



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2025 /</b>
Date du prononcé <b>3 juillet 2025</b>
Numéro du rôle <b>2023/AB/743</b>
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 13 octobre 2023 22/2880/A

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Le Centre Public d'Action Sociale d'Evere (en abrégé « CPAS d'Evere »)**, BCE 0212.347.054,  
dont le siège est établi à 1140 Bruxelles, Square Servaes Hoedemaekers, 11 ;

**Appelant au principal, Intimé sur incident,**  
représenté par Maître M. M., avocat à Woluwe-Saint-Pierre.

contre

**Madame A. K. M.**,

**Intimée au principal, appelante sur incident,**  
représentée par Maître V. C., avocat à Bruxelles.

\*

\*

\*

### **I. La procédure devant la cour du travail**

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué, prononcé le 13 octobre 2023 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête d'appel reçue le 30 novembre 2023 au greffe de la cour ;
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que leur dossier de pièces.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 22 avril 2025.

Les débats ont été clos et la cause prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

## **II. Le jugement dont appel**

Mme K. demandait au tribunal de condamner le CPAS d'Evere au paiement des sommes suivantes :

- 59.443,92 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 15.311,33 € *ex aequo et bono*, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier ;
- ces sommes étant à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité.

Elle demandait également la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 4.500,00 €). A titre subsidiaire, elle demandait la réduction des dépens qu'elle devrait payer au minimum (1.500,00 €).

Le CPAS d'Evere sollicitait le rejet des demandes, et la condamnation de Mme K. aux dépens (liquidés à la somme de 4.500,00 €).

A titre subsidiaire, il sollicitait que le tribunal :

- fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis à 53.502,22 € bruts ;
- fixe le montant de l'indemnité pour abus du droit de licencier à trois semaines de rémunération brute;
- compense les dépens ;
- autorise le cantonnement.

Par un jugement du 13 octobre 2023 (R.G. n° 22/2880/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire,*

*Déclare les demandes de Madame A. K. M. en grande partie fondées ;*

*Condamne le CPAS d'Evere à payer à Madame K. M. les sommes suivantes :*

- *56.953,98 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- *8.629,40 € ex aequo et bono, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier ;*

*Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité ;*

*Condamne le CPAS d'Evere aux dépens, liquidés par Madame K. M. à la somme de 4.500,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;*

*Le condamne également à la somme de 22,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;*

*Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement ».*

### **III. Les demandes en appel**

#### **1. L'objet de l'appel principal du CPAS d'Evere et ses demandes**

Le CPAS d'Evere demande à la cour de déclarer l'appel recevable et fondé et :

*« A titre principal*

*Déclarer le licenciement pour motif grave établi et débouter Madame K. de l'ensemble de ses prétentions, réformant en cela le jugement entrepris ;*

*Condamner Madame K. aux entiers dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure, à savoir la somme de 4.200,00 EUR par instance ;*

*A titre subsidiaire*

*A supposer par impossible que la Cour octroie à Madame K. une indemnité compensatoire de préavis, quod non, calculer celle-ci sur base de sa rémunération à mi-temps, à savoir, sous toutes réserves, la somme brute de 28.476,99 EUR (à savoir 50 % du montant de 56.953,98 EUR) ;*

*Toujours à titre subsidiaire, à supposer par impossible que la Cour octroie à Madame K. une indemnité pour abus de droit, quod non, calculer celle-ci sur base de sa rémunération à mi-temps, à savoir, sous toutes réserves, trois (3) semaines de rémunération soit 1.294,41 EUR (sur base d'une rémunération hebdomadaire de 862,94 EUR à temps plein à diviser par deux) ;*

*À supposer que la Cour octroie un montant quelconque à Madame K., compenser les dépens ou, à titre subsidiaire, de fixer l'indemnité de procédure au montant applicable en fonction de l'étendue des condamnations (montant de base) ».*

#### **2. L'objet de l'appel incident de Madame K. et ses demandes**

Madame K. demande à la cour :

*« De déclarer (...) les demandes de l'appelant non fondées,*

*En conséquence :*

*À titre principal :*

- *De déclarer l'appel principal non fondé et débouter l'appelant de l'ensemble de ses demandes ;*
- *Et dans ce cadre, confirmer le jugement a quo en ce qu'il condamne la partie appelante (intimée sur incident) au montant de :*
  - *56.953,98 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis en raison du caractère non fondé du licenciement pour motif grave;*
- *De réformer le jugement a quo en ce qu'il condamne la partie appelante (intimée sur incident) à la somme de 8.629,40 € ex aequo et bono, à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier ;*
  - *Et dans ce cadre, condamner la partie appelante (intimée sur incident) au paiement d'un montant de 15.311,33€ équivalent à 17 semaines de rémunération en raison de l'abus de droit de licencier commis par le CPAS d'Evere, montant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires exigibles depuis le 15 mars 2022.*
- *De condamner la partie appelante (intimée sur incident) aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne, liquidés jusqu'à ores à 9.000 €.*

*À titre subsidiaire:*

- *De condamner la partie appelante (intimée sur incident) au montant de 34.446,15 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires depuis le 15 mars 2022 ;*
- *De confirmer le jugement entrepris en ce qu'il condamne la partie appelante au paiement de la somme de 8.629,40 € à titre d'indemnité pour abus de droit de licencier ;*
- *De condamner la partie appelante (intimée sur incident) aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure et la contribution au fonds budgétaire de l'aide juridique de deuxième ligne, liquidés jusqu'à ores à 9.000 €.*

*À titre plus subsidiaire :*

- *Compenser les dépens.*

*A titre infiniment subsidiaire :*

- *De Réduire les indemnités de procédure à leur montant minimum, soit 1.500,00€ chacune ».*

#### **IV. Les faits**

Mme K. est entrée au service du CPAS d'Evere le 5 juillet 2001, en qualité d'auxiliaire de soins, d'abord sous contrat de remplacement, puis sous contrat à durée déterminée et, enfin, sous contrat à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2004.

En décembre 2021, alors qu'elle est en incapacité de travail depuis plusieurs mois, Mme K. rencontre des difficultés pour se faire rembourser des frais de déplacements en train, qu'elle soutient avoir engagés en vue de se rendre au CPAS à deux réunions dans le cadre d'un trajet de réintégration.

Par courriel du 27 décembre 2021, Mme E., gestionnaire R.H. au CPAS d'Evere, a invité Mme K. à communiquer les preuves d'achat de ses tickets de transport, afin de pouvoir lui rembourser les trajets dont elle avait demandé le remboursement.

Par courriel du 10 janvier 2022, Mme K. envoie au CPAS « la preuve de titre de transport » à partir d'une adresse électronique au nom de son mari (M. D.).

Il est question, sur le formulaire de remboursement, de deux déplacements du 10 octobre 2021 et du 28 novembre 2021, pour deux allers/retours à 4,10 euros, soit 8,20 euros par jour et 16,40 euros au total. Sur la copie du titre de transport jointe en annexe (« rail pass »), seule la date du 10 octobre 2021 est reprise, en aller-retour, et semble avoir été rajoutée.

Par courriel en réponse du 12 janvier 2022, Mme E. informe Mme K. que le remboursement est refusé pour deux motifs :

- les dates de demande de remboursement ne correspondent pas aux dates des réunions, qui étaient le 10 septembre 2021 avec Mme C. (directrice des ressources humaines) et le 28 octobre 2021 avec Mme B. (infirmière en chef) ; aucune de ces deux dates n'est reprise sur le titre de transport (rail pass) communiqué ;
- la date du 10 octobre 2021 (reprise dans le document de demande de remboursement) figure sur le titre de transport mais recouvre une autre date ; la date du 28 novembre 2021 (également reprise dans ce document) n'est pas reprise sur le titre de transport.

Par courrier du 24 janvier 2022, Mme K. (à partir de la même adresse électronique) communique une copie d'un autre ticket : « *voilà mon ticket, le précédent ticket était incorrect(...) et je vous prie de m'excuser pour ceci (...)* ».

Bien que la pièce soit difficilement lisible, les dates du 10 septembre 2021 et du 28 octobre 2021 apparaissent sur le titre de transport (rail pass) mais avec certaines surcharges/ratures. La date du 10 septembre 2021 est notée à la suite du 13 octobre 2021 (ce qui n'est pas cohérent puisque le document est rempli dans un ordre chronologique). De surcroît, ce titre de transport a été émis le 6 octobre 2021 (valable jusqu'au 5 octobre 2022), de sorte qu'il n'a forcément pas pu être utilisé le 10 septembre 2021...

Le 2 mars 2022, le CPAS convoque Mme K. à une audition par le bureau permanent, entretien qui aura lieu le 14 mars 2022.

Elle explique alors, en substance, que, vu ses problèmes de santé, sa fille de 13 ans l'assiste pour ses affaires « administratives » et que celle-ci a voulu l'aider en remplaçant un ticket de train (« rail pass » 10 voyages), qu'elle ne retrouvait plus, par un autre, en modifiant les dates ; Mme K. a transmis une attestation de sa fille de 13 ans qui explique avoir falsifié les documents et s'en excuser...

Mme K. est licenciée le 15 mars 2022 pour motif grave, à savoir l'envoi, à deux reprises, les 10 et 24 janvier 2022, de deux documents « rail pass » falsifiés en vue d'obtenir un remboursement de frais de transport.

Le bureau permanent, dont la délibération du 14 mars 2022 est jointe au courrier de licenciement, estime que Mme K. « *a menti à son employeur dans le but de lui faire payer deux déplacements en train qu'elle ne peut prouver* », qu'elle « *pourrait être poursuivie pour faux et usage de faux* », que les explications fournies paraissent « *incohérentes, contradictoires, voire mensongères* ». Il ajoute que « *ces faits, déjà très graves en soi, viennent s'ajouter à un dossier personnel dont il ressort de manière plus globale des évaluations mitigées (...), un comportement peu professionnel, des fautes, la nécessité de recadrage, de l'insubordination, des accès de colère (...) [et des] échanges en vue de l'obtention de plusieurs avantages (indus) et plusieurs contestations administratives* ».

Son conseil conteste le licenciement par courrier du 17 juin 2022 et réclame une indemnité de rupture et une indemnité pour dommage moral. Il s'ensuit un échange entre les conseils des parties.

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe du tribunal le 25 août 2022.

Le tribunal rend son jugement le 13 octobre 2023 et, le 30 novembre 2023, le CPAS d'Evere interjette appel.

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **1. Recevabilité des appels**

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident formé dans les premières conclusions prises par Mme K. (art. 1054, al. 2, C.J.).

## **2. Sur le motif grave**

### **2.1. Délai de trois jours**

Suivant l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

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

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

Suivant l'alinéa 8 de cette disposition, c'est à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté ce double délai de trois jours.

Le premier délai de trois jours ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance effective de la personne ou de l'organe qui a le pouvoir de rompre le contrat<sup>1</sup>.

Avant de procéder à un licenciement pour motif grave, l'employeur peut procéder à une enquête pour acquérir du fait invoqué comme motif grave une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 qu'une telle enquête doive être entamée sans délai et menée avec célérité<sup>2</sup>.

En l'espèce, le licenciement est intervenu dans le respect du délai de trois jours, à savoir dès le lendemain de l'audition de Mme K. par le bureau permanent.

Le licenciement est donc régulier sur ce point, ce qui n'est du reste pas contesté.

---

<sup>1</sup> Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390 ; Cass., 24 juin 1996, n°S.95.0107.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>2</sup> Cass., 17 janvier 2005, n°S.04.0101.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

## **2.2. Précision du motif grave**

La notification du motif grave doit être effectuée avec précision, laquelle est nécessaire pour que l'autre partie soit informée des faits qui lui sont reprochés et puisse se défendre, mais également pour que le juge puisse examiner si le motif grave invoqué est suffisamment grave et si le motif qui est avancé devant lui est bien le même que celui qui est notifiée à la partie qui a reçu le congé (Cass., 2 juin 1976, *R.W.*, 1976-1977, p. 1022 ; Cass., 27 février 1978, *R.W.*, 1978-1979, p. 331, cités par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social* 2015-2016, p. 2257).

En l'espèce, la description du motif grave, telle qu'elle ressort du courrier de licenciement et de la délibération reprise en annexe, est précise et consiste, pour Mme K., à avoir produit des titres de transport falsifiés en vue d'obtenir un remboursement de frais de déplacement et, ce faisant, d'avoir menti à son employeur dans le but de lui faire payer deux déplacements en train qu'elle ne peut prouver. La lettre précise que Mme K. ne peut se dédouaner en reportant la faute sur sa fille mineure dont elle est responsable.

Le motif grave ainsi décrit a permis à Mme K. de comprendre ce qui lui était reproché.

Les éléments liés au dossier personnel sont invoqués à titre de circonstances aggravantes et la lettre précise très clairement que le motif grave est constitué de l'ensemble des éléments « pris tant isolément que combinés entre eux ». L'imprécision dans la description des éléments antérieurs liés au dossier personnel n'affecte dès lors pas la précision du fait principalement invoqué à titre de motif grave, consistant à avoir produit des pièces falsifiées en vue d'obtenir un remboursement.

La notification du motif grave répond à l'exigence de précision. Sur ce point, le licenciement est également régulier.

## **2.3. Sur la gravité du motif allégué**

En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : « *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La partie qui invoque le motif grave doit en prouver la réalité<sup>3</sup>. Elle peut rapporter cette preuve par toutes voies de droit<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978.

<sup>4</sup> Cass. 24 septembre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 98.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave<sup>5</sup>. La faute constitutive d'un motif grave doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé<sup>6</sup>.

L'appréciation du motif grave se fait *in concreto*, c'est-à-dire en fonction des faits et du contexte réel dans lequel ils ont eu lieu.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme K. se soit réellement déplacée aux deux réunions du 10 septembre 2021 et du 28 octobre 2021, dans le cadre d'un trajet de réintégration.

Les déplacements pour lesquels elle a demandé un remboursement (auquel elle avait droit : article I.4-81 du Code du bien-être au travail) sont donc bien réels. Il s'agit d'un total de 16,40 euros qui a été réclamé.

Quelle qu'ait été l'implication de sa fille dans l'établissement et l'envoi des documents litigieux, c'est Mme K. qui réclamait le remboursement en son nom et qui était responsable de la transmission des justificatifs à son employeur.

Comme le tribunal l'a relevé, il est sans importance de déterminer qui a matériellement envoyé la demande de remboursement (elle-même, sa fille ou son mari) à partir du moment où elle a clairement été formulée au nom de Mme K.

La cour juge du reste difficilement crédible que la fille de Mme K., âgée de 13 ans au moment des faits, ait agi d'initiative et sans l'aval de sa mère.

La faute est dès lors bien imputable à Mme K.

De son côté, le CPAS ne démontre pas que Mme K. se serait rendue aux deux réunions via un autre moyen de transport que le train ; de toute manière, le CPAS ne conteste pas (conclusions, page 28) qu'un autre moyen de transport pouvait donner lieu à un remboursement, moyennant justificatif.

La production de documents falsifiés est certainement fautive et ne doit pas être banalisée mais Mme K. n'a pas non plus tenté d'obtenir un avantage indu à charge de l'employeur puisqu'elle a bien effectué les déplacements.

La faute doit être appréciée *in concreto*, s'agissant d'un manquement isolé de la part d'une travailleuse ayant plus de 20 ans d'ancienneté sans qu'aucun antécédent ne soit démontré.

---

<sup>5</sup> Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p. 140.

<sup>6</sup> En ce sens, voyez notamment C. trav. Bruxelles, 15 mai 2012, R.G. 2010/AB/1189, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

A l'estime de la cour, la faute n'atteint pas le seuil de gravité requis pour être qualifiée de motif grave au sens de l'article 35 précité.

La cour rejoint dès lors le tribunal en ce qu'il a estimé que la production de ces documents grossièrement falsifiés constitue une faute grave, mais pas un motif grave au sens de l'article 35 précité.

En l'absence de motif grave, une indemnité compensatoire de préavis est due.

### **3. L'indemnité compensatoire de préavis**

Au moment du licenciement, Mme K. était occupée à mi-temps dans le cadre d'une interruption de carrière depuis le 1<sup>er</sup> août 2017, prévue pour une durée indéterminée (jusqu'à la pension de retraite selon la délibération produite en pièce 15 du dossier du CPAS). Précédemment, d'après les contrats produits, elle travaillait également à temps partiel (27 h./sem.).

Dans sa version en vigueur à la date du licenciement (15 mars 2022), l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoyait :

*« § 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 de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.*

*(...)*

*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.*

*(...) ».*

A noter qu'une loi du 7 octobre 2022 a ajouté un § 2/1 à cette disposition (en vigueur le 10 novembre 2022, soit postérieurement au licenciement) :

*« § 2/1. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1<sup>er</sup>, la*

*rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail. » (nous soulignons).*

Avant sa modification par la même loi du 7 octobre 2022, l'article 103 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, prévoyait :

*« En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le délai de préavis notifié au travailleur qui a réduit ses prestations conformément à l'article 102 et 102bis et 102ter, sera calculé comme s'il n'avait pas réduit ses prestations. Il faut également tenir compte de ce même délai de préavis pour déterminer l'indemnité prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978. » (nous soulignons).*

Cette disposition se limite à prévoir un calcul du délai mais non de l'indemnité de préavis elle-même.

La rémunération « en cours » au moment du licenciement était celle à laquelle Mme K. avait droit, à savoir une rémunération à temps partiel pour des prestations à mi-temps (rémunération qu'elle aurait d'ailleurs perçue effectivement si elle avait dû prêter son préavis).

Ce moyen a été soulevé par le CPAS pour la première fois en appel.

Mme K. fait état, en réplique, d'une possible discrimination indirecte sur la base de l'âge ou du sexe, sans développer ce moyen et sans établir qu'elle ferait partie d'un groupe potentiellement discriminé en raison de son âge ou de son sexe.

Mme K. ne justifie pas en quoi il serait discriminatoire de tenir compte de la rémunération « en cours » pour un travailleur ayant convenu avec son employeur de travailler à temps partiel jusqu'à l'âge de la retraite dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière (comp. C.C. 25 janvier 2024, n°13/2024).

Rappelons également que (d'après les contrats produits au dossier) Mme K. travaillait déjà à temps partiel (27 h./sem.) avant de passer à mi-temps, ce qui justifie d'autant moins de calculer l'indemnité sur la base d'une rémunération fictive à temps plein comme elle le réclame.

Mme K. n'établit pas de fait permettant de présumer une discrimination sur la base du sexe (à supposer qu'elle invoque la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes).

Les parties ne produisent pas les fiches de rémunération.

La cour retient une rémunération mensuelle fixe de base de 1.624,92 euros (soit 3.249,84 euros x 50%).

Mme K. qui a la charge de la preuve, ne démontre pas avoir droit à une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois complet, de sorte que la cour retiendra le mode de calcul proposé par le CPAS.

Il n'y a pas lieu de diviser par 50% la valeur faciale des titres-repas comme le fait le CPAS ; faute de précision quant au mode de calcul de l'attribution des titres-repas au sein du CPAS, la cour retient 220 jours de travail (Mme K. ne justifiant pas 231 jours).

La cour évaluera donc la rémunération de référence comme suit, sur la base des données figurant dans les conclusions :

Traitement fixe (et pécules de vacances)	1624,92 € (3.249,84 € / 2) x 12,92	20.993,97
Progr. Sociale	389,73 € + (1624,92 € x 12*2,50%)	877,21
Titres-repas	6,91 € x 220 jours	1.520,20
Total		23.391,37
Rémunération mensuelle		1.949,28
Rémunération hebdomadaire		449,83
9 mois		17.543,53
27 semaines		12.145,52
ICP de 9 mois et 27 semaines		<b>29.689,05</b>

Le CPAS n'ayant formulé aucune offre de reclassement professionnel suite à la rupture du contrat de travail pour motif grave, il n'y a pas lieu de déduire les quatre semaines de rémunération de l'indemnité de préavis (cf. article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs).

Mme K. a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de **29.689,05 euros brut**.

#### **4. Sur les dommages et intérêts pour abus de droit**

##### **4.1. En droit**

La C.C.T. n°109 s'applique uniquement aux employeurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. L'article 2, § 3, 1° de cette loi exclut différentes personnes morales de droit public de son champ d'application, dont la partie appelante (ce qui n'est pas contesté).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Le litige est antérieur à l'entrée en vigueur de la loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public et audition préalable.

La demande tend à obtenir des dommages et intérêts en raison du caractère abusif du licenciement.

Il y a lieu, pour apprécier cette demande, d'appliquer le droit commun de la responsabilité civile, tout en s'inspirant des principes de la C.C.T. n°109, en l'absence de régime analogue pour les travailleurs contractuels du secteur public, et ce conformément à l'enseignement de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 juin 2016 (n°101/2016, considérant 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 ».*

Suivant l'article 8 de la CCT n°109, *« un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire de la C.C.T. n°109 précise que le droit de l'employeur de licencier est *« contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable ».*

Le contrôle du juge est marginal, l'employeur demeurant, *« dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable (...) Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente.<sup>8</sup>

Comme l'a rappelé notre cour<sup>9</sup>, la jurisprudence a dégagé les critères spécifiques de l'abus du droit, qui sont :

---

<sup>8</sup> Cass., 19 mars 2015, C.13.0218.F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

- l'intention de nuire ;
- la témérité, la légèreté ou l'imprudence coupable ;
- le choix du mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ;
- l'exercice d'un droit entraînant une disproportion entre l'intérêt qu'en retire celui qui l'exerce et l'importance des inconvénients qu'il impose à celui qui le subit.

Selon la doctrine, une manière de se conformer à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle serait de considérer que l'employeur public, qui procède à un licenciement susceptible d'être qualifié de manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T. n°109, exerce son droit de rupture de manière abusive<sup>10</sup>.

Pour apprécier si un employeur du secteur public abuse de son droit de licencier un travailleur, il se justifie de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un travailleur du secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n°109.<sup>11</sup>

Il appartient à chaque partie de prouver les faits qu'elle allègue et qui sont contestés et de collaborer à l'administration de la preuve<sup>12</sup>.

#### **4.2. Application**

Le licenciement est fondé sur la conduite de Mme K. qui a produit un document falsifié afin d'obtenir le remboursement de frais de transport.

La cour a retenu ci-avant que ce comportement est fautif, même s'il n'atteint pas le seuil de gravité requis pour admettre un licenciement sans préavis ni indemnité.

Ce n'est pas le montant en cause (de 16,40 euros) qui importe mais bien le fait d'avoir produit un document falsifié.

Le CPAS n'a pas abusé de son droit de mettre fin au contrat de travail.

#### **5. Les dépens**

Eu égard aux succombances respectives, la cour compense les dépens entre parties (art. 1017, al. 4, C.J.) et alloue à Mme K. une indemnité de procédure proportionnelle au montant

---

<sup>9</sup> 6 novembre 2018, R.G. 2011/AB/612, p. 123.

<sup>10</sup> F. LAMBINET, « Le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique : *terra relicta* » in C.E. CLESSE, S. GILSON et P. NILLES, *Le licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable. Cinq années d'application de la C.C.T. n°109*, Limal, Anthémis, 2020, pp. 280 et 283.

<sup>11</sup> C. trav. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/4, pp. 669-673.

<sup>12</sup> Cf. article 870, C.J. et articles 8.3 et 8.4 du Livre VIII du Code civil (applicables depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2020).

qu'elle obtient par rapport à celui réclamé (soit environ 40%), ce qui aboutit à une indemnité de procédure de 1.800 euros pour la première instance (4.500 x 40%) et de 1.883,72 euros pour l'appel (4.709,30 euros x 40%).

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare les appels, principal et incident, recevables ;

Déclare l'appel du CPAS d'Evere partiellement fondé et réforme partiellement le jugement *a quo* dans la mesure suivante :

- Condamne le CPAS d'Evere à payer à Mme K. **29.689,05 euros bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 9 mois et 27 semaines de rémunération, à majorer des **intérêts**<sup>13</sup> légaux puis judiciaires depuis le 15 mars 2022 ;
- Déboute Mme K. du surplus de ses demandes originaires et de son appel incident ;

Condamne le CPAS d'EVERE aux dépens des deux instances et, après compensation, fixe le montant des indemnités de procédure dues à Mme K. à :

- **1.800 euros** pour la première instance ;
- **1.883,72 euros** pour l'appel.

Met à charge du CPAS d'Evere la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit **22 euros** pour la première instance et **24 euros** pour l'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

Fr.-X. H., conseiller,  
P. W., conseiller social suppléant,  
G. H., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. O., greffier

---

<sup>13</sup> La demande relative aux intérêts n'est pas reprise dans le dispositif mais bien à la page 29 des conclusions de Mme K.

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 juillet 2025, où étaient présents :

Fr.-X. H., conseiller,

G. O., greffier