



Chambre 3
Numéro de rôle 2016/AM/234
M.M. / ADMINISTRATION COMMUNALE DE COURCELLES
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
03 octobre 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employée.

Travailleuse occupée au service d'une administration communale dans le cadre d'un contrat de travail et sollicitant le bénéfice d'une interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à son conjoint gravement malade.

A.R. du 10/08/1998.

Refus manifesté par la commune de faire droit à pareille demande.

Refus entaché d'illégalité dans la mesure où le travailleur bénéficie d'un droit inconditionnel à ce type de congé thématique.

Licenciement opéré par la commune pendant la période de protection sans que l'employeur puisse invoquer un motif dit « suffisant » à l'appui de sa décision de rompre le contrat.

Présomption selon laquelle le licenciement est intervenu à titre de « représailles » le jour de la réception d'un courrier recommandé aux termes duquel la travailleuse faisait part de son incompréhension face au refus manifesté par la commune de faire droit à sa demande.

Droit à l'indemnité protectionnelle prévue par l'article 101 de la loi du 22/01/1985.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Madame M.M., domiciliée à,

Partie appelante, demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître FAGNY substituant maître LUYX, avocate à Mons,

CONTRE :

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE COURCELLES, dont les bureaux sont établis à,

Partie intimée, défenderesse originaire, comparissant par son conseil maître LEUCKX substituant maître DELVIGNE, avocate à Marcinelle.

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

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

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 18/11/2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi (actuellement dénommé tribunal du travail du Hainaut), division de Charleroi, appel formé par requête déposée au greffe de la cour le 22/06/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 06/09/2016 et notifiée aux parties le 07/09/2016 ;

Vu, pour Madame M.M. , ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées au greffe de la cour le 12/05/2017 ;

Vu, pour la COMMUNE DE COURCELLES, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 13/07/2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 05/09/2017 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête déposée au greffe le 22/06/2016, Madame M.M. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 18/11/2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi.

L'appel 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.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame M.M. , née le ..., a été engagée en date du 30/11/2011 par la COMMUNE DE COURCELLES avec effet au 01/12/2011.

Elle a signé un contrat APE en remplacement d'une collègue, Madame I. (pièce 1 dossier de Madame M.M.) ainsi que, parallèlement, un contrat à durée indéterminée, en vue de l'exercice de la fonction suivante : coordinatrice de projet slam (pièce 2 dossier Madame M.M.).

Madame M.M. avait déjà préalablement, et ce depuis février 2011 (pièce 16 dossier de Madame M.M.) travaillé au service de la COMMUNE DE COURCELLES dans le cadre de la coordination de ce projet.

En date du 07/08/2012, Madame M.M. a introduit auprès de la COMMUNE DE COURCELLES une demande d'interruption de carrière pour assistance médicale couvrant la période du 16/08/2012 au 16/10/2012 (pièce 3 du dossier Madame M.M.).

Par décision du 14/08/2012 notifiée à Madame M.M. le 16/08/2012, la COMMUNE DE COURCELLES a refusé de faire droit à cette demande et ce sans aucune motivation. Par même courrier, elle se référa à des courriels antérieurs (toutefois non produits) pour signaler à Madame M.M. « qu'elle était toujours en attente de la production de son certificat d'enseignement secondaire supérieur » (pièce 6 dossier Madame M.M.).

Par courrier du 23/08/2012, Madame M.M. contesta ce refus, soulignant que sa demande était justifiée par l'état de santé de son mari et l'intérêt de sa famille (pièce 7 dossier Madame M.M.).

Par lettre recommandée du 27/08/2012, la COMMUNE DE COURCELLES notifia à Madame M.M. la rupture de son contrat de travail, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération (pièce 8 dossier Madame M.M.).

Le formulaire de chômage C4, daté du même jour, mentionna comme motif du chômage : « *ne convient plus* ».

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 12/07/2013, Madame M.M. a assigné la COMMUNE DE COURCELLES devant le tribunal du travail de Charleroi aux fins de l'entendre condamner au paiement de la somme de 8.402,48€, à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération, dès lors que la COMMUNE DE COURCELLES avait fait fi de la protection contre le licenciement dont elle bénéficiait.

Par jugement prononcé le 18/11/2014, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, débouta Madame M.M. de ses prétentions, considérant qu'en vertu de l'article 100 de la loi de redressement du 22/01/1985 contenant des dispositions sociales, elle aurait dû, pour pouvoir prétendre à la protection contre le licenciement, être en mesure de produire une convention écrite signée par les parties.

Madame M.M. interjeta appela de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE

Madame M.M. fait valoir que l'arrêté royal du 10/08/1998 instaure un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Parallèlement, relève-t-elle, l'article 100 de la loi de redressement du 22/01/1985 contenant des dispositions sociales réglemente les modalités à respecter pour l'octroi de l'allocation en faisant dépendre celle-ci de la conclusion d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur.

Madame M.M. indique, d'autre part, que l'article 101 de la loi du 22/01/1985 instaure, dans le chef du travailleur, une protection contre le licenciement dès le jour de la demande d'interruption de carrière.

Elle estime, en l'espèce, que l'administration communale de Courcelles a ajouté une condition à l'A.R. du 10/08/1998 en laissant penser que le droit au congé pour assistance médicale était subordonné au respect de l'article 100 de la loi du 22/01/1985.

Madame M.M. considère, partant, que l'administration communale de Courcelles ne pouvait pas lui refuser la suspension sollicitée dans la mesure où sa demande avait été introduite de manière régulière : elle était, donc, protégée, selon elle, depuis le jour de sa demande, soit dès le 07/08/2012.

A titre tout à fait subsidiaire, souligne-t-elle, si la cour de céans devait considérer que l'article 100 impose une condition pour permettre au travailleur d'obtenir le congé pour assistance médicale et non pour l'obtention d'une allocation durant celle-ci, quod non, il conviendrait de considérer que, contrairement à ce qu'a décidé le premier juge, l'article 100 de la loi du 22/01/1985 est bel et bien applicable en l'espèce : en effet, cette disposition précise qu'une allocation est notamment accordée au travailleur qui demande l'application d'une convention collective de travail, soit, en l'espèce, la CCT n°77 bis du 19/12/2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps de telle sorte qu'il n'y a pas lieu de se référer à une convention signée avec l'employeur.

Madame M.M. fait grief au premier juge d'avoir considéré que la CCT n°77 bis n'englobait pas la question du congé pour raison médicale et, partant, qu'elle ne pouvait s'en prévaloir en vue de se voir appliquer l'article 100 de la loi du 22/01/1985 alors que l'AR du 02/01/1999 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption prévoit que l'article 100 de la loi du 22/01/1985 est applicable aux travailleurs qui tombent dans son champ d'application à défaut, pour eux, de pouvoir prétendre à l'application d'un système de crédit-temps.

Elle estime qu'elle était, ainsi, protégée contre le licenciement en vertu de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 mais aussi, en application de l'article 20 de la CCT 77 bis prévoyant une protection identique.

En tout état de cause, relève Madame M.M. à titre tout à fait subsidiaire, si la cour de céans devait considérer qu'elle ne peut se prévaloir de l'article 100 précité, quod non, il conviendrait, dans ces conditions, de se référer aux articles 103 bis et 103 ter de la loi du 22/01/1985 desquels il faut déduire qu'elle ne devait pas satisfaire aux conditions de l'article 100 pour pouvoir prétendre à l'application de l'article 101.

Elle considère qu'elle était donc bel et bien protégée contre le licenciement et bénéficiait, à ce titre, d'une présomption selon laquelle son licenciement est intervenu en représailles à sa demande d'interruption de carrière pour assistance médicale.

Analysant les motifs de son licenciement, Madame M.M. indique qu'il n'est nullement démontré que l'administration communale de Courcelles conditionnait le maintien du contrat à la production de son diplôme de l'enseignement secondaire supérieur comme l'affirme ex abrupto la commune de Courcelles.

Elle conteste, par ailleurs, qu'une prétendue absence injustifiée dans son chef depuis le 20/08/2012 ait pu aussi être de nature à justifier son licenciement dès lors que cet élément n'a pas été évoqué dans le courrier de licenciement, les 5 jours non rémunérés repris sur la fiche de salaire d'août 2012 correspondant, en réalité, aux jours suivant son licenciement et non à des absences injustifiées.

Il convient, selon elle, de constater que le licenciement dont elle a été victime n'est pas en lien avec les éléments vantés par la COMMUNE de COURCELLES mais constitue plutôt une mesure de représailles à sa demande de congé pour raisons médicales introduite quelques jours avant le licenciement à laquelle un refus lui avait été opposé de manière tout à fait irrégulière.

Madame M.M. sollicite, dès lors, la réformation du jugement dont appel et, partant, la condamnation de la COMMUNE de COURCELLES au paiement de la somme de 8.402,48€ à titre d'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération puisqu'elle a été licenciée alors qu'elle était protégée contre le licenciement.

POSITION DE LA COMMUNE DE COURCELLES

La COMMUNE de COURCELLES soutient la thèse selon laquelle les travailleurs ont le droit, en vertu de l'article 3 de l'A.R. du 10/08/1998, de suspendre complètement leur contrat de travail sur base de l'article 100 de la loi de redressement du 22/01/1985 de telle sorte que ce droit n'existe qu'aux conditions fixées par l'article 100 précité à savoir qu'une convention avec l'employeur doit être constatée par écrit dans l'hypothèse du défaut d'application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension et en dehors de l'application de l'article 100 bis.

Ainsi, observe la COMMUNE de COURCELLES, si le congé pour assistance médicale constitue un droit, ce dernier est, toutefois, soumis à certaines conditions qui ne sont pas remplies en l'espèce à savoir la conclusion d'une convention écrite entre parties.

A titre tout à fait subsidiaire, elle estime que c'est à tort que Madame M.M. prétend que la CCT n° 77 bis du 19/12/2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps lui serait applicable : en effet, cette convention ne fait absolument pas référence au congé pour porter assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade de telle sorte que les congés pour assistance médicale et l'interruption de carrière ou le crédit-temps ne sont pas réglementés par les mêmes dispositions.

La COMMUNE de COURCELLES ne considère pas davantage que Madame M.M. pourrait se prévaloir, à titre tout à fait subsidiaire, des articles 103 bis et 103 ter de la loi du 22/01/1985.

Elle estime, ainsi, que c'est à raison qu'elle a refusé de faire droit à la demande de Madame M.M. de telle sorte que cette dernière n'est pas dans les conditions pour revendiquer le bénéfice de la protection visée à l'article 101 de la loi du 22/12/1985.

Abordant à titre subsidiaire les motifs qui ont présidé à la décision de licencier Madame M.M. , la COMMUNE de COURCELLES fait valoir qu'en dépit de demandes incessantes, Madame M.M. n'a jamais transmis son certificat d'études de l'enseignement secondaire supérieur qui devait permettre de justifier son occupation au niveau D4 et, qu'en outre, elle ne s'est plus présentée au travail à partir du 20 août 2012 de telle sorte qu'elle était en absence injustifiée : ce dernier constat suffit, selon elle, à justifier la rupture du contrat de travail avvenu entre les parties.

Ainsi, conclut-elle, force est de constater que si Madame M.M. était en droit de se prévaloir de la protection visée par l'article 101 de la loi du 22/01/1985 – quod non – encore faudrait-il admettre qu'elle l'a licenciée pour des motifs étrangers à sa demande d'interruption de carrière et qu'elle n'est, dès lors, redevable d'aucune indemnité de ce chef.

La COMMUNE de COURCELLES sollicite la confirmation du jugement dont appel.

DISCUSSION – EN DROIT

- I. **Fondement de la requête d'appel**
- I. **1. Quant au droit d'interrompre sa carrière pour assister un parent gravement malade ou lui prodiguer des soins.**
- I. **1. a) Les dispositions légales et réglementaires applicables**

Il convient de se référer à l'A.R. du 10/08/1998 qui instaure un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

L'article 1 de cet arrêté précise qu'il s'applique également au personnel statutaire et contractuel des provinces, des communes et des agglomérations et fédérations des communes et à leurs employeurs.

L'article 3 de cet arrêté royal dispose que « *les travailleurs visés à l'article 1^{er} ont le droit de suspendre complètement leur contrat de travail sur base de l'article 100 de la loi de redressement du 22/01/1985 contenant des dispositions sociales ou de réduire leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié sur base de l'article 102 de la même loi, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de leur ménage ou à un membre de leur famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave* ».

Madame M.M. revendique une suspension complète de ses prestations pour assistance médicale à un membre de sa famille souffrant d'une maladie grave, de sorte que conformément au prescrit de l'article 3 susmentionné, elle a droit de « *suspendre complètement (son) contrat de travail sur base de l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 (...)* ».

Le texte réglementaire ne souffre s'aucune ambiguïté : l'interruption de carrière pour assurer l'assistance d'un parent gravement malade ou lui prodiguer des soins constitue un droit reconnu à tout travailleur.

La doctrine la plus autorisée (à savoir F. VERBRUGGE) confirme cette interprétation : « *A l'origine, le départ en « pause carrière » ou en interruption de carrière était soumis à l'accord de l'employeur.*

Progressivement un droit à une interruption de carrière va être attribué aux travailleurs dans certaines situations spécifiques sans que l'employeur puisse donc s'y opposer.

Cette reconnaissance d'un droit pour le travailleur est actuellement accordée dans trois hypothèses particulières regroupées sous l'appellation de « congés thématiques ».

Il s'agit plus précisément du droit d'interruption :

- *pour assister une personne en soins palliatifs ;*
- *pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ;*
- *exercé dans le cadre d'un congé parental »*

(F. VERBRUGGE, « Guide de la réglementation sociale pour les entreprises », Kluwer, 2017, n°1385 et ss. et spécialement n° 1385, p.466 ; F. VERBRUGGE, « Interruption de carrière et congés thématiques », Ors., 2002/4, p.85).

Parallèlement, l'article 100 de la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22/01/1985 dispose quant à lui :

« Une allocation est accordée au travailleur qui convient, avec son employeur de suspendre totalement l'exécution de son contrat de travail, ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant une telle suspension, ou qui fait appel aux dispositions de l'article 100 bis.

La convention conclue dans le cadre de l'alinéa 1er doit être constatée par écrit.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation ».

Comme l'observe à bon droit Madame M.M. , cette disposition est uniquement relative à l'obtention par le travailleur d'une allocation de chômage pendant son interruption de carrière et plus particulièrement aux modalités de la dite interruption consignées dans une convention écrite signée par l'employeur et le travailleur.

D'autre part, l'article 101 de la loi du 22/01/1985 instaure, dans le chef du travailleur, une protection contre le licenciement dès le jour de sa demande d'interruption de carrière en ces termes :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue (en application des articles 100, alinéa 1^{er}, et 100bis) ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours :

- *le jour de l'accord ou ;*
- *le jour de la demande (en cas d'application des articles 100bis. et 105. § 1^{er}), ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière ;*

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à (la suspension visée aux articles 100 et 100bis) ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail (...) ».

I. 1. b) Application des principes au cas d'espèce soumis à la cour de céans

Conformément aux dispositions réglementaires exposées supra, le travailleur a le droit de suspendre ses prestations pour assistance médicale.

Ce droit n'est subordonné à aucune condition de telle sorte que l'employeur ne peut pas opposer un refus à pareille demande.

Seule l'obtention d'une allocation de chômage durant le congé est, dans certains cas, conditionnée au respect du prescrit de l'article 100 de la loi du 22/01/1985 mais en aucun cas, l'obtention du congé thématique en tant que tel n'est subordonné à la conclusion entre parties de la convention visée au sein de l'article 100 précité.

La COMMUNE de COURCELLES ajoute, ainsi, une condition à l'article 3 de l'Arrêté royal du 10/08/1998 en laissant penser que le droit au congé pour assistance médicale est subordonné au respect de l'article 100 de la loi du 22/01/1985.

L'article 100 de la loi du 22/01/1985 régit uniquement la question du bénéfice de l'allocation de chômage à laquelle le travailleur peut prétendre en cas d'interruption complète en imposant la conclusion d'une convention écrite avec l'employeur.

Partant, la COMMUNE de COURCELLES ne pouvait tout simplement pas refuser à Madame M.M. la suspension sollicitée et ce dans la mesure où la demande de suspension a été introduite de manière régulière.

En effet, l'Arrêté royal du 10/08/1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, autorise la suspension du contrat de travail pour une durée limitée à 12 mois maximum (articles 6 et 6bis).

En l'espèce, Madame M.M. sollicitait la suspension de son contrat de travail pour deux mois, soit du 16/08/2012 au 16/10/2012.

Par ailleurs, cette réglementation prévoit une série de conditions que le travailleur doit remplir afin de bénéficier de ce régime à savoir :

- prouver qu'il est déclaré prêt à apporter une assistance et des soins à la personne malade. Cette preuve doit être fournie par le travailleur au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre de la famille gravement malade (article 5) ;
La pièce 4 du dossier de Madame M.M. démontre que son médecin traitant, le Docteur MOONS, l'a estimée apte à prodiguer les soins et l'assistance nécessaires à son époux et ce, depuis début 2012.
- avertir par écrit son employeur au moins 7 jours avant la date du début de la suspension des prestations de travail (article 8) ;
En l'espèce, Madame M.M. a sollicité le 7/08/2012 son interruption de carrière, soit plus de 7 jours avant le début de la suspension souhaitée (pièce 3 du dossier de Madame M.M.).
- introduire et compléter avec l'employeur un formulaire C61A auprès de l'ONEm afin d'obtenir l'allocation d'interruption ;
La pièce 5 du dossier de Madame M.M. correspond au formulaire C61A de l'ONEm établi le 26/07/2012.

Il est, ainsi, acquis que Madame M.M. a respecté les conditions prescrites par l'A.R. du 10/08/1998 de telle sorte que la COMMUNE de COURCELLES était sans droit aucun pour lui refuser le bénéfice de la suspension de son contrat de travail sollicité par ses soins.

En vertu de l'article 101 de la loi du 22/01/1985 (alinéas 2 et 4), Madame M.M. était protégée contre le licenciement dès le jour de sa demande, soit dès le 07/08/2012.

I. 2. Quant aux motifs du licenciement

Il est acquis que Madame M.M. bénéficiait d'une protection contre le licenciement.

Comme le précise l'article 101 de la loi du 22/01/1985, « *l'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail (...)* »

Seul un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la demande du congé et/ou à son exercice (en dehors de l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave) peut être invoqué par la COMMUNE de COURCELLES pour justifier le licenciement signifié le 27/08/2012 à Madame M.M. .

Le contrôle judiciaire porte à la fois sur l'existence du motif grave lui-même et sur le lien de causalité.

Par ailleurs, la COMMUNE de COURCELLES supporte le charge de la preuve de la réalité du motif et du lien de causalité conformément au prescrit de l'article 870 du Code judiciaire (Cass., 14/01/2008, RG S.07.0049.N).

Or, aucun motif suffisant ne peut être déduit de la justification fournie par la COMMUNE de COURCELLES puisque la lettre de licenciement n'est pas motivée et que le formulaire C4 mentionne comme motif précis la formule lapidaire suivante : « ne convient plus ».

Dans le cadre du débat judiciaire mené devant la cour de céans, la COMMUNE de COURCELLES indique, en réalité, en se fondant sur le procès-verbal du collège communal du 24/08/2012, que « *c'est suite aux absences injustifiées de Madame M.M. qu'elle a décidé de le licencier* » (p. 14 des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la COMMUNE de COURCELLES renvoyant à la pièce 9 de son dossier).

La réalité même de ce motif, invoqué dans le cadre du débat judiciaire, est totalement démentie par les pièces des dossiers des parties et par le règlement de travail en vigueur au sein de l'administration communale de Courcelles.

En effet, l'examen de la fiche de paie du mois d'août 2012 révèle, en réalité, que si cinq jours n'ont pas été rémunérés ils correspondent, en réalité, aux journées des 27, 28, 29, 30 et 31/08/2012 postérieurs au licenciement signifié le 27/08/2012 avec effet ce jour-là.

Madame M.M. n'a donc jamais été sanctionnée financièrement pour de prétendues absences injustifiées.

D'autre part, le règlement de travail prévoit une procédure particulière dans l'hypothèse d'une absence injustifiée (un avertissement doit être envoyé au travailleur, une audition doit être prévue avant l'adoption de toute sanction disciplinaire) : en l'espèce, pareille procédure n'a jamais été diligentée par la COMMUNE de COURCELLES de telle sorte qu'il s'agit d'un motif purement fallacieux invoqué pour les seuls besoins de la cause !

En réalité, la décision de licenciement a été prise par le collège le 24/08/2012 (et notifiée le 27/08/2012), soit le jour de la réception du courrier recommandé envoyé par Madame M.M. au collège le 23/08/2012 aux termes duquel elle a fait part à ce dernier de son incompréhension face au refus lui manifesté de faire droit à sa demande d'interruption de carrière.

Cette coïncidence de date constitue une présomption selon laquelle le licenciement notifié à Madame M.M. est intervenu à titre de « représailles » consécutives au courrier de protestation adressé au Collège de Bourgmestre et Echevins de la COMMUNE de COURCELLES qui faisait suite au refus d'octroi du congé sollicité pour raisons médicales quelques jours plus tôt.

Le licenciement signifié à Madame M.M. n'est donc pas étranger à sa demande de congé pour assistance médicale ou à son exercice.

Dès lors que la COMMUNE de COURCELLES a mis fin immédiatement au contrat avenant entre les parties sans pouvoir justifier d'un motif dit « suffisant », Madame M.M. est en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération, soit la somme non contestée de 8.402,48€ (application de l'article 101 de la loi du 22/01/1985).

Il est à noter que cette indemnité protectionnelle n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale (article 19, §2, 2° de l'AR du 28/01/1969 tel qu'applicable au moment de l'exigibilité de cette indemnité) mais aux seuls prélèvements fiscaux.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel fondée et, partant, de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la COMMUNE de COURCELLES au paiement de la somme de 8.402,48€, à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération en raison du non-respect de la protection contre le licenciement attachée à la demande d'interruption de carrière justifiée pour s'occuper d'un parent malade, cette somme devant être majorée des intérêts de retard depuis la date d'exigibilité jusqu'au parfait paiement ;

Dit pour droit que cette indemnité n'est pas soumise aux prélèvements sociaux, mais uniquement au précompte professionnel (article 19, §2, 2° de l'AR du 28/11/1969) ;

Condamne la COMMUNE de COURCELLES aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame M.M. à la somme de 2.297,79€ se ventilant comme suit :

- | | |
|---|------------|
| - frais de citation : | 137,79 € |
| - indemnité de procédure de base pour la procédure en première instance : | 1.080,00 € |
| - indemnité de procédure de base pour la procédure d'appel : | 1.080,00 € |

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,

Benoît LEFRANCQ, conseiller social au titre d'employeur,

David SPINIELLO, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 03 octobre 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le président,