



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 20/1379/A
Date du prononcé 18 mars 2022
Numéro du rôle 2021/AL/304
En cause de : CPAS DE SAINT-NICOLAS C/ J.

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 G

Arrêt

contrat de travail – employé – licenciement pour motif grave
--

EN CAUSE :

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE de SAINT-NICOLAS, BCE 0212.365.167, dont les bureaux sont établis à 4420 SAINT-NICOLAS, Chaussée de Gaulle n° 1,

partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après le CPAS ou l'employeur,
comparaissant par Maître Christian LANNI, avocat à 4000 LIEGE, Rue Charles-Morren, 6 bte 041,

CONTRE :

Madame J.,

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Madame J.,
comparaissant par Maître Zoé STAS loco Maître Olivier MOUREAU, avocat à 4000 LIEGE,
Quai de Rome, 2,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 février 2022, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 19 mars 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^{ème} chambre (R.G. 20/1379/A) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelant, reçue le 11 mai 2021 au greffe de la cour de céans et notifiée le 27 mai 2021 à l'intimée et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 23 juin 2021, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 18 février 2022 ;

- les conclusions de la partie appelante remises au greffe le 25 août 2021 et les conclusions de synthèse remises au greffe le 18 novembre 2021 ;

- les conclusions de la partie intimée remises au greffe le 30 août 2021, les conclusions de synthèse et le dossier remis au greffe le 4 janvier 2022 ;

- le dossier de la partie appelante déposé à l'audience du 18 février 2022 ;

Entendu à l'audience du 18 février 2022 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail le 21 avril 2020, Madame J. a sollicité la condamnation du CPAS au paiement :

- De la somme brute provisionnelle de 422,60 € à titre de prime de fin d'année (PFA) 2020 au prorata ;
- De la somme brute provisionnelle de 52.170,52 € (portée à 55.184,34 € en ses dernières conclusions) à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- De la somme brute provisionnelle de 18.810,17 € (portée à 19.960,29 € en ses dernières conclusions) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- De la somme nette de 2.500 € (portée à 5.000 € en ses dernières conclusions) à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par jugement du 19 mars 2021, le tribunal du travail a constaté que la régularité formelle de la notification du licenciement pour motif grave n'était plus contestée ni contestable, considéré qu'aucune faute grave ne peut être reprochée à Madame J., le CPAS lui étant dès lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et 21 semaines, dont le montant n'est pas contesté. Le tribunal a par ailleurs constaté que Madame J. n'a pas contesté avoir reçu paiement de sa PFA calculée sous le contrôle du CLS, considéré que la décision de licenciement, en lien avec la conduite du travailleur, ne peut être qualifiée de manifestement déraisonnable, et qu'eu égard à l'ancienneté et à l'âge de Madame J., à l'absence d'avertissement préalable, et aux circonstances particulières qui l'entourent, le licenciement est abusif.

Par conséquent, les premiers juges ont :

- Dit la demande partiellement fondée ;
- Dit le licenciement pour motif grave non justifié ;
- Condamné le CPAS à payer la somme brute de 55.184,34 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 février 2020 ;

- Dit le licenciement manifestement abusif et condamné le CPAS à payer à Madame J. la somme nette de 3.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 février 2020 ;
- Condamné le CPAS à rectifier les documents sociaux ;
- Débouté Madame J. pour le surplus et compensé les dépens.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, le CPAS demande, sans plus de précisions, que soit infirmée la décision entreprise et la condamnation de Madame J. aux dépens d'instance et d'appel.

Madame J. a introduit par voie de conclusions un appel incident, et demande pour sa part la confirmation du jugement entrepris :

- En ce qu'il condamne le CPAS à lui verser 55.184,34 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 21 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal à partir du 21 février 2020 ;
- En ce qu'il condamne le CPAS à lui verser 3.500 € nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif à majorer des intérêts au taux légal à partir du 21 février 2020 ;
- En ce qu'il condamne le CPAS à rectifier les documents sociaux en fonction de ces condamnations ;

Elle demande en outre :

- La réformation du jugement en ce qu'il considère que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable et la condamnation du CPAS à lui verser la somme de 19.960,29 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 21 février 2020 ;
- La réformation du jugement en ce qu'il compense les dépens d'instance, et la condamnation du CPAS aux dépens d'instance et d'appel.

II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

III. LES FAITS

Madame J. a été engagée comme infirmière en maison de repos par le CPAS à dater du 19 mai 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, à temps plein.

À dater du 19 août 2008, elle effectue ses prestations dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Du 15 au 19 février 2020, Madame J. est occupée de nuit de 21h30 à 7h du matin.

Dans la nuit du 17 au 18 février 2020, un incident survient entre Madame J. et une résidente, Madame R., qui est la mère du Dr B., Président du CPAS et médecin traitant de cette dernière.

Madame J. va constater qu'une prise de sang n'a pas été effectuée comme prévu par l'équipe de jour. À 3h40, accompagnée de son collègue aide-soignant (Monsieur B.), elle est appelée par Madame R. 'pour la panne', et en profite pour vérifier le bras de celle-ci en vue de la prise de sang qu'elle se propose de réaliser en début de matinée. Madame R., qui selon la feuille d'observations avait fait une crise de nerfs dans l'après-midi et dont il avait été observé qu'elle était confuse, va commencer à crier et dira à Madame J. que celle-ci n'avait pas à la toucher, étant là « *pour ramasser sa merde* ».

À la suite de cet incident, Monsieur B. s'occupera de Madame R. lors d'un autre appel « pour la panne », Madame J. se tenant en retrait dans la chambre. Lors du dernier appel, Madame J. n'était pas présente, faisant rapport pour l'équipe de jour.

La prise de sang de Madame R. sera réalisée par l'équipe de jour à 7h15, et elle sera examinée à 9h15 par le médecin de la maison de repos, qui indiquera en un certificat du même jour que celle-ci était atteinte d'une altération de l'état général depuis 24 heures ainsi que de troubles majeurs du comportement, et décidera de l'hospitaliser. Après avoir dîner avec ses filles, Madame R. intégrera le service des urgences du CHC Saint-Joseph le 18 février 2020 à 15h28, le motif de l'admission étant selon le rapport de prise en charge : « *toutes sortes de plaintes non spécifiques ou généralisées* », « *confusion/désorientation. Diagnostic : confusion aiguë et le bilan en urgence rassurant* ».

À l'audience publique du 18 février 2022, les parties ont précisé que Madame R. est sortie dans la même journée des urgences, avant d'entrer dans le service gériatrique de l'hôpital jusqu'au 4 mars 2022. Il ressort en outre des documents produits aux débats que Madame R. avait été victime d'une chute au début du mois de février 2020, lui ayant occasionné des lésions dorsales, d'où son alitement.

Le 19 février 2020, Madame J. assiste l'après-midi à une réunion du service infirmier, et est alors convoquée le lendemain pour être entendue par la direction au sujet de l'incident avec Madame R.

Le même jour, l'infirmière en chef rédige un rapport à la directrice de la maison de repos, où il est indiqué :

« Suite à l'incident qui s'est passé avec Madame R. la nuit du 17 au 18/02, vous m'avez demandé de faire un rapport sur ce qui s'était passé.

Madame R. a sonné à 3h38 du matin pour lui mettre la panne, l'infirmière de nuit, Madame J., s'est présentée dans sa chambre et a répondu à sa demande, mais il y a eu une altercation entre la résidente et l'infirmière.

Selon les dires de Madame J., Madame R. était menaçante et accusante et que Madame n'a pas arrêté de sonner. Lors du dernier appel, l'infirmière a voulu faire la prise de sang à cette dernière mais elle a refusé. Elle voulait s'excuser auprès de l'infirmière de son comportement, mais Madame J. a refusé ses excuses.

Ces faits ont été racontés le matin devant l'ensemble du personnel soignant.

À 7h15, l'infirmière du matin, Madame A. est allée faire la prise de sang chez Madame R. Celle-ci répondait peu à la sollicitation, ouverture légère des yeux et balbutiement, elle s'est précipitée pour aller chercher le tensiomètre et m'interpeller. En arrivant dans sa chambre, Madame était consciente, son visage un peu rouge et présence de douleurs dorsales ainsi que des difficultés à s'exprimer.

[...]

À 9h15, reprise de propos plus cohérent avec souvenir de l'épisode de la nuit. Stabilisation de la pression artérielle mais elle est restée douloureuse. Elle a déjeuné et dîné avec ses filles.

Selon les dires de Madame R., l'infirmière l'a énervée, n'a pas voulu entendre ses excuses, elle a pleuré et s'est endormie ».

Le même jour, la directrice de la maison de repos adresse elle-même un rapport à la directrice générale, dans les termes suivants :

« Je me permets de revenir vers vous concernant l'incident qui s'est passé la nuit du 17 au 18 février 2020 avec l'infirmière de nuit, Madame J., et l'une de nos résidentes Madame R.

Suite à cet incident, Madame R. été hospitalisée et il semble avéré qu'elle ait fait un AVC.

J'ai demandé à Madame A., infirmière en chef f.f. de me faire un rapport sur le déroulement de la nuit et la prise en charge du résident. Vous trouverez son rapport en annexe.

[...]

En ma qualité de directrice, je me pose des questions quant à la bonne prise en charge de cette résidente.

Premièrement au vu du temps resté, la personne présente en chambre n'a pas pu évaluer correctement la situation, subvenir à ses besoins sachant la pathologie de Madame et en plus la rassurer.

Le rôle du personnel soignant est de tenir compte de l'état de santé psychique et physique du résident et également, de revenir vers lui. Lors d'une altercation il se doit de revenir vers le résident afin de faire une mise au point, mais il n'est pas concevable de refuser de l'écouter voire de l'excuser.

Cette manière de pratiquer ne me semble pas professionnelle et la banalisation qui en découle m'interpelle

Les faits rapportés ont provoqué un malaise et une hospitalisation en urgence de la résidente.

Indépendamment de cela, je pense qu'en qualité d'infirmière, il n'est pas acceptable de noter de tels propos dans un rapport de communication et encore moins d'en faire part à toute l'équipe lors du rapport du matin.

Aucune nuance n'est apportée par l'intéressée et se pose la question de savoir si la détresse du résident a été prise en compte. »

Madame J. sera entendue par la directrice générale et la directrice de la maison de repos le 20 février 2020, le contenu du procès-verbal rédigé à cette occasion étant le suivant :

« Il nous est rapporté par votre responsable que la nuit du lundi 17 au mardi 18 février 2020, vous êtes entrée en conflit avec une résidente, ce qui a rendu impossible la réalisation du prélèvement sanguin que vous deviez faire sur elle. Pouvez-vous expliquer ce qui s'est passé ?

- Découvert la prise de sang le jour même par hasard lors du rangement du bac*
- Lors de la première sonnette, répondu avec P. [NDR : Monsieur B.] après la chute de Monsieur C.*
- Comme chaque nuit, la résidente souhaitait la panne. Rien d'inhabituel, mais lorsqu'elle a voulu regarder son bras en prévision de la prise de sang, la résidente lui a dit à plusieurs reprises « toi tu ne me touches pas tu es là pour ramasser ma M »*
- Madame J. a essayé de comprendre pourquoi, mais la réponse de la résidente était « parce que tu as cassé » en montrant du côté de la fenêtre*
- J'ai été vexée et choquée du comportement de la résidente ce jour là d'autant que j'estimais avoir un bon contact avec elle et que j'arrivais à l'apaiser et à apporter des solutions lorsqu'elle était angoissée pour s'endormir (ex thé, prière)*
- Comme cela ne passait pas j'ai cédé la place à P., mais toujours en restant derrière, j'y suis même allée une fois toute seule. Pour la dernière sonnette, c'est toujours l'aide-soignant qui s'y rend seul car on doit faire le rapport*

Vous n'êtes pas sans connaître la particularité de la pathologie de la patiente, vous êtes-vous dès lors posé la question de savoir si ses sonnettes ne pouvaient pas indiquer une dégradation inquiétante de l'état de santé de la résidente ?

- Sonné pour la panne aucune plainte de douleurs et s'énervait comme les autres fois, ce qui ne m'a pas paru anormal*
- La résidente a voulu s'excuser tout en ajoutant que j'étais responsable d'avoir cassé. Je n'ai pas donné ma main ni la prendre dans les bras comme j'aurais pu le faire, mais je ne vais pas m'excuser pour quelque chose que je n'ai pas fait. Je me suis sentie profondément vexée par les propos de la résidente et je n'arrivais pas à lui parler*

Pouvez-vous décrire selon vous le comportement qu'aurait dû adapter une infirmière de nuit dans une situation similaire à celle rencontrée avec la résidente ?

- D'autre aurait pris ça peut-être à la rigolade, l'humour fait passer les choses*
- Si une autre collègue avait été à ma place, je ne sais pas comment j'aurais réagi, peut-être je l'aurais jugée ou peut-être pas, chaque situation est différente lorsqu'on la vit par rapport à ce qui est dit*

Quelles sont concrètement les mesures que vous avez mises en place dans la nuit de lundi à mardi pour rencontrer la situation particulière que vous avez décrite ?

- On a répondu à chaque sonnette, il n'y a pas eu d'indication d'aggravation et donc rien à mettre en place*
- La sonnette après l'altercation : P. est entré dans la chambre avec moi mais je suis restée en retrait*
- La sonnette suivante je pense y être allée seule*
- La dernière sonnette, P. s'y est rendu*

Lorsque je délègue à mon collègue aide-soignant, celui-ci sait qu'il doit me faire un retour en cas d'observations particulières. C'est ce qu'il fait en général.

J'ai eu le tort d'agir en tant qu'être humain.

J'aurai dû peut-être m'excuser, je ne sais pas pourquoi ce jour là j'ai agi de cette façon, j'ai le sentiment que quand rien ne va tout s'enchaîne en cascade.

[...]

Madame J. pense ne pas avoir mis la vie de la résidente en danger, car aucun signe ne laissait penser à ce qui allait arriver, mais reconnaît qu'au niveau psychologique, elle n'a pas réagi de la bonne façon et de manière professionnelle et que là elle est effectivement responsable.

Elle estime ne pas avoir commis de négligence, mais admet une faille due à sa sensibilité du moment. »

Le 21 février 2020, le CPAS licencie pour motif grave Madame J. par un courrier recommandé, signé par le Dr B. en sa qualité de Président du CPAS, dont le contenu est le suivant :

« Nous revenons vers vous plus particulièrement suite aux faits graves qui se sont produits dans la nuit du lundi 17 février 2020 au mardi 18 février 2020.

Nous constatons qu'à la suite d'une altercation verbale avec une de nos résidentes pendant cette nuit, vous vous êtes autorisée à ne plus assurer normalement votre service et que vous n'avez pas pratiqué les actes infirmiers qui vous étaient confiés, vous contentant de déléguer la surveillance de cette pensionnaire à votre collègue aide-soignant. De ce fait, vous avez mis en péril la santé de celle-ci.

De par ces manquements, vous n'avez en aucune manière alarmé l'équipe de jour de la situation laissant présager un état stable et normal chez la résidente.

Votre attitude a de plus provoqué un grand stress chez notre résidente et a probablement participé à la dégradation rapide de ses paramètres. Ceci a justifié, au minimum en partie, son entrée dans un état préoccupant aux urgences hospitalières.

Vous avez été entendue le 20 février 2020 par la Directrice générale et la Directrice de la maison de repos afin de vous permettre de nous expliquer votre point de vue.

Vous ne semblez absolument pas avoir pris conscience des conséquences gravissimes de votre attitude et vous ne semblez aucunement vous remettre en question, voire simplement rassurer l'ensemble des intervenants et des familles sur votre capacité à l'avenir de faire face à des situations malheureusement habituelles en maison de repos.

Vos déclarations nous confirment malheureusement l'analyse que nous donnons à votre comportement et qui justifient avec effet immédiat et irrévocablement votre licenciement pour faute grave.

Les salaires et les documents sociaux liés à votre occupation jusqu'à ce jour au sein de notre institution vous parviendront à meilleurs délais[...] »

Madame J. contestera le motif grave par courriers de son organisation syndicale puis de son conseil.

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position du CPAS

Le CPAS fait valoir en substance :

- Il y a eu mise en péril de la vie d'une résidente très âgée et malade en période de pandémie de COVID : Madame J. est entrée en conflit majeur avec celle-ci, rendant impossible un prélèvement sanguin, et l'a laissée seule dans un grand état de confusion et de nervosité ;
- Madame J. n'a pas informé l'équipe de jour de l'évolution de la situation et d'un potentiel problème de santé chez la résidente ;
- Madame R. semble avoir fait un AVC et l'attitude de Madame J. a provoqué un malaise et une hospitalisation en urgence de la résidente ;
- Une absence totale de prise de conscience et de remise en question dans le chef de Madame J. lors de l'entretien du 20 février 2020 ;

- La faute commise, l'absence totale de remise en question sérieuse de Madame J., et l'absence totale de dimensions personnelles de la ligne hiérarchique dans son choix de licencier, exclut par nature la notion de licenciement abusif.

2. La position de Madame J.

Madame J. fait valoir en substance que :

- Il n'y a pas eu d'altercation, seule Madame R. l'ayant interpellée de façon peu aimable, ce à quoi elle n'a pas réagi, bien qu'heurtée par les propos tenus ;
- Par la suite, pour apaiser la situation et éviter de perturber Madame R., elle a laissé Monsieur B. s'occuper de celle-ci, tout en étant elle-même présente dans la chambre, aucun geste infirmier ni la surveillance n'ayant été délégués ;
- En-dehors de cet incident, le comportement de Madame R. lors de cette nuit n'a rien eu d'inhabituel ;
- La prise de sang planifiée, qui aurait dû être réalisée par l'équipe précédente, n'était pas urgente, et vu le contexte, elle a préféré ne pas poser ce geste ;
- Elle a fait rapport des événements s'étant déroulés la nuit à l'équipe de jour le matin du 18 février 2020 ;
- Il n'est aucunement établi que son attitude ait été à l'origine d'un stress particulier dans le chef de Madame R. et de son hospitalisation en urgence, intervenue après que celle-ci ait dîné avec ses deux filles, alors que la 2^{ème} équipe de jour avait commencé son service ;
- Madame R. a été admise aux urgences en raison d'une altération de l'état général depuis 24 heures, soit antérieurement à la nuit sous sa supervision, et la conclusion de l'hospitalisation est une « confusion » ;
- Si les événements qui se sont déroulés cette nuit-là ne peuvent être qualifiés de graves, s'agissant d'une situation habituelle en maison de repos, il y a bien eu remise en question dans son chef le 20 février 2020, puisqu'elle a reconnu qu'elle aurait pu avoir une autre réaction face à l'affront de Madame R. à son égard ;
- Le licenciement est abusif, en raison du contexte de celui-ci (vu sa fonction, ses états de service depuis 12 ans, son âge soit 60 ans), de l'identité de la pensionnaire (la décision prise n'étant pas étrangère au fait que son fils est le Président du CPAS), et vu l'invocation d'un motif grave dont la réalité n'est pas démontrée, en mettant injustement en cause sa responsabilité ;
- Elle conteste avoir commis une quelconque faute ou avoir eu un comportement inadapté, considère que le licenciement intervenu n'est pas en lien avec son attitude, et que quand bien même elle aurait eu une réaction psychologique inadéquate, il ne s'agit pas de la cause réelle de son licenciement et ce fait n'est pas suffisamment pertinent pour justifier son licenciement ;
- Il n'y a pas lieu de compenser les dépens, la procédure qu'elle a introduit étant nécessaire afin d'obtenir à tout le moins l'indemnité compensatoire de préavis ; tout

au plus, le montant des indemnités de procédure pourrait être diminué sur la base des sommes effectivement accordées

3. La décision de la cour du travail

a. Le licenciement pour motif grave

Les principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

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.

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.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 »

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à*

l'égard de l'autre partie et de la justice »¹. À cette fin, une enquête peut se révéler utile et le délai légal ne commencera alors à courir qu'au terme de l'enquête, mais il ne résulte pas de l'article 35, al. 3, de loi du 3 juillet 1978 qu'elle doive être entamée sans délai et menée avec célérité².

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a en outre le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves³.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail⁴.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »⁵. L'imprécision quant à la description de la faute commise pourrait aussi empêcher le juge de situer le moment précis où a pris cours le délai de 3 jours ouvrables pour donner congé. L'exigence de précision du motif ne nécessite cependant pas *ipso facto* que soient mentionnés dans la notification les lieu(x) et date(s) du fait constitutif de faute grave, ni même la date où l'employeur en a eu une connaissance suffisante⁶. Autrement dit encore, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée, mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent au travailleur licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision de licencier a été prise, était reproché au titre de motif grave⁷. Grâce aux précisions apportées, le travailleur licencié doit pouvoir situer exactement les faits reprochés pour faire valoir ses arguments, de sorte que la seule mention d'un comportement général ne peut suffire, tout comme

¹ Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

² V. en ce sens : Cass., 17/01/2005, *C.D.S.*, 2005, 207.

³ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2608 ; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, *J.T.*, 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *R.D.S.*, 1983, 523, note P. HALLEMANS ; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, *J.L.M.B.*, 2011, 715 ; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS

⁴ Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

⁵ Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

⁶ V. en ce sens : CT Mons, 04/09/2000, *J.T.T.*, 2001, 87 ; v. aussi : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social - Droit du travail - 2015-2016*, Tome 3, Kluwer, p. 2259, n° 4197 et la jurisprudence citée.

⁷ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4^{ème}.ch., 29/09/2015, R.G. n° 2013/AB/983.

l'utilisation d'un vocable trop général tel que « *insubordination* » sans autre explication sur le manquement reproché⁸.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

L'article 35, al.3 et 4, est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état⁹.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée¹⁰.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute¹¹.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹².

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond¹³.

⁸ V. en ce sens CT Bruxelles, 4^{ème} ch., 29/09/2015, *op.cit.*, qui cite sur ce point : CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 09/02/2006, R.G. n° 7539/2004, et CT. Liège, section Namur, 13^{ème} ch., 11/01/2011, R.G. n° 2010/AN/41.

⁹ V. en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

¹⁰ V. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^{ème} ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*

¹¹ V. en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

¹² V. en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹³ V. en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹⁴. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3 juillet 1978¹⁵.

Application

Le respect du double délai de 3 jours

Pas plus que devant les premiers juges, la régularité formelle de la décision de licenciement pour motif grave de Madame J. n'est contestée en appel par Madame J.

La cour constate en tout état de cause qu'il résulte de ce qui a été exposé ci-dessus que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits dénoncés comme tels ont eu lieu dans la nuit du 17 au 18 février 2020 ;
- Madame J. a été entendue par la direction de la maison de repos en ses explications en date du 20 février 2020 ;
- Le licenciement pour motif grave et la notification du motif sont intervenus par un courrier recommandé en date du 21 février 2020.

Compte tenu de ces éléments et des principes énoncés *supra*, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est rapportée.

Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement

¹⁴ V. en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

¹⁵ V. Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

Ainsi qu'il ressort du courrier du 21 février 2020, le motif grave invoqué par le CPAS à l'encontre de Madame J., et qu'il lui appartient de prouver, consiste en substance :

- À ne plus avoir assuré normalement son service et n'avoir pas pratiqué les actes infirmiers qui lui étaient confiés, se contentant de déléguer la surveillance à son collègue aide-soignant, et ce faisant avoir mis en péril la santé d'une résidente à la suite d'une altercation verbale avec celle-ci durant la nuit du 17 au 18 février 2020 ;
- N'avoir en aucune manière alarmé l'équipe de jour de la situation, laissant présager un état stable et normal chez la résidente ;
- Avoir provoqué par son attitude un grand stress chez ladite résidente, ayant participé à la dégradation rapide de ses paramètres et justifié son entrée dans un état préoccupant aux urgences.

L'employeur produit aux débats :

- La feuille d'observations de Madame R., où la cour constate notamment :
 - Que cette dernière a été retrouvée le 16 février à 7h20 assise au bord du lit confuse, ne sachant pas où elle était ;
 - Que cette dernière dans la journée du 17 février, a eu une crise de nerf et a manifesté de la confusion ;
 - Qu'il y est fait mention de l'incident de la nuit, soit les insultes de celle-ci dont il a été question *supra* ;
 - Qu'il est indiqué que dans la matinée du 18 février, elle répondait peu à la sollicitation, a manifesté de la confusion, puis a pu déjeuner et a eu une réaction positive, le médecin traitant de la résidence, passé à 9h15, ayant nonobstant décidé d'une hospitalisation à Saint-Joseph via les urgences ;
- Un extrait du cahier des infirmiers où la cour relève notamment qu'il y est fait état que Madame R. a eu une crise de nerf le 17 février 2020 en cours d'après-midi, que le Dr B. a demandé qu'on lui téléphone quelque soit l'heure au cas où sa maman qu'il a trouvé confuse n'irait pas bien, ainsi que de l'incident de la nuit, soit les insultes de Madame R. à Madame J. dont il a été question *supra* ;
- Le certificat médical du 18 février 2020 du médecin traitant de la résidence demandant l'hospitalisation de Madame R. en raison d'une altération de l'état général (AEG) depuis 24 heures ainsi que de troubles majeurs du comportement ;
- La fiche des ambulanciers du 18 février 2020, qui fait également état d'une AEG depuis un jour, ainsi que d'un malaise au matin, et indique que Madame R. est attendue en gériatrie après urgences ;
- Le rapport de prise en charge au service des urgences du 18 février 2020, qui reprend comme motif d'admission : « *Toute sorte de plaintes non spécifiques ou généralisées* », et conclut par un diagnostic de confusion aiguë avec bilan en urgences rassurant, et recommande une hospitalisation en gériatrie ;

- Les courriers du 19 février 2020 de l'infirmière en chef et de la directrice de la maison de repos, ainsi que le procès-verbal du 20 février 2020 de l'audition de Madame J. par la direction de la maison de repos, repris *in extenso* ci-dessus ;
- Le rapport du service de gériatrie du CHC Saint-Joseph du 4 mars 2020 adressé au Dr B., qui indique qu'à l'admission dans le service, Madame R. souffrait de désorientation spatio-temporelle et, depuis 2 jours à la maison de repos, de confusion, et pose après avoir relevé l'absence de nouvelle lésion cérébrale au scanner, un bilan de confusion aiguë, tout en autorisant la sortie du service et le retour en maison de repos.

À l'estime de la cour, ces éléments ne rapportent pas la preuve du motif grave imputé par le CPAS à Madame J. :

- Il en résulte que dans la nuit du 17 au 18 février 2020, Madame J. a été victime d'une agression verbale de la part de Madame R., dont il n'est pas établi qu'elle y ait répondu d'une quelconque manière ;
- À la suite de ce comportement agressif et déplacé, Madame J. a décidé de se mettre en retrait et de laisser l'aide-soignant s'occuper de Madame R. tout en restant dans la chambre, sans qu'il soit établi par l'employeur que ce faisant Madame J. ait commis un manquement, que ce soit au niveau des actes infirmiers ou de la surveillance de Madame R. ;
- Il est établi que Madame J. a fait rapport de cet incident à l'équipe du matin ;
- Aucun lien n'est prouvé entre cet incident et l'hospitalisation de Madame R., dont l'état de confusion était préexistant et qui avait déjà fait une crise de nerf la veille.

La cour n'identifie dès lors aucun comportement fautif dans le chef de Madame J.

Il ne sera par conséquent pas fait droit à l'appel du CPAS à cet égard, et la cour confirmera la condamnation de celui-ci au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 55.184,34 €.

b. Le licenciement manifestement déraisonnable

Les principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « *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.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu » et que « Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. »

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. 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. »

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs admissibles sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail¹⁶.

¹⁶ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine¹⁷ propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, devrait en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuves suffisantes.
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Application

¹⁷ S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour observe que l'employeur a communiqué par écrit à Madame J. les motifs concrets ayant selon lui conduit à son licenciement, en conséquence de quoi ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n°109, chacune des deux parties assumera la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

En l'espèce, le motif invoqué par l'employeur pour licencier Madame J. présente un lien avec la conduite de celle-ci.

La cour a déjà indiqué ci-dessus qu'à son estime, l'employeur échouait à rapporter la preuve d'un comportement fautif dans le chef de Madame J.

Contrairement à ce qu'ont estimé les premiers juges, la cour considère qu'il ne ressort pas de l'audition du 20 février 2020 que Madame J. ait reconnu avoir eu un comportement inadapté lors de son incident avec Madame R., mais qu'au contraire l'attitude de celle-ci à cette occasion apparaît comme parfaitement adéquate, et relève le caractère induit de sa réponse par la formulation orientée des questions posées, notamment lorsqu'il est demandé à Madame J. par sa hiérarchie de décrire le comportement qu'aurait dû adapter une infirmière de nuit dans une situation similaire, par opposition à celui qui fut le sien.

La cour ne peut par ailleurs qu'être interpellée par le fait que cet incident, qui a servi de justification au licenciement de Madame J., bien que qualifié dans la notification du licenciement pour motif grave de « *situation malheureusement habituelle en maison de repos* », concernait la mère du Président du CPAS, personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail.

Par conséquent, le CPAS est redevable à Madame J. d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, qui au vu des circonstances de la cause sera fixée à 8 semaines de rémunération, soit la somme de 9.393,08 €.

L'appel incident de Madame J. est dès lors partiellement fondé à cet égard.

c. Le licenciement abusif

La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 du Code civil que constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie¹⁸.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée"¹⁹.

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent²⁰.

Depuis le 1^{er} avril 2014, la C.C.T. n° 109 concernant la motivation du licenciement est applicable aux travailleurs du secteur privé. Les travailleurs peuvent toutefois toujours invoquer la théorie générale de l'abus de droit en cas de licenciement par l'employeur.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

Lorsque comme en l'espèce le travailleur a décidé d'agir sur la base de la CCT n° 109, compte tenu de l'interdiction de cumul énoncée par l'article 9 de ladite CCT n° 109, le travailleur licencié ne peut invoquer la base civiliste de l'abus de droit pour solliciter des dommages et intérêts, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les

¹⁸ Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

¹⁹ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

²⁰ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait aux circonstances dans lesquelles il a été donné, ces circonstances n'étant pas visées par cette CCT.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ; il faut par conséquent qu'il découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement. L'indemnité de préavis forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière indemnise tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail²¹.

La charge de la preuve de l'abus du droit de licencier repose sur celui qui dit en être la victime. Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur doit prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part.

En l'espèce, et ainsi qu'il résulte de l'exposé des faits effectué *supra*, la cour n'identifie aucun abus de droit du CPAS au niveau des circonstances dans lesquelles le licenciement a été donné ou ayant accompagné celui-ci, aucune circonstance particulière n'étant à relever à cet égard.

L'appel du CPAS est par conséquent fondé à cet égard.

d. La délivrance des documents sociaux

Aucune précision n'est donnée par Madame J. en ce qui concerne les documents sociaux dont elle sollicite la délivrance.

À cet égard, la cour rappelle que la rectification d'un document social déjà délivré, ne peut être imposée à l'employeur²², et qu'en tout état de cause le présent arrêt en tient lieu²³.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande.

e. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des

²¹ Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

²² C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2--006, *JTT*, 2007, 251.

²³ En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens « *soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge* ».

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation²⁴ a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant sur une partie des demandes originaires de Madame J., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par chacune d'elles.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit tant l'appel principal que l'appel incident recevables et partiellement fondés,

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Madame J. la somme brute de 55.184,34 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 février 2020.

Réformant le jugement dont appel :

²⁴ Cass. (1^{ère} ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat

- Condamne le CPAS à payer à Madame J. la somme de 9.393,08 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 février 2020 ;
- Déboute Madame J. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des deux instances, les contributions de 20 € par instance au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées par chacune d'elles, restant à leur charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de Président,
M. Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Pierre DAVIN, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le DIX-HUIT MARS DEUX MILLE VINGT-DEUX, par le Président, assisté de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le Greffier

Le Président