



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2023/AM/46</b>
<b>Mxxxxxxx Cxxxxx / CPAS DE CHARLEROI</b>
Numéro de répertoire <b>2024/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif sur le fond et réservant à statuer sur les dépens des deux instances</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
25 octobre 2024**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employée-

Aide-soignante prestant pour compte d'une maison de retraite dépendant du CPAS de Charleroi.

Licenciement de la travailleuse moyennant indemnité compensatoire de préavis après que la direction du home ait réceptionné deux plaintes de résidents portant sur des faits constitutifs de maltraitance.

Travailleuse contestant formellement le accusations portées à son encontre.

Légèreté blâmable de l'employeur dans l'exercice de son droit de rupture dès lors qu'il n'a pas mené les investigations requises aux fins de vérifier la réalité des manquements reprochés à la travailleuse alors même qu'elle affichait d'excellents états de service.

Licenciement abusif de la travailleuse.

Droit à des dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 15.000 € pour réparer le préjudice moral subi.

Article 578,1 ° du code judiciaire

**EN CAUSE DE :**

**Mxxxxxxx Cxxxxx**, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domiciliée à xxxx  
xxxxxxxx-xx-xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie appelante, demanderesse originaire** comparissant par  
son conseil Maître A. S.,  
6000 CHARLEROI

**CONTRE :**

**LE CPAS DE CHARLEROI**, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi  
à xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

**Partie intimée, défendeur originaire** comparissant par son  
conseil Maître F. M., 6000 CHARLEROI

\*\*\*\*\*

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

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 23 janvier 2023 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement prononcé le 21/11/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;

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

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 28/04/2023, et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Mme MXXXXXXXX CXXXXX , ses conclusions additionnelles de synthèse reçues au greffe le 06/01/2024 ;

Vu, pour le CPAS de Charleroi, ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 07/02/2024 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience de plaidoiries du 22/03/2024 et sa remise contradictoire, à la demande des parties, à l'audience du 27/09/2024 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à ladite audience publique de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE LA REQUÊTE D'APPEL :**

Pa requête reçue au greffe le 23/01/2023, Mme MXXXXXXXX CXXXXX a relevé appel d'un jugement contradictoire en cause d'entre parties prononcé le 21/11/2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite 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 Mme MXXXXXXXX CXXXXX , née le xx/xx/xxxx, a été engagée par le CPAS de Charleroi, en qualité d'aide-soignante à partir du 21/03/2018 en remplacement de Mme JXXXXXXXX absente pour maladie.

Cette occupation a pris fin le 05/06/2018 en raison de la fin du contrat de remplacement.

Le CPAS de Charleroi engagea, à nouveau, Mme MXXXXXXXX CXXXXX , en qualité d'aide-soignante, à partir du 27/06/2018 en remplacement de Mme SXXXXX , absente pour maladie.

Le 19 octobre 2020, Madame Nxxxxx Rxxxxx envoya un email au CPAS DE CHARLEROI avec pour objet « Plainte/Comportement Cxxxxx ».

*«Madame Fxxxxxxx,*

*Comme convenu lors de notre conversation téléphonique du jeudi 15 octobre, voici le récit du comportement de votre agent prénommé Cxxxxx. Pendant le weekend du 10 et 11/10/20, votre agent Cxxxxx, qui était en service de nuit, a été très désagréable avec ma maman, madame Mxxxx Bxxxx .*

*Le samedi vers 21h15, M Mxxxx Bxxxx se trouvant très fatiguée pendant notre conversation téléphonique a sonné (sur mon conseil) pour demander à Cxxxxx de bien vouloir lui mettre sa robe de nuit et sa protection. Lorsque Cxxxxx est arrivée dans la chambre, apprenant que ce n'était pas un appel pour une urgence, s'est fâchée car elle avait été dérangée et avait dû revenir depuis l'autre couloir et qu'il ne fallait pas l'appeler mais attendre qu'elle passe car elle savait qu'elle devait venir et il suffisait d'attendre ...*

*Elle était de toute évidence très contrariée de devoir travailler de nuit.*

*Plus tard, en pleine nuit, une résidente souffrant de somnambulisme s'est présentée à plusieurs reprises dans la chambre de M Mxxxx Bxxxx , une paire de ciseaux à la main, a pris les pantoufles de maman et les a emportées dans sa chambre. Maman était terrorisée mais n'osait pas bouger et comme elle s'était faite disputer le soir même par Cxxxxx , elle n'a même pas osé appeler, a passé une horrible nuit sans dormir. Lorsque l'infirmière du matin a pris son service vers 6 heures, et que maman lui a raconté sa nuit, elle est allée récupérer les pantoufles et les a rendues à maman.*

*Tous les résidents étant obligés de rester dans leur chambre, il n'est déjà pas normal que cette dame soit entrée et sortie librement, touchant aux effets personnels de maman sans que cela n'inquiète personne ... Vive le risque de contamination!*

*En fin de matinée, nous venons voir maman depuis le parc pour lui souhaiter son anniversaire, elle vient à sa fenêtre et on parle par téléphone. Voilà qu'elle nous explique tout ce qui lui était arrivé depuis la veille, mais là encore, que lui dire, si ce n'est, d'essayer de se reposer car manifestement elle était en très mauvais état suite à toutes ces histoires.*

*En début de soirée, Cxxxxx reprend son service et en apportant la collation à maman, lui lance" et tantôt il ne faudra plus faire comme hier, il ne faut pas m'appeler pour la protection, je viendrai quand je dois venir".*

*Lorsque j'ai téléphoné à maman, qu'elle m'a expliqué ça, j'ai décidé d'appeler Cxxxxx pour lui dire un mot à ce sujet.*

*Avant d'avoir Cxxxxx au téléphone, une certaine Mxxxxxxx a pris l'appel, j'ai beaucoup insisté en relatant les faits, menaçant d'appeler la directrice le lendemain à la première heure si je ne pouvais parler à Cxxxxx , Mxxxxxxx a pris mon numéro me promettant qu'elle me téléphonerait plus tard.*

*Entretemps, il faut croire que le message était bien arrivé aux oreilles de Cxxxxx puisqu'avant de m'appeler, elle s'est rendue dans la chambre de maman, lui a mis sa protection et robe de nuit, et vu la tête qu'elle faisait, maman lui a demandé qu'est-ce qui n'allait et elle a répondu, "allez demander à la direction !". Maman étonnée de cette réponse m'en a fait part avant de se mettre au lit.*

*Après quoi j'ai reçu l'appel de Cxxxxx , qui niait en bloque tout ce que je lui reprochais, faisant passer ma maman pour une menteuse puisque selon elle rien de tout ça ne s'était passé, déformant toute l'histoire à son avantage, qu'elle n'avait pas dit comme ça, que maman avait mal compris, que ce n'était pas ce qui s'était passé, laissant entendre que ma maman avait tout inventé.*

*Il faut bien préciser que M Mxxxx Bxxxx est une résidente qui a peur de déranger et appelle le moins souvent possible, au risque de passer un mauvais moment, mais ne veut en aucun cas être mal vue par le personnel, prend sur elle quand quelque chose ne se passe pas bien mais veut la paix avec toutes et tous (...) »*

Le 15 janvier 2021, une rencontre fut organisée entre Madame Nxxxxx Rxxxxx , Madame MXXXXXXXX CXXXXX , la direction, la psychologue et deux infirmiers chefs

Un compte-rendu de cette réunion, signé par l'ensemble des personnes à l'exception de Madame MXXXXXXXX CXXXXX , fut rédigé et précisa ce qui suit :

*«Cette rencontre fait suite aux échanges téléphoniques du mois de décembre entre Mme Nxxxxx Rxxxxx , de Mme Mxxxx Bxxxx -et la direction. Ces échanges font état de trop nombreux comportements indéliques envers Mme Mxxxx Bxxxx et qui sont tous du fait de Cxxxxx (voir annexe email de Mme Nxxxxx Rxxxxx pour l'année 2020).*

*Le but de cette rencontre est de permettre à la fille de Mme Mxxxx Bxxxx d'exprimer en direct à Cxxxx les dires de sa maman et de tenter de trouver une explication à cette situation.*

*Dans un premier temps, Mme Nxxxx Rxxxx expose les faits, Ce que Cxxxx réfute complètement en donnant une toute autre vision des choses. Selon elle, Mme Mxxxx Bxxxx lui en veut et lui fait porter une charge qui ne lui incombe pas et elle dit ne pas comprendre d'où cela peut venir.*

*Elle dit apprécier Mme Mxxxx Bxxxx et se comporter correctement avec elle, Mme Nxxxx Rxxxx réfute la version de Cxxxx et souhaite en rester là. Elle voudrait que Cxxxx soit déchargée entièrement des soins envers sa maman, ce qui n'est pas toujours possible ou tout du moins, que Cxxxx se contente de faire son travail sans importuner Mme.*

*Il est demandé à Cxxxx de s'adresser aux infirmiers de l'étage pour toute demande exceptionnellement de Mme Mxxxx Bxxxx afin de répondre adéquatement à l'avenir.*

*Mme Nxxxx Rxxxx nous informe que l'état de santé de sa maman vient d'être réévalué et qu'il y a une forte dégradation de son état générale. Il s'agit d'une accélération de sa pathologie. Ce qui va la rendre encore plus dépendante du personnel de la résidence. Elle a besoin d'apaisement»*

Il est, donc, établi, à l'examen de ce compte rendu que Mme MXXXXXXXX CXXXXX a nié la réalité des accusations lancées à son encontre par Mme NXXXXX RXXXXX .

Le 26 janvier 2021, Monsieur Lxx Bxxxxxx , résident également de la résidence Bxxxxxxx, «déposa une plainte » contre Madame MXXXXXXXX CXXXXX auprès du CPAS DE CHARLEROI :

*« Monsieur relate les faits suivants :*

*Lors de la ronde des aides-soignants pour la mise du lange pour la nuit du date 25/01/2021 vers 20h45, Cxxxx est entrée dans la chambre de Monsieur Lxx Bxxxxxx sans s'annoncer. Elle s'est adressée à lui sur un ton autoritaire en lui demandant de se retourner sur le côté pour le placement du lange. Ce à quoi Monsieur lui a répondu que c'est impossible pour lui. Monsieur est entré à Bxxxxxx le 01/12/2020 suite à une hospitalisation (AVC). Monsieur est fortement impacté. Il est hémiplégique, a des difficultés à se faire comprendre par la parole. Il a besoin d'une aide constante pour se mobiliser.*

*L'agent, Mme MXXXXXXXX CXXXXX , s'est adressée de manière totalement inappropriée, à Monsieur. Mme MXXXXXXXX CXXXXX a donc demandé à Monsieur de se tourner pour placer la protection « Tourne toi 1 », ce à quoi il a répondu que c'était impossible. Elle a répété à plusieurs reprises« tourne-toi» sur un ton autoritaire. La réponse de Monsieur a été identique, à savoir qu'il lui est impossible de le faire seul.*

*Mme MXXXXXXXX CXXXXX lui a répondu qu'il n'avait rien à dire.*

*Monsieur n'est pas resté sans réagir et il lui a répondu « vous n'avez pas à me parler comme ça »; « comment cela, je n'ai rien à dire ».*

*Ce quoi, Mme MXXXXXXXX CXXXXX a répondu qu'il n'avait rien à dire et que s'il ne faisait pas ce qu'elle dit« demain je vais faire ce qu'il faut pour que tu ne sois plus là*

*Monsieur Lxx Bxxxxx s'est confié aux kinés le matin du 26/01/2021 et par la suite à notre diététicienne. Les infi chefs et moi-même avons été à la rencontre de monsieur en fin de journée (le 26/01) et avons reçus la même version.*

*La situation s'était normalisée même si les rapports avec la résidente en question restent froid.»*

Le 27 janvier 2021, Monsieur Bxxxxx, directeur du service des ressources humaines, adressa un courrier à Madame MXXXXXXXX CXXXXX pour l'inviter à une audition programmée le 05 février 2021, portant sur les plaintes précitées. Elle fut, à cet égard, informée de son droit d'être assistée par un avocat :

*« Madame,*

*Je suis informé que vous auriez commis les manquements suivants :*

*Comportements maltraitants à l'égard de Madame MXXXX BXXXX .*

*La résidente s'est plainte que pendant le week-end du 10 et 11 octobre 2020, vous avez été très désagréable avec elle. Vous lui avez reproché d'avoir sonné pour ce qui n'était pas une urgence, à savoir lui mettre sa robe de nuit et sa protection. Du fait de cet épisode, elle n'a pas osé vous appeler alors qu'une autre résidente était entrée dans sa chambre. Le lendemain, vous lui avez rappelé l'épisode de la veille en l'invitant à ne pas vous appeler pour passer la robe de nuit.*

*La résidente et sa fille se sont plaintes que vous aviez retiré la sonnette les nuits des 23 et 24 décembre 2020 la laissant ainsi sans possibilité d'appel. Vu son état de dépendance, elle a dû passer la nuit dans un lit souillé et attendre la relève de l'équipe de jour pour être aidée.*

*Vous lui avez également refusé à 2 reprises sans raison le médicament qu'elle prend pour la nuit.*

*Ces incidents ont fait l'objet d'une entrevue avec la fille de Madame MXXXX BXXXX le 15 janvier 2021; Comportements maltraitants à l'égard de Monsieur LXX BXXXXXX . Ce dernier se plaint que le 25 janvier 2021 vous vous êtes présentée dans sa chambre sans vous annoncer et lui avez parlé sur un ton autoritaire et inapproprié. Vous lui auriez dit et répété à plusieurs reprises « Tournez toi !» alors que c'est impossible pour lui vu qu'il est hémiparétique. Lorsqu'il a réagi, vous lui auriez dit qu'il n'avait rien à dire et que ça si continuait, vous feriez le nécessaire pour qu'il ne soit plus là.*

*Nous souhaitons vous auditionner sur ces faits.*

*Je vous invite, des lors, à être entendue le 05 février 2021 à 8h00 dans la salle du Conseil de l'Action sociale située au rez-de-chaussée du bâtiment administratif situé xxxxxxxxxxxxxxxx, xx à xxxx xxxxxxxxxxxx.*

*Vous pouvez, si vous le souhaitez, vous faire accompagner de la personne de votre choix.*

*Je vous informe que les faits qui vous sont reprochés sont graves et qu'ils sont de nature à remettre en cause la poursuite de notre collaboration professionnelle».*

Le 28 janvier 2021, Madame MXXXXXXXX CXXXXX fut reconnue en état d'incapacité de travail.

Le 12 mars 2021, étant donné que le certificat médical mentionnait que Madame MXXXXXXXX CXXXXX était autorisée à sortir, le CPAS DE CHARLEROI invita Madame MXXXXXXXX CXXXXX à une nouvelle audition programmée le 23 mars 2021.

La date de l'audition fut, ensuite ,reportée à plusieurs reprises:

- Suite à des échanges avec le conseil de Madame MXXXXXXXX CXXXXX , l'audition fut postposée au 06 avril 2021 ;
- Le 30 mars 2021, le CPAS DE CHARLEROI précisa que l'audition ne pourrait pas avoir lieu à cette date en raison des nouvelles mesures sanitaires liées au COVID-19 et précisa que l'audition était suspendue jusqu'à nouvel ordre;
- Le 22 avril 2021, Madame MXXXXXXXX CXXXXX fut invitée à une audition le 03 mai 2021.

Le 03 mai 2021, Madame MXXXXXXXX CXXXXX fut entendue en présence de son avocat. Elle contesta les accusations portées contre elle.



Le 06 mai 2021, le Bureau Permanent du CPAS DE CHARLEROI décida de rompre le contrat de travail de Madame MXXXXXXXX CXXXXX avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, soit 8.190,87 EUR.

La décision de licenciement était motivée comme suit :

*« Considérant que lors de son audition, Madame MXXXXXXXX CXXXXX et son conseil contestent l'ensemble des faits qui lui sont reprochés, elle nie avoir confisqué la sonnette de Madame MXXXX BXXXX et avoir parlé de cette manière à Monsieur LXX BXXXXX ;*

*Considérant que le conseil de Madame MXXXXXXXX CXXXXX ne considère pas les faits comme des actes de maltraitance, évoque la période sanitaire difficile qui justifie que le CPAS a besoin de son personnel qualifié, évoque également la démence potentielle même passagère des résidents;*

*Considérant que si toutefois l'autorité devait reprocher des manquements dans le chef de Madame MXXXXXXXX CXXXXX , cette dernière sollicite la clémence de l'autorité et évoque la possibilité de mettre en place un encadrement comme condition à la poursuite de sa fonction; Considérant ce qui précède, il y a lieu de retenir ce qui précède:*

- Des plaintes ont été déposées par 2 résidents à l'encontre de Madame MXXXXXXXX CXXXXX ;*
- Les faits reprochés à Madame MXXXXXXXX CXXXXX ont conduit à des situations de maltraitance (laisser une résidente la nuit dans son lit souille, donner une injonction à un résident hémiparétique de se tourner);*
- Ces actes sont dirigés contre des personnes particulièrement faibles et en situation de dépendance à l'égard du personnel de la résidence;*
- Les 2 résidents plaignants ne souffrent pas de démence et il n'y a aucune raison objective de remettre en cause leurs dires et ressentis;*
- Le relevé des appels infirmiers laissent apparaître que certaines nuits pendant lesquelles Madame MXXXXXXXX CXXXXX travaille, il n'y a pas d'appels de Madame MXXXX BXXXX , ce qui est une situation "anormale" au regard des autres nuits pendant lesquelles Madame MXXXX BXXXX appelle systématiquement.*
- Le fait de ne pas répondre à un appel ou de retirer la sonnette à un résident est grave et peu avoir des conséquences importantes sur la santé du résident;*

*Considérant que malgré les dénégations de Madame MXXXXXXXX CXXXXX , il n'y a pas lieu de remettre en cause les déclarations de résidents;*

*Considérant que la mission du CPAS consiste à assurer le bien-être de ses résidents et veiller à leur apporter les soins et la sécurité dont ils ont besoin;*

*Considérant que cela nécessite d'avoir toute confiance en ses travailleurs à fortiori pendant les heures de nuit où le personnel est réduit;*  
*Considérant que cette confiance dans le chef de Madame MXXXXXXXX CXXXXX est totalement et irrémédiablement rompue;*  
*Considérant que tout encadrement qu'il soit, qui par ailleurs existe déjà de par la présence des infirmiers-chefs, des infirmiers et de la direction, ne permettrait pas de rétablir cette indispensable confiance ; »*

Le C4 mentionna comme motif précis du chômage : « Rupture immédiate et définitive de l'indispensable confiance nécessaire à toute collaboration professionnelle ».

Par courrier du 17/06/2021 adressé au CPAS de Charleroi, le conseil de Mme MXXXXXXXX CXXXXX invita ce dernier à lui communiquer les motifs concrets de son licenciement ainsi que le règlement d'ordre intérieur du 07/01/2019 et ses modifications successives.

Le CPAS de Charleroi, par courrier en réponse du 24/06/2021, rappela, dans un premier temps, que la CCT n° 109 ,n'était pas applicable au secteur public et renvoya, dans un second temps, à la décision du Bureau permanent du 06/05/2021 « *qui exposait concrètement et de manière détaillée les faits ayant amené l'autorité à prendre cette décision* ».

Des échanges eurent encore lieu entre les parties portant, notamment, sur le remboursement d'une caution locative consentie par le CPAS de Charleroi au bénéfice de Mme MXXXXXXXX CXXXXX et qu'il entendait compenser avec le pécule de sortie dû à cette dernière, ce que le conseil de Mme MXXXXXXXX CXXXXX refusa par courrier du 04/08/2021.

## 2. Les antécédents de la procédure.

Par requête introductive d'instance reçue au greffe le 10/08/2021, Mme MXXXXXXXX CXXXXX a sollicité la condamnation du CPAS de Charleroi à lui verser les sommes suivantes à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- A titre principal : la somme équivalente à 17 semaines de rémunération, soit 27.847,36 EUR, en réparation du préjudice émanant du licenciement manifestement déraisonnable par analogie à la CTT n°109.
- A titre subsidiaire :
  1. 35.000 EUR à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;
  2. 15.000 EUR à titre de réparation du dommage matériel résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi ;

3. 9.828,48 EUR représentant 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement prévue par le règlement de travail en son article 69 ;
  4. 682,70 EUR à titre de complément de l'indemnité compensatoire de préavis ;
  5. 1.050,00 EUR à titre de solde de prime de fin d'année proratisée ;
  6. 2.005,28 EUR à titre de pécule de vacance de sortie ;
- Le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

- En tout état de cause : les entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.500,00 EUR.

Par jugement prononcé le 21/11/2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara les demandes recevables mais non fondées et condamna Mme MXXXXXXXX CXXXXX aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.500 €.

Mme MXXXXXXXX CXXXXX interjeta appel de ce jugement.

**OBJET DE LA REQUÊTE D'APPEL :**

Mme MXXXXXXXX CXXXXX sollicite la réformation du jugement dont appel et demande à la cour qu'elle fasse droit à l'intégralité de ses prétentions originaires telles que développées devant le premier juge.

Elle postule, également, la condamnation du CPAS de Charleroi « *aux entiers frais et dépens de première instance et en degré d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée selon le barème forfaitaire de base pour les litiges non évaluables en argent* », demande non reproduite toutefois dans le dispositif de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel.

Il est à noter que Mme MXXXXXXXX CXXXXX a formulé devant la cour de céans une demande avant dire droit portant sur la production :

- des copies du rapport journalier de la période litigieuse concernant Mme MXXXX BXXXX allant de novembre 2020 au 31/12/2020 ;
- des copies tous les rapports journaliers de M. LXX BXXXX de décembre 2020 à mars 2021 ;
- des copies du rapport d'évaluation professionnelle de Mme MXXXXXXXX CXXXXX durant ses prestations pour compte du CPAS de Charleroi.

**PRETENTIONS DU CPAS DE CHARLEROI :**

Le CPAS de Charleroi sollicite la confirmation pure et simple du jugement dont appel.

**DISCUSSION EN DROIT :****I. Fondement de la requête d'appel****I.1. Quant au fondement de la demande avant dire droit de production de pièces formulées par Mme MXXXXXXXX CXXXXX.****I.1.a. Position des parties.**

Mme MXXXXXXXX CXXXXX sollicite avant dire droit la production aux débats par le CPAS de Charleroi des copies des rapports journaliers relatifs à Mme MXXXX BXXXX et à M. LXX BXXXXX « *qui listent les sonnettes des jours et des nuits ainsi que le comportement des résidents* » et déclare déplorer le refus manifesté par le CPAS de Charleroi sans motif valable de réserver suite à sa demande.

Elle réclame, également, la production aux débats des rapports d'évaluation professionnelle de ses prestations dressés par le CPAS de Charleroi.

Ce dernier s'est refusé à produire les rapports journaliers de novembre 2020 au 31/12/2020 pour Mme MXXXX BXXXX et de décembre 2020 à mars 2021 pour M. LXX BXXXXX « *dans la mesure où ceux-ci sont couverts par le secret tant médical que celui lié au respect de la vie privée* ».

Le CPAS de Charleroi s'est simplement borné à produire aux débats le seul rapport d'évaluation des prestations de Mme MXXXXXXXX CXXXXX dressé par ses services en mai 2019 à la suite d'un entretien d'évaluation qui eut lieu le 15/05/2019.

**I.1.b. Position de la cour de céans.**

Confrontée à une demande de production de documents, le juge dispose d'une latitude nécessaire pour fixer les modalités dans le cadre desquelles la production peut être ordonnée pouvant, également, apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, le secret professionnel peut constituer un motif légitime susceptible de justifier que certains documents ne puissent être produits (voyez l'enseignement livré par la Cour constitutionnelle aux termes de son arrêt prononcé le 23/01/2019 (arrêt n°2/2019) où, elle fut invitée à examiner l'hypothèse dans le cadre de laquelle un employeur se refusait de produire un rapport dressé par un conseiller en prévention en excipant du caractère confidentiel de celui-ci).

En l'espèce, il y a lieu d'apprécier concrètement ,à la lumière de la cause dans son l'ensemble ,les intérêts respectifs ,d'une part ,de Mme MXXXXXXXX CXXXXX et ,d'autre part, de M. LXX BXXXXX et de Mme MXXXX BXXXX , à savoir pour ces derniers celui de voir garanti le droit au respect de leur vie privée et pour Mme MXXXXXXXX CXXXXX celui de lui permettre de voir assuré son droit à un procès équitable dans le cadre du contentieux l'opposant au CPAS de Charleroi.

Le droit d'accès au juge et le principe de l'égalité des armes, qui sont des éléments de la notion plus large de « procès équitable », au sens de l'article 6, §1, de la convention européenne des droits de l'Homme, supposent l'obligation de garantir une justice équitable entre les parties au procès et d'offrir à chaque partie la possibilité raisonnable de présenter sa cause dans les conditions qui ne la placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à son ou ses adversaires (C.E.D.H., 27/10/1993, *Dombo c/ Pays-Bas*, §33 ; Grande Chambre, 12/05/2005, *Oçalan c/ Turquie*, §140 ; C.E.D.H., 24/04/2003, *Yvan c/ France*, §31 ; C.E.D.H., 25/04/2006, *Roux c/ France*, §23 ; C.E.D.H., 26/05/2009, *Batsanina c/ Russie*, §22 ; C.E.D.H., *Versini c/ France*, §62).

Très concrètement, la cour de céans appréciera l'opportunité de faire droit à la demande formulée par Mme MXXXXXXXX CXXXXX lors de l'examen du chef de demande portant sur l'abus de droit de licenciement dont ce serait rendu coupable le CPAS de Charleroi.

## I.2. Quant au fondement du premier chef de demande originaire portant sur le licenciement.

### I.2.a. Position des parties

Mme MXXXXXXXX CXXXXX estime avoir fait l'objet d'un licenciement manifestement déraisonnable.

Le CPAS de Charleroi soutient , quant à lui, que la CCT n° 109 ne s'applique pas au secteur public ajoutant que les cours et tribunaux rejettent l'application par analogie de la CCT n° 109 au secteur public.

Mme MXXXXXXXX CXXXXX déclare ne pouvoir partager cette analyse estimant être en droit de connaître les motifs réels à son licenciement : refuser d'appliquer la CCT n°109 au secteur public reviendrait, selon elle, à consacrer une discrimination injustifiée entre les travailleurs du secteur privé et ceux du secteur public.

### I.2.b. Position de la cour de céans

Par arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi

du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. Dans cet arrêt la Cour constitutionnelle relève que : B.7.1. En l'espèce, contrairement à ce que demande le Conseil des ministres, il n'y a pas de raison de maintenir après le 31 mars 2014 les effets de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 - B.7.2. Ainsi qu'il a été dit en B.5.1., la Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de la première disposition citée, dans son arrêt n° 187/2014, du 18 décembre 2014. Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi - B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109.

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

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

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

Ainsi que le relève la cour du travail de Liège, il est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa

position dans l'ordonnancement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail n° 109 (Cour trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 669). Dans le même sens, la Cour de cassation a précisé en ce sens que « le juge est tenu de remédier dans la mesure du possible à toute lacune de la loi qui violait les articles 10 et 11 de la Constitution dont la Cour constitutionnelle a constaté l'existence. Le juge ne peut pallier cette lacune que si celle-ci le permet. Ainsi, il peut et doit pallier la lacune s'il peut mettre fin à l'inconstitutionnalité en suppléant simplement à l'insuffisance de la disposition légale litigieuse dans le cadre des dispositions légales existantes, de manière à la rendre conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution. En revanche, il ne peut se substituer au législateur si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou de plusieurs dispositions légales. Il ne peut être remédié à la lacune de la loi du 10 avril 1971 constatée par la Cour constitutionnelle en son arrêt du 16 novembre 2004 par une simple extension de l'application de la loi aux stagiaires non rémunérés qui sont victimes d'un accident du travail alors qu'ils effectuent dans une entreprise des travaux prescrits par leur programme d'études » (Cass., 3 novembre 2008, Pas., 2008, p. 2440) (voyez : C.T. Mons, 9/4/2019, R.G. 2018/AM/125, inédit).

Il est, partant, exclu de raisonner par analogie avec la CCT n°109 pour apprécier si le licenciement signifié par le CPAS de Charleroi à Mme MXXXXXXXX CXXXXX présente un caractère abusif en s'inspirant des critères définis par l'article 8 de la CCT n°109 qui ont trait au licenciement manifestement déraisonnable des travailleurs du secteur privé.

Il s'impose, dès lors, d'avoir égard au droit commun pour déterminer si le licenciement notifié à Mme MXXXXXXXX CXXXXX présente un caractère abusif.

Il y a lieu de déclarer l'appel non fondé sur ce point et, partant, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Mme MXXXXXXXX CXXXXX de ce chef de demande originaire.

### I.3. Quant au fondement du second chef de demande originaire portant sur l'abus de droit de licenciement.

#### I.3.a. Position des parties

Mme MXXXXXXXX CXXXXX estime que le CPAS de Charleroi a abusé de son droit de licenciement.

Elle déclare contester fermement les motifs de son licenciement et estime que le CPAS de Charleroi a agi avec une extrême légèreté à son égard.

Mme MXXXXXXXX CXXXXX sollicite la condamnation du CPAS de Charleroi à lui verser la somme de 35.000 € en réparation du préjudice psychologique subi par ses soins non réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le CPAS de Charleroi estime, quant à lui, n'avoir commis aucune faute dans l'exercice de son pouvoir de licenciement dans la même où il s'est fondé sur des éléments objectifs, à savoir les plaintes des résidents, pour prendre sa décision, constat qui le dispensait « *de se lancer dans une véritable instruction* ».

### ...I.3.b. Position de la cour de céans

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente » (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

#### a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).



L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

**b) la légèreté blâmable :**

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture ;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave ;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

**c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit :**

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit.

Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

**d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit :**

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu' « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

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

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats (J-L FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass, 19/09/1983, R.C.J.B., 1986, p 262.).

Enfin, dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe, aussi, à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entière du dommage, tant au niveau matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail (Cass., 07/05/2001, J.T.T., 2001, p. 410).

Par ailleurs, le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé (Cass., 06/12/2013, Pas., I, n° 661 et conclusions de l'Avocat général Th. WERQUIN). La causalité doit être certaine ( I. DURANT, « A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage » in B. DUBUISSON et P. HENRY (coord.), « Droit de la responsabilité » - Morceaux choisis – Bruxelles, Larcier, 2004, Coll. C.U.P. volume 68, p. 27 et les références citées).

En l'espèce, le CPAS de Charleroi fait grief à Mme MXXXXXXXX CXXXXX :

- de s'être rendue coupable de maltraitance à l'égard de Mme MXXXX BXXXX durant le week-end des 10 et 11/10/2020 en lui reprochant un « appel sonnette » inutile aux fins de lui mettre sa robe de nuit et sa protection. Cette réaction dans le chef de Mme MXXXXXXXX CXXXXX aurait conduit Mme MXXXX BXXXX à ne pas oser la rappeler alors même qu'une autre résidente avait fait irruption dans sa chambre. Par ailleurs, le lendemain des faits litigieux, Mme MXXXXXXXX CXXXXX aurait rappelé à Mme Mxxxx Bxxxx l'épisode de la veille en l'invitant à ne plus l'appeler pour lui mettre sa robe de nuit ;

- d'avoir « retiré la sonnette » de la chambre de Mme MXXXX BXXXX durant les nuits des 23 et 24 /12/2020, situation qui a contraint Mme MXXXX BXXXX à passer la nuit dans un lit souillé et attendre la relève assurée par l'équipe de jour pour pouvoir obtenir de l'aide ;

- d'avoir refusé à deux reprises à Mme MXXXX BXXXX , sans raison, la prise d'un médicament qu'elle se voit administrer la nuit ;

- de s'être, également, rendue coupable de faits de maltraitance à l'égard de M. LXX BXXXXX en date du 25/01/2021 en pénétrant dans sa chambre sans le prévenir et en s'adressant à lui sur un ton autoritaire et inapproprié en lui répondant à plusieurs reprises « Tourne toi » alors que pareil mouvement est impossible pour lui étant hémiparétique. Il est, également, reproché à Mme MXXXXXXXX CXXXXX , face à la réaction de M. LXX BXXXXX , de lui avoir dit « *qu'il n'avait rien à dire et que si cela continuait, elle ferait le nécessaire pour qu'il ne soit plus là* ».

La cour de céans entend rappeler qu'il appartient au CPAS de Charleroi de prouver la réalité des comportements fautifs prêtés à Mme MXXXXXXXX CXXXXX qui lui ont été dénoncés par la fille de Mme MXXXX BXXXX (Mme NXXXX RXXXX ) et par M. LXX BXXXXX à la suite d'une plainte verbale qu'il aurait adressée aux kinés de service le matin du 26/01/2021 et par la suite à la diététicienne ainsi qu'aux infirmiers(ères) en chef et à la directrice de la MRS Bxxxxxxx.

Or, force est de constater que Mme MXXXXXXXX CXXXXX n'a eu de cesse de nier la matérialité même des accusations proférées à son encontre tant lors de son audition enregistrée à l'occasion de la rencontre programmée le 15/01/2021 avec Mme NXXXX RXXXX et ses supérieurs hiérarchiques que lors de son interrogatoire intervenu le 03/05/2021 (dans le corps de la version manuscrite Mme MXXXXXXXX CXXXXX est confondue avec un autre agent Gxxxxxxx Dxxxxx !) préalable à la décision de licenciement prise le 06/05/2021 par le Bureau permanent du CPAS de Charleroi.

La cour de céans, au regard des éléments lui soumis, ne peut manquer de relever que face aux dénégations de Mme MXXXXXXXX CXXXXX, il appartenait impérativement au CPAS de Charleroi, en sa qualité d'employeur alléguant des manquements constitutifs de maltraitance à charge d'un membre de son personnel, de prouver les griefs constitutifs de maltraitance dès lors que les plaintes formulées par deux résidents ne peuvent être assimilées à des vérités établies. Il n'appartient donc pas à Mme MXXXXXXXX CXXXXX, sur base du régime du droit de la preuve, de prouver qu'elle n'a pas commis les faits lui reprochés.

L'obligation, dans le chef du CPAS de Charleroi, de mener des investigations complémentaires aux fins de vérifier s'il pouvait être accordé crédit aux accusations proférées à l'encontre de Mme MXXXXXXXX CXXXXX s'imposait avec d'autant plus d'évidence que :

- le rapport d'évaluation faisant suite à l'entretien du 15/05/2019 mentionnant que Mme MXXXXXXXX CXXXXX est très « appréciée des résidents » (pièce 25 dossier CPAS)
- le CPAS de Charleroi reste en défaut de produire le moindre avertissement à caractère disciplinaire ou la moindre plainte antérieurs aux faits litigieux du week-end des 10 et 11/10/2020. Il n'existe, donc, aucune « récurrence » de comportements déviants dans le chef de Mme MXXXXXXXX CXXXXX à l'encontre des résidents. Mme MXXXXXXXX CXXXXX n'a été affectée à la MRS Bxxxxxxx qu'à partir de juin 2018 après un passage au sein de la MRS de Marchienne à partir de mars 2018. Il ne saurait être contesté que Mme MXXXXXXXX CXXXXX affichait des états de service irréprochables.

- les rapports journaliers de prestations produits aux débats par Mme MXXXXXXXX CXXXXX pour les journées des 10 et 11/10/2020 et 23-24/12/2020 indiquent que la ronde de nuit de 2 heures est réalisée en équipe (3 personnes) (pièce 19 du Dossier de Mme MXXXXXXXX CXXXXX ). L'opportunité s'offrait donc au CPAS de Charleroi d'interroger les collègues de Mme MXXXXXXXX CXXXXX présents ces nuits-là aux fins de vérifier les allégations soutenues par Mme MXXXX BXXXX qui semble apparemment coutumière de dénonciations et de plaintes auprès de la direction de la MRS Bxxxxxx (voir à ce sujet le jugement prononcé le 13/11/2023 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi – pièce 21 du dossier de Mme MXXXXXXXX CXXXXX ).

Il est, d'autre part, étonnant et contradictoire, dans le chef du CPAS de Charleroi, de permettre à Mme MXXXXXXXX CXXXXX de produire en pièce 19 de son dossier les rapports journaliers de prestations pour les périodes de 10 et 11/10/2020 et 23-24/12/2020 lesquels font état de l'identité de plusieurs résidents de la MRS Bxxxxxx et identifient nommément les médicaments qui leur sont administrés alors même qu'il refuse en parallèle de produire aux débats les autres rapports « *care solution* » réclamés par Mme MXXXXXXXX CXXXXX au motif que leur divulgation porterait atteinte à la vie privée des résidents et violerait le secret médical !

Tout porte à croire que l'examen de ces pièces auquel le CPAS de Charleroi refuse à la cour le droit d'y avoir accès aurait permis de relever l'absence de fondement des accusations lancées à l'encontre de Mme MXXXXXXXX CXXXXX comme permet de le constater l'examen *a priori* des rapports journaliers des prestations produits par Mme MXXXXXXXX CXXXXX s'agissant des faits litigieux des 10 et 11/10/2020 et 23 et 24/12/2020 : en effet, Mme MXXXXXXXX CXXXXX n'assumait pas seule les prestations requises ces nuits-là étant encadrée par deux autres collègues lesquels n'auraient pas manqué de relayer les doléances de Mme MXXXX BXXXX si d'aventure il s'était avérée qu'elles étaient fondées. Les collègues de Mme MXXXXXXXX CXXXXX qui l'assistaient ou assuraient la relève de la nuit semblaient les mieux placées pour attester ou non de la réalité des accusations proférées par Mme MXXXX BXXXX à l'encontre de Mme MXXXXXXXX CXXXXX .

Aucune pourtant n'a été interrogée par la ligne hiérarchique de la MRS Bxxxxxx.

- Par ailleurs, il n'existe pas la moindre preuve écrite des accusations de M. LXX BXXXXXX à l'encontre de Mme MXXXXXXXX CXXXXX et une confrontation n'a pas davantage été organisée par le CPAS de Charleroi aux fins d'examiner les positions respectives du plaignant et de l'auteur allégué des faits litigieux. Seule est produite au dossier du CPAS de Charleroi la retranscription prétendue de la plainte formulée par M. LXX BXXXXXX enregistrée lors de l'audition de ce dernier le 26/01/2021 en présence des supérieurs hiérarchiques de Mme MXXXXXXXX CXXXXX mais en l'absence de celle-ci de telle sorte que la cour de céans est, toute comme Mme MXXXXXXXX CXXXXX , dans l'impossibilité d'en vérifier le contenu exact.

Il est symptomatique, à cet égard, de relever que la retranscription des propos prêtés à M. LXX BXXXXXX consignée au sein d'un rapport dressé le 26/01/2021 (pièce 3 du dossier du CPAS) est contresigné par quatre représentants de la ligne hiérarchique de la MRS Bxxxxxxx mais pas par M. LXX BXXXXXX lui-même, soit le plaignant, dont il est prétendu qu'il était présent lors de cette réunion !.

Il est clairement établi ,au regard des éléments qui précèdent, qu'en s'abstenant soigneusement de procéder à des investigations complémentaires qui auraient permis de faire éclater la vérité, le CPAS de Charleroi a fait preuve de légèreté blâmable constitutive d'abus de droit : il s'est, en effet, rendu coupable d'un comportement fautif générateur d'une violation de l'exécution de bonne foi des conventions alors que sa cocontractante était confrontée à des accusations infâmes de maltraitance à l'égard de personnes âgées qu'elle n'a eu de cesse de nier depuis sa mise en accusation jusqu'à son audition du 03/05/2021 ayant précédé son licenciement opéré le 06/05/2021.

Un tel comportement adopté par le CPAS de Charleroi est blâmable et n'aurait jamais été posé par un CPAS normalement prudent, compétent et diligent confronté à des accusations proférées à l'encontre d'un de ses agents aux antécédents professionnels irréprochables qu'il s'est toujours évertué à contester.

Il n'y a pas lieu d'examiner le fondement de l'autre grief soulevé par Mme MXXXXXXXX CXXXXX à savoir que le licenciement lui signifié aurait été opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à sa réputation, à son crédit ou à son honorabilité ou se serait déroulé dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour elle dès lors que l'étendue du préjudice subi par Mme MXXXXXXXX CXXXXX n'est pas tributaire du nombre de manquements commis par le CPAS de Charleroi dans l'exercice de ses prérogatives d'employeur.

Mme MXXXXXXXX CXXXXX a, ainsi, subi un dommage moral en relation directe avec la faute commise par le CPAS de Charleroi.

Le juge apprécie, en fait, et, dès lors, souverainement, l'existence et l'étendue du dommage causé à Mme MXXXXXXXX CXXXXX ainsi que le montant de l'indemnité en réparation intégrale de celui-ci (Cass., 23/09/1997, Pas. I, p. 890) dès lors que le dommage est certain et ne consiste pas en la privation d'un avantage illicite (Cass., 14/05/2003, J.L.M.B., 2003, p. 1493) et est entièrement distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis suite à la rupture unilatérale du contrat de travail.

La cour de céans estime que le préjudice moral spécifique subi par Mme MXXXXXXXX CXXXXX, laquelle s'est vue contrainte de suivre un traitement psychologique à la suite de ces accusations dont elle n'a pu sortir blanchie faute par le CPAS de Charleroi d'avoir mené les investigations que requéraient les constats opérés par la cour de céans, peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme nette de 15.000 €, somme à majorer des intérêts de retard au taux légal à dater du 06/05/2021 jusqu'à parfait paiement (voyez pièces 17 et 18 du dossier de Mme MXXXXXXXX CXXXXX – attestations de suivi psychologique).

Il y a lieu de déclarer l'appel de Mme MXXXXXXXX CXXXXX fondé dans cette limite et, partant, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de faire droit au chef de demande originaire portant sur l'abus de droit de licenciement.

Compte tenu du fondement de ce chef de demande, la demande avant-dire droit de production de documents sollicités par Mme MXXXXXXXX CXXXXX ne présente plus d'intérêt.

I.4. Quant au fondement du troisième chef de demande originaire portant sur la réparation du dommage matériel résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi.

Ce chef de demande fait double emploi avec celui relatif à l'abus de droit de licenciement.

En effet, la faute commise par le CPAS de Charleroi restée en défaut de mener les investigations requises aux fins de vérifier la matérialité des accusations de maltraitance proférées à l'encontre de Mme MXXXXXXXX CXXXXX lui a fait perdre une chance de conserver son emploi.

Le comportement coupable du CPAS de Charleroi a été dénoncé par la cour de céans dans le cadre du chapitre I.3. et a fait l'objet d'une condamnation spécifique du CPAS de Charleroi à indemniser Mme MXXXXXXXX CXXXXX suite au préjudice moral subi par ses soins consécutivement à la légèreté blâmable de son ex-employeur.

Ce chef de demande est non fondé.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel non fondée et, partant, de confirmer le jugement dont appel quant à ce.

I.5. Quant au fondement du quatrième chef de demande originaire portant sur l'octroi d'une somme de 682,70 € à titre de complément de l'indemnité compensatoire de préavis.

I.5.a. Position des parties.

Madame MXXXXXXXX CXXXXX fait valoir que:

- son (premier) contrat de travail a débuté le 21 mars 2018 et qu'il a été rompu le 06 mai 2021 ;
- son ancienneté de est donc égale à 3 ans, ce qui implique l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis de 13 semaines ;
- étant donné qu'une indemnité compensatoire de préavis de 12 semaines lui a été versée, le CPAS de Charleroi lui reste redevable du *complément de l'indemnité compensatoire de préavis évalué à 682,70 EUR.*

Le CPAS de Charleroi estime, quant à lui, que Mme MXXXXXXXX CXXXXX ne présentait pas une ancienneté de 3 ans puisqu'elle:

- a travaillé du 21/03/2018 au 05/06/2018 ;
- puis du 27/06/2018 au 06/05/2021.

Il considère que le délai de préavis a été évalué correctement à 12 mois.

... I.5.b. Position de la cour de céans.

Le contrat de remplacement ayant débuté le 26 juin 2018 a duré plus de deux ans. Il s'agit donc d'un contrat devenu un contrat à durée indéterminée, comme le soutient Madame MXXXXXXXX CXXXXX .

Tenant compte de ce qui précède, il convient de déterminer l'ancienneté de Madame MXXXXXXXX CXXXXX pour le calcul de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame MXXXXXXXX CXXXXX considère qu'il convient de remonter au 20 mars 2018.

Néanmoins, le CPAS DE CHARLEROI explique et démontre que l'occupation qui a débuté le 20 mars 2018, a pris fin le 05 juin 2018 (pièce 22 du dossier du CPAS).



Madame MXXXXXXXX CXXXXX , qui supporte la charge de la preuve de sa demande, ne démontre pas qu'elle aurait été occupée par le CPAS DE CHARLEROI entre le 05 juin 2018 et le 26 juin 2018.

Par conséquent, étant donné que l'occupation a été interrompue entre le 05 juin 2018 et le 27 juin 2018, date à laquelle un nouveau contrat de remplacement a été signé, c'est bien la date du 27 juin 2018 qu'il convient de prendre en compte pour le début de l'ancienneté de Madame MXXXXXXXX CXXXXX (pièce 22 du dossier du CPAS).

Le licenciement ayant eu lieu le 06 mai 2021, Madame MXXXXXXXX CXXXXX justifie, à la date de son licenciement, d'une ancienneté d'au moins deux ans et de moins de trois ans. Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération était dès lors due, et non pas une indemnité compensatoire de préavis égale à 13 semaines de rémunération.

Madame MXXXXXXXX CXXXXX ne contestant pas avoir reçu une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 semaines de rémunération, sa demande est non fondée.

Il s'impose de déclarer l'appel non fondé et, partant, de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

I.6. Quant au fondement du cinquième chef de demande originaire portant sur l'octroi d'une somme de 9.828,48 € représentant 6 mois de rémunération à titre de dommage et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement prévue par le règlement de travail en son article 69.

... I.6.a. Position des parties.

Madame MXXXXXXXX CXXXXX :

- reproche au CPAS de Charleroi de ne pas avoir appliqué une sanction « mineure » prévue par l'article 69 du règlement de travail.
- explique que l'article 69 du règlement de travail aurait été violé parce qu'elle a été licenciée *sans avertissement, réprimande ou sanction*.

De son côté, le CPAS de Charleroi soulève un premier moyen de droit de l'exception de prescription dès lors que cette demande a été introduite par conclusions du 07/07/2022, soit plus d'une année après la rupture des relations contractuelles.

Par ailleurs, abordant le fondement de la demande, il fait valoir que le Bureau permanent, dans le cadre de ses compétences, peut, en fonction des faits et de leur gravité, infliger la sanction qui lui apparaît la plus adéquate.

--- I.6.b. Position de la cour de céans.

Le CPAS de Charleroi n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a rejeté l'exception de prescription soulevé par ses soins. Il est, dès lors, acquis que cette demande nouvelle n'est pas prescrite.

L'article 69 du règlement de travail, en son point 2 applicable aux agents contractuels, n'impose toutefois nullement de suivre « une hiérarchie des sanctions », qui impliquerait que certaines sanctions devraient être imposées avant que le CPAS DE CHARLEROI ne puisse licencier. En effet, l'article 69 du règlement de travail prévoit que les agents contractuels peuvent être soumis à *l'une des sanctions suivantes*.

Il s'impose de déclarer ce chef de demande non fondée.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel non fondé.

I.7. Quant au fondement du sixième chef de demande originaire portant sur l'octroi d'une somme de 1.050,50 € à titre de prime de fin d'année proratisée

--- I.7.a. Position des parties

Madame MXXXXXXXX CXXXXX demande la condamnation du CPAS DE CHARLEROI au paiement de 1.050,50 EUR au titre de solde de prime de fin d'année proratisée, expliquant qu'elle a droit à 10/11<sup>ème</sup> du montant de la prime.

Pour sa part, le CPAS de Charleroi estime « *qu'il n'est rien dû à Mme MXXXXXXXX CXXXXX à titre de prime de fin d'année* ».

--- I.7.b. Position de la cour de céans

Madame MXXXXXXXX CXXXXX doit prouver le bien-fondé de sa demande (article 8.4 du nouveau Code civil).

A l'instar du premier juge, la cour de céans constate que Madame MXXXXXXXX CXXXXX n'explique pas sur quelle base et pour quel(s) motif(s) elle considère que ce montant devrait lui être versé et plus spécifiquement les raisons qui la conduisent à réclamer une prime de fin d'année proratisée correspondant à 10/11<sup>ème</sup> alors qu'elle n'a presté que 4 mois et 6 jours en 2021.

Cette demande est non fondée.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel non fondé.

I.8. Quant au fondement du septième chef de demande originaire portant sur l'octroi d'une somme de 2.005,28 € à titre de pécule de vacance de sortie

...I.8.a. Position des parties

Madame MXXXXXXXX CXXXXX demande la condamnation du CPAS de Charleroi au paiement de 2.005,28 EUR au titre de pécule de vacances

Madame MXXXXXXXX CXXXXX doit prouver le bien-fondé de sa demande (article 8.4 du nouveau Code civil).

Le CPAS de Charleroi indique, quant à lui, avoir versé à Mme MXXXXXXXX CXXXXX une somme nette de 2.157,41 € à titre de pécule de sortie.

...I.8.b. Position de la cour de céans

De manière assez étonnante, Mme MXXXXXXXX CXXXXX revendique l'octroi, à titre de pécule de sortie, d'une somme nette de 2.005,28 € inférieure à celle que lui fut versée (2.157,41 €. Pièce 16 du dossier du CPAS).

Ce chef de demande est non fondé.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel non fondé.

II. Quant aux dépens des deux instances

Dans les motifs de ses conclusions additionnelles et synthèse (p.7), Mme MXXXXXXXX CXXXXX sollicite « *la condamnation du CPAS de Charleroi aux entiers frais et dépens de la première instance et en degré d'appel, en ce compris à l'indemnité de procédure, liquidée selon le barème forfaitaire de base pour « les litiges non évaluables en argent ».*

Cependant, dans le dispositif de ces mêmes conclusions (p.42), elle se limite à solliciter la condamnation du CPAS de Charleroi aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure de base pour les deux instances (première instance et appel) sans plus préciser réclamer l'indemnité de procédure de base pour « *les litiges non évaluables en argent* ».

Il y a lieu de réserver à statuer sur les dépens des deux instances aux fins de permettre aux parties de s'expliquer plus avant sur ce chef de demande.

\*\*\*\*\*

**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 partiellement fondée dans les limites visées ci-dessous :

Dit pour droit que le licenciement signifié à Mme MXXXXXXXX CXXXXX par le CPAS de Charleroi est constitutif d'abus de droit ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne le CPAS de Charleroi à verser à Mme MXXXXXXXX CXXXXX la somme nette de 15.000,00 €, évalué *ex aequo et bono*, à titre de dommage et intérêts pour réparer le préjudice moral subi par Mme MXXXXXXXX CXXXXX à la suite de l'abus de droit de licenciement dont elle a été victime, distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis à la suite de la rupture unilatérale du contrat de travail, cette somme devant être majorée des intérêts au taux légal depuis le 06/05/2021 ,puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

Confirme le jugement don appel pour le surplus en ce qu'il a débouté Mme MXXXXXXXX CXXXXX des autres chefs de demande originaire ;

Réserve les dépens des deux instances et renvoie la cause ainsi limitée au rôle particulier de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Ainsi jugé par la 1<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

X. V., président de chambre,  
P. C., conseiller social au titre d'employeur,  
A. R., conseiller social au titre de travailleur

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux P. C. et A. R., par X. V., président, avec l'assistance de A. H., greffier.

Le greffier,

Le président,

.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 25 octobre 2024 par X. V., président, avec l'assistance de A. H., greffier.

Le greffier,

Le président,