateur sur base de conventions *sui generis* et, d'autre part, qu'au jour de la rupture du contrat de travail, Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'en bénéficiait plus.

L'incapacité de travail de Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'a pas eu pour effet de postposer l'échéance des conventions de mise à disposition, celles-ci ayant été conclues à durée déterminée.

Les conventions de mise à disposition ont pris fin, de plein droit, au 31/12/2020 par l'échéance du terme (l'envoi d'un courrier recommandé n'est requis que dans la seule hypothèse où l'une des parties souhaitait mettre fin à la convention avant le terme prévu, quod non en l'espèce, puisque la fin du détachement est consécutive à la période d'incapacité de travail ayant débuté après la réunion du 25/6/2020).

Monsieur HXXXXXX MXXXXX fait, grand cas d'un arrêt prononcé le 3/10/2022 par la Cour de cassation (R.G.S. 21.0049.N) pour prétendre être en droit d'incorporer dans sa rémunération annuelle de référence les avantages lui octroyés par les ASBL METAL GROUP et RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE.

Suivant l'enseignement livré par ce arrêt (R.A.G.B., 2023/4-5, p. 304), la circonstance qu'un avantage procuré en exécution d'un travail accompli dans le cadre de son contrat de travail ne soit pas accordé par l'employeur avec qui le travailleur est lié par contrat de travail, mais par un tiers étranger au contrat de travail noué entre le travailleur et l'employeur, n'exclut pas que cette indemnité constitue une rémunération à prendre en compte pour déterminer la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis visée à l'article 39 de la loi du 3/7/1978.

En réalité, l'analyse de cet arrêt révèle qu'il n'est en aucune façon transposable au cas d'espèce soumis à la Cour de céans.

En effet, la question litigieuse soumise à la Cour de cassation portait sur la problématique de l'incorporation dans la rémunération annuelle de référence des « Phantom Shares » (soit une forme de rémunération variable liée à la plus-value des cours de bourse de l'action cotée de la société-mère accordée aux travailleurs de ses filiales) dont le débiteur était la société-mère, soit une personne morale à l'identité physique différente de la société liée par contrat de travail avec le travailleur (voyez M BAERT, « Het loonbegrip toegeapst op voordelen toegekend door derden, R.A.G.B. 2023/4-5, p. 306, note sous Cass., 3/10/2022, R.A.B.G. 2023/4-5, p. 304).

En d'autres termes, le litige dont était saisi la Cour de cassation s'inscrivait dans la problématique des avantages octroyés par une société-mère aux employés de ses filiales, situation rencontrée dans un contexte de groupe de sociétés totalement étranger au présent litige.

Par contre, Monsieur HXXXXXX MXXXXX produit à l'appui de son dossier, une pièce 54 attestant de la souscription par la PROVINCE DE HAINAUT, au profit de son personnel, d'un contrat d'assurance groupe.

Dans une grande confusion, la PROVINCE DE HAINAUT mélange le contrat d'assurance groupe et celui de l'assurance hospitalisation puisque tout en reconnaissant avoir souscrit une police d'assurance groupe auprès de la compagnie AG INSURANCE (en réalité, il s'agit d'ETHIAS), elle évoque la prise en charge par ses soins « d'une prime pour la formule de base pour les agents administratifs CDI/ statutaires en activité, soit 117,42 € par an par agent » ajoutant que les agents souhaitant la formule étendue devaient assumer le surplus eux-mêmes et prendre en charge « la seule différence entre les deux formules se situant niveau de la chambre (base = chambre commune, étendue = chambre particulière) » (pp 13 et 14 de ses conclusions additionnelles d'appel).

Elle conclut en précisant que la police produite par Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'était plus d'actualité au jour de la rupture du contrat.

Or, Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne réclame bien sûr pas l'avantage déduit de la part patronale versée à la compagnie offrant le bénéfice d'une assurance hospitalisation mais, au contraire, entend réclamer le bénéfice de l'incorporation dans sa rémunération annuelle de référence de la contribution patronale dans l'assurance groupe fixée à 2.133,85 € par an comme le révèle la pièce 54 de son dossier détaillant les modalités du plan d'assurance groupe souscrit par la PROVINCE DE HAINAUT au profit de son personnel auprès d'ETHIAS.

C'est à bon droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX revendique l'incorporation de cet avantage, sur pied de l'article 39 de la loi du 3/7/1978, dès lors qu'il est acquis que la PROVINCE DE HAINAUT a souscrit un engagement conférant à Monsieur HXXXXXX MXXXXX le droit de bénéficier des avantages du contrat d'assurance groupe conclu avec ETHIAS.

Ainsi, la somme de 2.133,85 € représentant l'intervention patronale dans le cadre de ce contrat devra être valorisée dans la rémunération annuelle de référence.

Enfin, Monsieur HXXXXXX MXXXXX soulève la problématique de la régularité de sa mise à disposition de l'ASBL METALGROUP et de l'ASBL LE RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE.

Il conclut à l'irrégularité de cette mise à disposition ce qui, selon lui, génère une solidarité entre la PROVINCE DE HAINAUT (l'employeur) et l'ASBL METALGROUP (l'utilisateur) de telle sorte que les avantages alloués unilatéralement par l'ASBL METALGROUP devraient, selon sa thèse, être inclus dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'examen de cette question est, en réalité, sans incidence aucune sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis;

Dans l'hypothèse où, en effet, une mise à disposition s'évère être irrégulière, l'article 32, § 4 de la loi du 24/7/1987, rend l'utilisateur solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, de la rémunération, des indemnités et des avantages qui en découlent mais cette disposition n'a pas pour effet de rendre l'employeur solidairement responsable du paiement des avantages alloués unilatéralement par l'employeur.

L'article 31 de la loi du 24/7/1987 n'emporte qu'une solidarité de l'utilisateur (METALGROUP) avec les sommes dont l'employeur serait redevable à l'égard du travailleur mis à disposition et non l'inverse.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne formule plus de demande à l'encontre de l'ASBL METALGROUP et il ne pourrait, du reste, plus le faire compte tenu de la prescription : il en est, à fortiori, de même des avantages alloués par l'ASBL LE RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE dès lors que cette ASBL n'est pas à la cause et qu'aucune demande n'a jamais été formulée à son encontre.

Au surplus, l'article 31, § 4 de la loi du 24/7/1987 ne rend l'utilisateur solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, de la rémunération, des indemnités et avantages qui en découlent que pendant la période de la mise à disposition visée à l'article 31, §1 de la loi précitée ; or, au jour du licenciement de Monsieur HXXXXXX MXXXXX, cette mise à disposition avait pris fin.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que la rémunération annuelle de base de Monsieur HXXXXXX MXXXXX s'établit comme suit :

- rémunération mensuelle brute (fiche de paie de janvier 2021 : 5.916,29 € x 12 = 70.995,48 € bruts ;
- prime de fin d'année et allocation de fin d'année (pièce 53) : 2.689,34 € bruts ;
- pécule de vacances (pièce 53) : 5.320,16 € bruts ;
- contribution patronale à l'assurance groupe (pièce 54) : 2.133,85 € bruts.
- Total : 81.138,83 € bruts.

Compte tenu de son ancienneté, et , par application des dispositions de l'article 37, §2 de la loi du 3/7/1978, Monsieur HXXXXXX MXXXXX aurait dû percevoir une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération, ce que ne conteste pas la PROVINCE DE HAINAUT, soit la somme de 57.733,40 € bruts sur base du double calcul suivant :

$$\text{a) } \frac{81.138,83 \text{ €} \times 3}{12} = 20.284,71 \text{ € bruts}$$

$$\text{b) } \frac{81.138,83 \times 24}{52} = 37.448,69 \text{ € bruts}$$

Or, Monsieur HXXXXXX MXXXXX a perçu une indemnité de rupture brute fixée à 49.024,78 €.

Il a, donc, droit à une indemnité compensatoire de préavis fixée à 8.708,62 €.

Il est à notre que la Cour de céans a tenu compte dans son calcul des 4 semaines de rémunération retenues indûment par la PROVINCE DE HAINAUT à la suite de la proposition de reclassement professionnel non suivie d'effet (voir à ce sujet le chapitre III portant sur le fondement de l'appel incident de la PROVINCE DE HAINAUT).

La somme due de 8.708,62 € bruts doit être majorée des intérêts de retard à dater du 8 mars 2021 jusqu'à parfait paiement.

Se saisissant, par l'effet dévolutif de l'appel, de ce chef de demande non tranché par le premier juge, la Cour de céans le déclare fondé dans cette mesure précise.

II. 2. Quant au chef de demande originaire portant sur le licenciement manifestement déraisonnable

II. 2. a) Position des parties

Monsieur HXXXXXX MXXXXX postule l'application de la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Il soutient la thèse selon laquelle si, en sa qualité de travailleur du secteur public, il ne peut bénéficier des dispositions de la CCT n°109, les juges du fond peuvent décider qu'il y a abus de droit de licencier en se référant aux critères de ladite CCT et constater que la rupture est manifestement déraisonnable parce qu'elle n'aurait pas été décidée par un employeur normal et raisonnable.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX estime qu'il appartient à l'employeur de démontrer la réalité des motifs avancés pour justifier le licenciement, tandis que le travailleur a la charge de prouver que lesdits motifs sont illégitimes.

Il invoque qu'aucun reproche ne lui aurait été adressé sur la qualité de son travail, puisque lors de la réunion tenue le 26/6/2020 avec le directeur général de la PROVINCE DE HAINAUT, au cours de laquelle, il a été fait état d'une rupture de confiance entre parties, il n'a jamais reçu la moindre explication.

Il est donc manifeste, selon Monsieur HXXXXXX MXXXXX, qu'il n'existait aucun motif réel et concret de rupture du contrat de travail, alors même que l'employeur, qu'il soit public ou privé, est tenu d'apporter les éléments qui prouvent que la rupture de confiance est liée soit aux aptitudes du travailleur, soit à son comportement, soit aux nécessités de fonctionnement de l'institution.

En agissant de la sorte, fait valoir Monsieur HXXXXXX MXXXXX, la PROVINCE DE HAINAUT a manifestement commis une faute qui doit se réparer par l'octroi de dommages et intérêts puisqu'elle a abusé de son droit de rupture.

Il s'estime, dès lors, en droit de réclamer le bénéfice d'une indemnisation correspondant à 17 semaines de rémunérations, soit la somme de 28.541 €.

De son côté, la PROVINCE DE HAINAUT fait valoir que la CCT n° 109 n'est pas applicable au secteur public, les provinces ne ressortissant pas au champ d'application de la loi du 5/12/1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

II. 2. b) Position de la Cour de céans

Par arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. Dans cet arrêt la Cour constitutionnelle relève que : B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 - B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1., la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un

nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi - B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Par arrêt du 5 juillet 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que, dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, après avoir rappelé, au point B.9., l'invitation à s'inspirer de la convention collective de travail n° 109.

L'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires exclut les employeurs du secteur public de son champ d'application, de sorte que la convention collective de travail n° 109 ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce.

Un régime analogue n'ayant toujours pas été prévu en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 (article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013), la Cour constitutionnelle a invité les juridictions du travail, en application du droit commun des obligations, à garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a précisé en ce sens que « le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui violait les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le

législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440) (voyez : C.T. Mons, 9/4/2019, R.G. 2018/AM/125, inédit).

Ainsi, à l'instar du premier juge, la Cour de céans n'entend pas se substituer au législateur pour envisager d'accorder ou non le bénéfice de l'indemnité forfaitaire prévue par la CTT n°109 à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , celui-ci n'étant pas fondé à postuler une quelconque indemnité sur cette base.

Il est, partant, exclu de raisonner par analogie avec la CCT n° 109 pour apprécier si le licenciement signifié par LA PROVINCE DE HAINAUT à Monsieur HXXXXXX MXXXXX présente un caractère abusif en s'inspirant des critères définis par l'article 8 de la CCT n° 109 qui ont trait au licenciement manifestement déraisonnable des travailleurs du secteur privé.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit pour droit que la demande d'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur base de la CCT n° 109 était non fondée.

L'appel principal de Monsieur HXXXXXX MXXXXX est non fondé sur ce point.

II. 3. Quant au chef de demande originaire portant sur l'abus de droit de la PROVINCE DE HAINAUT

II. 3. a) Position des parties

Monsieur HXXXXXX MXXXXX entend dénoncer le comportement constitutif d'abus de droit dont s'est rendue coupable la PROVINCE DE HAINAUT à son égard.

Il affirme que l'attitude adoptée par la PROVINCE DE HAINAUT entre le 26/6/2020 et son licenciement opéré par décision du 25/2/2021 avec effet au 8/3/2021 a engendré un état de stress et d'anxiété étant resté 9 mois dans l'attente d'une décision portant sur la rupture ou non de son contrat de travail.

Il a, ainsi, été placé dans l'ignorance de savoir s'il allait pouvoir reprendre ses fonctions se trouvant, ainsi, dans l'incapacité de se projeter vers un éventuel avenir professionnel.

Pareil comportement, relève Monsieur HXXXXXX MXXXXX , est contraire aux articles 16 et 20 de la loi du 3/7/1978. Il estime que cette attitude de la PROVINCE DE HAINAUT justifie l'octroi de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono à 10.000 €.

Par ailleurs, Monsieur HXXXXXX MXXXXX relève que la PROVINCE DE HAINAUT n'a pas procédé à son audition préalable à son licenciement, alors que pareille obligation s'imposait à elle en vertu du principe « *audi alteram partem* ».

La PROVINCE DE HAINAUT relève, quant à elle, que Monsieur HXXXXXX MXXXXX a, lui-même, par l'entremise de son précédent conseil, au lendemain de la réunion tenue avec le directeur général provincial, sollicité la négociation d'une indemnité pour la cessation de ses fonctions sous le couvert de la confidentialité qui devait couvrir les correspondances échangées dans ce contexte.

La PROVINCE DE HAINAUT souligne, ainsi, que ce n'est que lorsqu'il a constaté qu'aucun accord ne pouvait être conclu que Monsieur HXXXXXX MXXXXX a sollicité sa réintégration par courrier du 18/12/2020 et qu'il lui fut répondu de se rendre au siège de la DGAS à Mxxxxxxxxx le 4/1/2021.

Elle estime, donc, n'avoir pas tardé à répondre à la demande de Monsieur HXXXXXX MXXXXX lorsqu'il s'est déclaré prêt à reprendre ses fonctions.

La PROVINCE DE HAINAUT fait observer que Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne démontre pas :

- qu'elle aurait manqué aux obligations visées aux articles 16 et 20 de de la loi du 3/7/1978 ;
- avoir subi un dommage résultant de ces prétendus manquements ;
- qu'il existerait un lien causal entre les manquements allégués et le dommage invoqué.

Elle entend, également, souligner que Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'a jamais contesté à l'époque la fin de sa mise à disposition, puisqu'il a préféré la négociation d'une convention régissant les modalités financières de la rupture de son contrat, ajoutant que c'est, ainsi, en vain qu'il invoque n'avoir plus été mis dans les conditions pour exercer une quelconque autre fonction.

Enfin, relève la PROVINCE DE HAINAUT, à supposer qu'un quelconque manquement puisse être établi dans son chef, encore appartient-il à Monsieur HXXXXXX MXXXXX de justifier l'importance du dommage qu'il fixe à un montant de 10.000 € et de l'existence d'un lien de causalité.

II. 3. b) Position de la Cour de céans

Selon l'article 1382 du code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

- a) La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est notifié d'une manière «qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente » (Cass., 10 septembre 1971, R.W.1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, Chr.D.S., 2007, p.39), c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou lorsque le droit de rupture est détourné de sa finalité, exercé sans intérêt par l'employeur ou en lui permettant d'en retirer un avantage disproportionné, avec légèreté ou dans des circonstances fautives (voy. J.Clesse et A. Mortier, « *Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés* » In « *Le licenciement abusif* » Anthemis, 2009, p.27).

Selon la cour du travail de Liège, « la doctrine a, ainsi, pu soutenir que cette jurisprudence mettait en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui mettait fin au contrat de travail: la loyauté et la modération ou, encore, qu'était devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat (C.T. Liège, 24/8/2018, RG 2017/AM/164, inédit).

- b) Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime (P. VAN OMMESLAGHE « *Droits des obligations* » Bruxelles, Bruylant, 2010, Tome 2, p.1500) : il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail (Cass. 7/5/2001, J.T.T., 2001, p.410).

- c) Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé (Cass. 06/12/2013, Pas.,I, n° 661 et conclusions de l'avocat général T. WERQUIN). La causalité doit être certaine (I. DURANT, « *A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage* » In B. Dubuisson et P. Henry (coord.), Droit de la responsabilité. Morceaux choisis, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, Vol. 68, p. 27 et les références citées).

Le licenciement abusif de l'employé relève donc de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie sur le plan de la preuve par le nouveau livre 8 du Code civil (article 8.4, alinéas 1 et 2, du Code civil) et par l'article 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats (J-L. FAGNART, « *L'exécution de bonne foi des conventions* », obs.sous Cass., 19/9/1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

En l'espèce, Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne prétend pas que le licenciement qui lui a été signifié le 2/3/2021 aurait été opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à sa compétence, à sa réputation, à son crédit ou à son honorabilité, ou se serait déroulé dans un contexte emprunt de vexation ou d'humiliation pour lui.

Très clairement, il n'entend pas réclamer le bénéfice de dommages et intérêts du chef d'abus de droit en excipant de l'existence de circonstances dommageables qui auraient entouré la notification du congé.

En effet, pour rappel, au terme d'un arrêt prononcé le 1/3/1982, la Cour de cassation a dit pour droit que le droit à l'indemnisation pour licenciement abusif naissait et se déterminait dès la notification de la volonté de rupture de l'une des parties, et ne saurait être affecté par un événement ultérieur (Cass., 1/3/1982, Chr. D.S., 1982, p. 170 et note J. OOSTERBOSSCH).

Tout au contraire, Monsieur HXXXXXX MXXXXX entend dénoncer le comportement fautif adopté par la PROVINCE DE HAINAUT à son encontre pendant l'exécution de son contrat de travail en ciblant de manière précise à tout le moins une faute commise par la PROVINCE DE HAINAUT constitutive d'une violation des articles 16 et 20 de la loi du 3/7/1978.

Il ressort des éléments des dossiers des parties que. :

- le 25/6/2020, le directeur général de la PROVINCE DE HAINAUT a annoncé à Monsieur HXXXXXX MXXXXX que la confiance était rompue entre les parties et que son contrat de travail serait rompu ;
- Monsieur HXXXXXX MXXXXX a été reconnu en état d'incapacité de travail immédiatement après cette annonce officielle, situation qui, dans les faits, a interrompu son détachement auprès des ASBL METALGROUP et LE RELAIS DE LA HAUTE SAMBRE ;
- en date du 8/7/2020, le précédent conseil de Monsieur HXXXXXX MXXXXX a pris contact. avec la PROVINCE DE HAINAUT, pour signaler que son client était « *abasourdi* » par les propos tenus à son égard et qu'il était dans l'attente « *d'un accord de principe de la province pour négocier une indemnité pour la cessation de ses fonctions* » ;
- ce courrier resta sans réponse pendant près d'un mois, puisque ce n'est que le 19/8/2020 que la PROVINCE DE HAINAUT répondit à son précédent conseil pour signaler « *avoir mandaté un avocat afin de négocier la cessation des fonctions de Monsieur HXXXXXX MXXXXX* » ajoutant « *que les services de la PROVINCE DE HAINAUT reviendraient vers vous rapidement en vue de vous soumettre une proposition de règlement amiable* » ;
- ni Monsieur HXXXXXX MXXXXX ni son précédent Conseil ne reçurent la moindre nouvelle que ce soit de manière officielle ou confidentielle ;
- le 18/12/2020, Monsieur HXXXXXX MXXXXX se vit contraint de dénoncer cette situation au directeur général provincial et lui signala dès lors qu'à l'expiration de sa période d'incapacité de travail et de congé légaux (soit le 17/12/2020), il entendait reprendre ses fonctions priant ses employeurs « *de mettre à sa disposition l'ensemble des moyens matériels et humains nécessaires à l'exercice de ses fonctions* » ;
- il lui fut répondu le 21/12/2020 « *qu'il était invité à se rendre au siège de la DGA à Mxxxxxxx dès le lundi 4/1/2021* » ;
- le 4/1/2021, Monsieur HXXXXXX MXXXXX se présenta au travail pour reprendre ses fonctions et fut accueilli par M FXXXXX SXXXXX , inspecteur général de la PROVINCE DE HAINAUT, qui lui signala qu'il ne pouvait poursuivre ses anciennes fonctions et qu'il serait affecté dorénavant à une fonction encore indéterminée en devenir et à développer (voyez le contenu du courrier du 6/1/2021 adressé par Monsieur HXXXXXX MXXXXX au directeur général de la PROVINCE DE HAINAUT dont le contenu n'a jamais été contesté par cette dernière - pièce 12 dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) ;
- Monsieur HXXXXXX MXXXXX fut invité à télétravailler du 4 au 8/1/2021, sans qu'il ne soit établi que des tâches effectives lui auraient été confiées et après le 8/1/2021 2021 continua à rester à son domicile sans recevoir la moindre instruction ni le moindre travail à effectuer et sans qu'il soit affecté à une autre fonction.

La PROVINCE DE HAINAUT reste assurément en défaut d'apporter le moindre élément concret de preuve susceptible d'énerver les allégations de Monsieur HXXXXXX MXXXXX selon lesquelles il est demeuré à son domicile , lors de sa reprise de travail, le 4/1/2021, sans se voir confier la moindre tâche ;

- c'est seulement le 2/3/2021 que Monsieur HXXXXXX MXXXXX se vit signifier son congé moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Pour la Cour, « le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci ».

Ainsi, c'est au sein de l'article 1134, alinéa 3 ,du Code civil que réside l'interdiction de l'abus de droit en matière contractuelle : un tel abus doit dès lors être qualifié de faute contractuelle (voyez. P Wery, « Droit des obligations », volume 1, Théorie générale des contrats, 2^{ème} édition, Larcier, 2011, p. 137, n°113).

La règle du respect de la force obligatoire du contrat et aussi de la parole donnée est visée par l'article 1134 du Code civil en ces termes :

- « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles doivent être exécutées de bonne foi* ».
- « *Les conventions obligent à tout ce qui est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ».

En vertu de l'article 1134 du Code civil, la convention des parties tient donc lieu de loi à ceux qui les ont faits les clauses de la convention constituent des règles inhérentes à la force obligatoire du contrat les parties sont tenues à ce qu'elles ont conclu par écrit et verbalement.

En l'espèce, il est incontestable qu'en s'abstenant délibérément de réserver suite à l'entrevue du 25/6/2020 au terme de laquelle la PROVINCE DE HAINAUT avait décidé de rompre le contrat de travail avenant entre les parties (telle est la thèse soutenue par la PROVINCE DE HAINAUT), la PROVINCE DE HAINAUT s'est rendue coupable d'un comportement fautif constitutif d'une violation de l'article 16 de la loi du 3/7/1978 en manquant des plus élémentaires égards qu'elle devait à son cocontractant dès lors qu'il a été impossible à ce dernier de se projeter vers un nouvel avenir professionnel.

Non contente de laisser Monsieur HXXXXXX MXXXXX sans information précise sur la suite concrète qu'elle entendait réserver à leurs relations contractuelles, la PROVINCE DE HAINAUT n'a pas hésité, une fois le retour de Monsieur HXXXXXX MXXXXX à son travail le 4/1/2021, de persévérer dans cette conduite fautive, en s'abstenant délibérément de lui confier la moindre tâche à effectuer, puisqu'elle cherchait à « créer une fonction nouvelle » prenant ainsi le contre-pied de la décision qu'elle avait prise le 25/6/2020 de se séparer de Monsieur HXXXXXX MXXXXX en raison de la rupture de confiance entre les parties.

En laissant, ainsi, Monsieur HXXXXXX MXXXXX , sans aucune instruction précise sur la teneur de leurs relations contractuelles alors même que la décision avait été prise de se séparer de lui, la PROVINCE DE HAINAUT a manqué de la plus élémentaire considération à l'égard d'un membre de son personnel, situation qui a engendré une dégradation de l'état de santé de Monsieur HXXXXXX MXXXXX , comme l'atteste son psychiatre traitant, le docteur MEERT (pièce 57 – dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) dès lors qu'il a été privé de toute perspective professionnelle entre le 25/6/2020 et 2/3/2021.

Il est parfaitement déloyal dans le chef de la PROVINCE DE HAINAUT de produire au débat un mail de l'inspecteur général FXXXXX SXXXXX adressé le 24/9/2021 à un autre membre du personnel de la PROVINCE DE HAINAUT (Mme IXXXXX HXXXXX) pour prétendument consigner par écrit les propositions concrètes qui auraient été formulées à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , alors même qu'il n'a jamais été répondu au courrier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX dénonçant par missive du 6/1/2021, le sort qui lui avait été réservé au moment où il put reprendre le travail.

Il est donc erroné de prétendre, dans le cadre du débat judiciaire, en produisant un courrier électronique émis in tempore suspecto (9 mois après la reprise des activités de Monsieur HXXXXXX MXXXXX) par l'inspecteur général de la PROVINCE DE HAINAUT, que celui-ci aurait évoqué avec Monsieur HXXXXXX MXXXXX les tâches précises qui allaient lui être attribuées.

Au demeurant, pareille thèse contredit la position même affichée par la PROVINCE DE HAINAUT depuis le 25/6/2020 selon laquelle la décision avait été prise de procéder au licenciement de Monsieur HXXXXXX MXXXXX .

Il n'y a pas lieu d'examiner le fondement de l'autre grief soulevé par Monsieur HXXXXXX MXXXXX à l'appui de sa demande (à savoir l'absence d'audition préalable à son licenciement) dès lors que l'étendue du préjudice subi par Monsieur HXXXXXX MXXXXX n'est pas tributaire du nombre de manquements commis par la PROVINCE DE HAINAUT dans l'exercice de ses prérogatives d'employeur.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX a, ainsi, subi un dommage moral en relation directe avec la faute commise par la PROVINCE DE HAINAUT en s'abstenant de faire preuve d'égards à l'adresse de Monsieur HXXXXXX MXXXXX après l'entrevue du 25/6/2020.

Le juge apprécie, en fait, et dès lors souverainement, l'existence et l'étendue du dommage causé à Monsieur HXXXXXX MXXXXX ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/9/1997, Pas. I, p. 890) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/5/2003, J.L.M.B., 2003, p. 1493) et est entièrement distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture unilatérale de travail : en effet ce préjudice spécifique subi par Monsieur HXXXXXX MXXXXX trouve son origine dans l'exécution fautive des obligations de l'employeur avant la rupture du contrat de travail.

La Cour de Céans estime que le préjudice moral spécifique subi par Monsieur HXXXXXX MXXXXX peut être évalué ex aequo et bono à la somme nette de 10.000 €, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement.

Il y a lieu de déclarer l'appel principal fondé et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur HXXXXXX MXXXXX de ce chef de demande.

II. 4. Quant au chef de demande originaire portant sur le paiement d'arriérés de rémunération diligenté contre la PROVINCE DE HAINAUT et l'ASBL METALGROUP

II. 4. a) Position des parties

Monsieur HXXXXXX MXXXXX indique qu'il percevait depuis le 1/1/2012, un complément salarial mensuel de 112,10 € porté en 2020 à 286,38 € qui lui a été supprimé à partir du 1/8/2020.

Il chiffre ses prétentions à la somme de 2.291,04 € (8 x 286,38 €).

De son côté, la PROVINCE DE HAINAUT estime que Monsieur HXXXXXX MXXXXX ne saurait prétendre aux sommes revendiquées par ses soins dès lors que :

- la PROVINCE DE HAINAUT n'est pas partie prenante à la convention conclue entre l'ASBL METALGROUP et Monsieur HXXXXXX MXXXXX le 30/11/2012 de telle sorte qu'elle ne saurait être tenue au paiement réclamé au titre de codébiteur solidaire ;
- la convention litigieuse conclue le 30/11/2012 prévoyait le paiement d'une prime mensuelle fixe le temps de sa mise à disposition laquelle a pris fin le lendemain de la réunion du 25/6/2020.

II. 4. b) Position de la Cour de céans

La PROVINCE DE HAINAUT n'est pas partie prenante à la convention conclue entre l'ASBL METALGROUP et Monsieur HXXXXXX MXXXXX le 30/11/2012 (pièce 5 dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX).

Elle ne s'est pas engagée au paiement de cette prime qui n'apparaît que sur les fiches de paie émises par l'ASBL METALGROUP et ne peut être tenue à son paiement au titre de codébiteur solidaire.

Elle pourrait y être tenue « in solidum » que pour autant que sa responsabilité délictuelle soit établie ce qui n'est aucunement le cas.

La demande est dès lors non fondée en tant que dirigée contre la PROVINCE DE HAINAUT.

La convention conclue le 30/11/2012 avec l'ASBL METALGROUP prévoyait le paiement d'une prime mensuelle brute fixe le temps de la mise à disposition de Monsieur HXXXXXX MXXXXX au sein de l'ASBL.

Il n'est pas contesté que celle-ci a cessé au lendemain de la réunion du 25/6/2020 avec le directeur général provincial et Monsieur HXXXXXX MXXXXX a été reconnu en état d'incapacité de travail à compter de cette date.

La prime lui a néanmoins été payée pour le mois de juillet 2020 (pièce 42 du dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX), premier mois d'incapacité de travail, au cours duquel il a perçu de la PROVINCE DE HAINAUT le salaire garanti.

L'ASBL METALGROUP n'était pas tenue de poursuivre le paiement de la prime pour la période subséquente faute de prestations effectuées pour son compte et Monsieur HXXXXXX MXXXXX demeure en défaut de démontrer en quoi il pourrait y prétendre. En effet, la convention litigieuse prévoit exclusivement que « *le présent complément s'arrêtera automatiquement quand la mise à disposition prendra fin sans qu'il n'y ait d'indemnité quelconque à revendiquer* ».

Se saisissant par l'effet dévolutif de l'appel de ce chef de demande non tranché par le premier juge, la Cour de céans le déclare non fondé.

III. Quant au fondement de l'appel incident

III. 1. Quant au chef de demande originaire portant sur la déduction de quatre semaines de rémunération brute opérée sur l'indemnité compensatoire de préavis

III. 1. a) Position des parties

La PROVINCE DE HAINAUT a formé un appel incident à l'encontre du jugement entrepris en ce qu'il a dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX pouvait prétendre au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération retenues à tort par la PROVINCE DE HAINAUT au moment du paiement de l'indemnité de rupture, à défaut pour elle d'avoir effectivement mis la procédure de reclassement professionnel en œuvre.

Tout en concédant n'avoir pas veillé à ce qu'une offre d'outplacement soit bien communiquée à RANSTAD qui n'a donc formulé aucune offre concrète à Monsieur HXXXXXX MXXXXX , elle prétend, toutefois, qu'il appartenait à ce dernier de lui adresser une mise en demeure, ce qu'il a omis de faire de de telle sorte qu'il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit sur le fond aux prétentions de Monsieur HXXXXXX MXXXXX .

De son côté, Monsieur HXXXXXX MXXXXX sollicite la confirmation du jugement dont appel sur ce point.

III. 1. b) Position de la Cour de céans

Monsieur HXXXXXX MXXXXX estime que le montant correspondant à 4 semaines de rémunérations retenu en raison de l'existence d'une proposition d'une mesure de reclassement professionnel doit lui être payé au motif qu'il n'a pas bénéficié effectivement de cette mesure.

Etait jointe à la notification du congé moyennant paiement d'une indemnité de rupture, une « offre de reclassement professionnel » rédigée par Randstad (pièce 17 dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX)

Monsieur HXXXXXX MXXXXX a reconnu, par un courriel daté du 19/4/2021, qu'il a effectivement accepté ladite offre dès le 24/3/2021 mais déplorait dans la foulée n'avoir reçu aucune nouvelle de son ex-employeur (pièce 19 dossier de Monsieur HXXXXXX MXXXXX). Il ne reçut jamais la moindre réponse en retour de la PROVINCE DE HAINAUT.

La loi du 5 /9/2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, modifiée par la loi du 26/12/2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, stipule en son article 11/11 :

« Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur :

- ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7 ;
- lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section ;
- bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure. »

En l'espèce, une offre de reclassement professionnel a été formulée et il n'a jamais été soutenu par Monsieur HXXXXXX MXXXXX qu'elle n'aurait pas été conforme aux conditions et modalités déterminées par la loi.

Selon son courriel précité du 19/4/2021, Monsieur HXXXXXX MXXXXX affirmait avoir marqué son consentement sur ladite offre dès le 24/3/2021, ce qui n'a jamais été contesté par la PROVINCE DE HAINAUT.

La PROVINCE DE HAINAUT, interpellée par Monsieur HXXXXXX MXXXXX dès le 19/4/2021 sur l'absence de suite réservée à l'offre de reclassement professionnel acceptée par ses soins, n'a jamais daigné lui répondre.

La PROVINCE DE HAINAUT tente vainement de reprocher à Monsieur HXXXXXX MXXXXX de ne pas l'avoir mise en demeure de mettre en mouvement l'offre d'outplacement acceptée par ce dernier alors que la loi du 5/9/2021 n'impose nullement pareille obligation aux travailleurs dès lors qu'il a marqué exclusivement son accord sur les termes de l'offre d'outplacement lui soumise par son employeur.

La demande originaire de Monsieur HXXXXXX MXXXXX est fondée en ce qu'il réclame le bénéfice d'une indemnité représentant 4 semaines de rémunération.

La Cour de céans a fait droit aux prétentions formulées quant à ce par Monsieur HXXXXXX MXXXXX en incorporant la somme due (6.241,45 € bruts) dans l'indemnité complémentaire de préavis, à laquelle il est en droit de prétendre (pour rappel : 8.708,62 € bruts).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur le principe même du fondement de la demande de Monsieur HXXXXXX MXXXXX et, partant, de déclarer l'appel incident de la PROVINCE DE HAINAUT non fondé.

IV. Quant aux dépens des deux instances

Dès lors que Monsieur HXXXXXX MXXXXX voit ses prétentions être majoritairement accueillies par la céans il est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité de procédure fixée à son montant de base dans la tranche comprise entre 40.000,01€ et 60.000€, soit la somme de 3.750,00€ par instance.

En effet, l'indemnité de procédure est calculée, comme pour la détermination de la compétence matérielle, conformément aux articles 557 à 562 et 618 du Code judiciaire.

On prend, donc, en considération la somme demandée dans l'acte introductif d'instance en principal et les intérêts déjà échus au jour de la citation (article 557 du Code judiciaire) et, le cas échéant, si elle a été modifiée en cours d'instance, celle réclamée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire) et non la somme finalement allouée par le juge.

La jurisprudence de la Cour de cassation est fixée en ce sens (Cass., 29/5/2015, Pas., I, p. 1393).

Toutefois, la Cour de cassation a déjà admis que le juge pouvait fixer l'indemnité de procédure sur base du montant finalement alloué plutôt que du montant réclamé si ce montant avait été manifestement surévalué ou avait fait l'objet d'une majoration pratiquée de mauvaise foi dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande au sein d'une tranche supérieure (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p. 35).

Tel n'est, toutefois, pas ce que plaide la PROVINCE DE HAINAUT.

En appel, l'indemnité est calculée sur base du montant réclamé au sein de l'acte d'appel ou, le cas échéant, dans les dernières conclusions d'appel si le montant a été modifié en cours d'instance.

Monsieur HXXXXXX MXXXXX est, donc, bien en droit de réclamer le bénéfice de l'indemnité de procédure de base dans la tranche comprise entre 40.000,01€ et 60.000€ compte tenu des montants réclamés par ses soins tant devant le premier juge que devant la cour de céans.

Ce chef de demande portant sur les dépens des deux instances doit être déclaré fondé.

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 les appels principal et incident recevables ;

Déclare la demande nouvelle introduite en degré d'appel contre l'ASBL METALGROUP irrecevable ;

Se saisissant par l'effet dévolutif de l'appel du chef de demande non tranché par le premier juge partant sur l'indemnité complémentaire de préavis, déclare ce chef de demande partiellement fondé et dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute de 8.708,62 € au sein de laquelle a été incorporée la rémunération due par la PROVINCE DE HAINAUT correspondant aux 4 semaines de rémunération déduites illégalement de l'indemnité compensatoire de préavis par la PROVINCE DE HAINAUT, (soit 6.241,45 € bruts), somme à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne, partant, la PROVINCE DE HAINAUT de ce chef à verser à Monsieur HXXXXXX MXXXXX la somme brute de 8.708,62 €, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à partir du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;

Déclare l'appel principal de Monsieur HXXXXXX MXXXXX non fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel de n'avoir pas fait droit, à sa demande de condamnation de la PROVINCE DE HAINAUT, à lui verser la somme de 28.541 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Confirme le jugement dont appel quant à ce ;

Déclare l'appel principal de Monsieur HXXXXXX MXXXXX fondé en ce que le premier juge a refusé de faire droit au chef de demande originaire de Monsieur HXXXXXX MXXXXX , portant, sur l'abus de droit dont s'est rendue coupable la PROVINCE DE HAINAUT ;

Dit pour droit que la PROVINCE DE HAINAUT s'est rendue coupable d'un comportement fautif dans l'exécution du contrat de travail avenant entre les parties constitutif d'un abus de droit, de telle sorte que Monsieur HXXXXXX MXXXXX est en droit de prétendre au bénéfice de la somme nette de 10.000 € évaluée ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral subi par ses soins, somme à majorer des intérêts de retard à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne, partant, la PROVINCE DE HAINAUT, de ce chef, à verser à Monsieur HXXXXXX MXXXXX la somme nette de 10.000 €, à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 8/3/2021 jusqu'à parfait paiement ;

Se saisissant par l'effet dévolutif de l'appel du chef de demande non tranché par le premier juge partant sur le paiement de la somme de 2.291,04 €, à titre d'arriérés de rémunération, diligenté contre la PROVINCE DE HAINAUT et ASBL METLAGROUP, déclare ce chef de demande non fondé et en déboute Monsieur HXXXXXX MXXXXX ;

Déclare l'appel incident de la PROVINCE DE HAINAUT non fondé en ce qu'il fait grief au jugement dont appel d'avoir dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX pouvait prétendre au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération retenue à tort par la PROVINCE DE HAINAUT, au moment du paiement de l'indemnité de rupture, à défaut pour elle d'avoir effectivement mis la procédure de reclassement professionnel en œuvre ;

Confirme le jugement, dont appel, quant à ce, et dit pour droit que Monsieur HXXXXXX MXXXXX est en droit de prétendre au remboursement de l'indemnité représentant 4 semaines de rémunération (soit 6.241,45 € bruts), somme qui a été incorporée dans l'indemnité complémentaire de préavis à laquelle Monsieur HXXXXXX MXXXXX est en droit de prétendre en exécution du présent arrêt ;

Condamne la PROVINCE DE HAINAUT aux frais et dépens des 2 instances liquidés par Monsieur HXXXXXX MXXXXX à la somme de 7500 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance : 3.750 € ;
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 3.750 €

Condamne la PROVINCE DE HAINAUT à la somme de 48 € (2x 24 €), correspondant aux contributions relatives au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne pour les deux instances ;

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X V, président de chambre,
D A, conseiller social au titre d'employeur,
T J, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux D A et T J, par X V, président, avec l'assistance de G V, greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 05 mars 2024 par X V, président, avec l'assistance de C S, greffier.

Le greffier,

Le président,