# Tribunal du Travail: Jugement du 23 octobre 2009 (Mons (La Louvière)). RG 08/1322/A

* Date : 23-10-2009
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20091123-8
* Numéro de rôle : 08/1322/A

JUGEMENT
PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 OCTOBRE 2009
R.G.n° 08/1322/A Rép. A.J. n° 09/
La 9ème chambre du Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :
EN CAUSE DE : M.C.S. ;
PARTIE DEMANDERESSE, comparaît personnellement et est assistée par Me VLASSEMBROUCK Olivier, Avocat à 7100 LA LOUVIERE ;
CONTRE : LA VILLE DE LA LOUVIERE, représentée par son Collège Communal, dont les bureaux sont établis à 7100 LA LOUVIERE, Hôtel de Ville, Place Communale ;
PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me FESLER David loco Me LECOMTE Marie-Françoise, Avocat à 6000 CHARLEROI ;
I. PROCÉDURE
1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :
- la citation signifiée le 14 mai 2008 ;
- les conclusions de la Ville de La Louvière reçues au greffe le 21 août 2008 ;
- les conclusions de Madame M.C.S. reçues au greffe le 18 novembre 2008 ;
- les conclusions additionnelles de la Ville de La Louvière reçues au greffe le 23 janvier 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame M.C.S. reçues au greffe le 13 mars 2009 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la Ville de La Louvière reçues au greffe le 20 mai 2009 ;
- l'avis écrit de Monsieur MARY, Substitut de l'Auditeur du travail, reçu au greffe le 11 août 2009 ;
- les répliques à l'avis de l'auditorat de la Ville de La Louvière reçues au greffe le 25 septembre 2009 ;
- le dossier de pièces des parties.
La cause a été fixée à l'audience du 26 juin 2009, conformément à l'article 747 du Code judiciaire, audience à laquelle le Tribunal a entendu les parties en leurs dires et moyens et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.
Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.
II. OBJET DE LA DEMANDE
2. La demande de Madame M.C.S. vise à entendre :
- dire pour droit qu'elle peut bénéficier de l'échelle D6 (avec allocation de diplôme) pour la période s'étendant du 1er octobre 2001 au 15 mai 2007 ;
- réserver à statuer quant aux arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, de pécules de vacances, de pécules de vacances de départ et d'indemnité complémentaire de préavis (et/ou de dommages et intérêts) revenant à Madame M.C.S. ;
- avant dire droit et pour autant que de besoin, condamner la Ville de La Louvière à produire aux débats dans le mois du prononcé du jugement à intervenir les échelles Dl et D6 (et leurs évolutions) pour la période s'étendant du 1er janvier 2001 au 15 mai 2007 ;
- à défaut, condamner la Ville de La Louvière au paiement d'une astreinte de 25,00 euro par jour de retard et par document manquant ;
- condamner la Ville de La Louvière au paiement d'une somme de 2.500,00 euro à titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes de droit administratif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la mise en demeure du 19 juillet 2007 ;
- condamner la Ville de La Louvière au paiement d'une somme de 5.000,00 euro à titre de dommages et intérêts pour abus de droit, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la mise en demeure du 19 juillet 2007 ;
- condamner la Ville de La Louvière au paiement d'une somme provisionnelle de 807,31 euro bruts, sur un montant évalué sous toutes réserves à 1.500,00 euro , à majorer ou minorer en prosécution de cause, à titre de rémunération pour heures supplémentaires prestées mais impayées, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 19 juillet 2007 ;
- condamner la Ville de La Louvière au paiement d'une somme de 37,74 euro à titre de remboursement de frais, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 19 juillet 2007 ;
- condamner la Ville de La Louvière aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.
III. ANTÉCÉDENTS
1. Engagement de Madame M.C.S.
3. Au terme d'une délibération du 7 juin 1993, le collège échevinal de la Ville de La Louvière a décidé d'engager Madame M.C.S. sous le lien d'un contrat de travail.
Ledit contrat de travail, à durée déterminée, est signé le 11 juin 1993. Madame M.C.S. est engagée comme rédactrice au sein du service Sécurité et Hygiène ( ).
4. Par une délibération du 9 mai 1994, le collège échevinal a décidé d'engager Madame M.C.S. pour une durée indéterminée, aux même conditions. Un nouveau contrat est signé le 14 juin 1994 ( ).
5. Le 24 juin 1994, l'intéressée reçoit le diplôme de graduée en secrétariat - langues ( ).
Par une délibération du 18 juillet 1994, le collège décide de modifier ses fonctions. Un avenant à son contrat, signé le 20 septembre 1994, fait d'elle une secrétaire ( ).
Madame M.C.S. est affectée au service Sécurité et Hygiène jusqu'en 1997, puis au Service Gestion du Personnel jusqu'en 1999 et enfin au service des Fêtes jusqu'en 2007.
2. Barème de rémunération du personnel communal
6. Le 27 mai 1994, la Région wallonne établit un barème général, destiné au personnel statutaire des communes et provinces, mais qui n'a pas de force obligatoire.
Ce protocole est approuvé par le conseil communal le 25 juin 2001, qui motive sa décision sur :
· « le principe général selon lequel "à travail égal, salaire égal" » ;
· « le caractère injuste de l'écart de salaire à fonction égale entre les agents statutaires et les agents contractuels » (« résultat de mesures prises dans les années quatre-vingt pour maintenir au maximum le volume de l'emploi ») ;
· le fait « que cet écart ne peut être que temporaire et qu'il est de la responsabilité de l'autorité de le réduire » ( ).
Par une seconde décision prise le même jour, le conseil communal prévoit les modalités d'application du protocole :
· augmentation de 20% des rémunérations du personnel contractuel au 1er janvier 2001 ;
· régularisations par tranches, entre 2002 et 2005, selon les possibilités budgétaires (car « une application immédiate [...] obérerait fortement les finances communales ») ;
· interdiction d'obtenir un traitement supérieur à celui d'un statutaire placé dans les même conditions (car « dans une même administration, il y a lieu, par mesure d'équité, d'attribuer pour le même grade la même échelle de traitement relative aux même types de prestations ») ( ).
Le 13 septembre 2001, la députation permanente de la province approuve la première décision du 25 juin 2001 ( ).
3. Echelle barémique appliquée à Madame M.C.S.
7. Suite au protocole d'accord du 21 juin 2001 ( ),Madame M.C.S. est rémunérée au barème des employés d'administration, à l'échelle D1.
8. Répondant le 7 mai 2003 à un courrier de l'échevin S, le bourgmestre et le secrétaire communal précisent que Madame M.C.S. ne peut bénéficier de l'échelle barémique B1 :
« Etant donné que l'intéressée n'exerce pas la fonction spécifique en rapport avec son diplôme de secrétariat, elle n'a pas été repositionnée en qualité de gradué spécifique mais bien en employée d'administration D1 avec allocation de diplôme » ( ).
Répondant le 2 octobre 2003 à un courrier de Madame M.C.S. ( ), le bourgmestre et le secrétaire communal répètent l'argument d'absence d'exercice d'une fonction liée à son diplôme ( ).
Le 24 mars 2004, Madame M.C.S. précise sa position dans une lettre au bourgmestre. Son ancien chef de service aurait admis le passage de l'échelle D1 à l'échelle D6. Par ailleurs, elle a été chargée de la coordination de projets (notamment en matière de coopération internationale) et suit des formations. Elle conclut sur une certaine frustration de ne pas voir son investissement professionnel faire l'objet d'une juste rémunération ( ).
Par un courrier du 11 juin 2004, le bourgmestre répète de nouveau l'argument d'absence d'exercice d'une fonction liée à son diplôme ( ). Le courrier précise ce faisant les motifs de ne pas appliquer l'échelle B1, ce que Madame M.C.S. ne revendique pas, mais ne dit rien à propos de l'échelle D6, dont l'application est demandée.
Le 9 août 2004, le secrétaire régional de la CGSP rappelle au bourgmestre la revendication de Madame M.C.S., dont il lui a parlé à plusieurs reprises ( ).
Le 24 mars 2006, Madame M.C.S. émet une demande de mutation, vers une fonction accessible sur base d'un diplôme de gradué.
Le 19 mai 2006, elle sollicite l'intervention de la Région wallonne (Direction générale des Pouvoirs locaux) pour déterminer son barème, en faisant valoir que les tâches qui lui sont confiées ne correspondent plus à l'échelle D1 ( ).
Par courrier du 24 mars 2004, Madame M.C.S. sollicite son intégration dans l'échelle D6 en invoquant sa fonction de secrétaire ( ).
Le 25 septembre 2006, l'inspecteur général de la Région wallonne, en charge de la fonction publique locale, écrit au collège que Madame M.C.S. :
« pouvait être repositionnée en 1.50 (échelle de rédacteur) puis en D4 (échelle RGB d'employé d'administration) ce qui peut être corroboré par le fait que son diplôme d'humanités supérieures lui permet d'obtenir l'échelle D4 (cfr. circulaire "formation" n°1). Etant titulaire d'un graduat en secrétariat, Madame M.C.S. pourrait même obtenir l'échelle D6 puisqu'elle compte en outre une ancienneté pécuniaire de 4 ans » ( ).
Le collège échevinal écrit le 22 mars 2007 à la Région wallonne et rappelle que Madame M.C.S. ne peut être intégrée dans l'échelle B1. Le courrier ne répond pas aux interrogations relatives à l'intégration dans une autre échelle, à savoir D4 ou D6 ( ).
Le 11 juin 2007, soit après le licenciement de Madame M.C.S., le Ministre COURARD répondra personnellement à ce courrier en maintenant le point de vue de son administration, et en ajoutant que :
« la disposition statutaire que vous citez, à savoir le positionnement dans une échelle d'employé d'administration, ne faisait d'ailleurs pas obstacle à une telle régularisation » ( ).
4. Incident du 23 mars 2007
9. Le 23 mars 2007, un incident a lieu entre Madame M.C.S. et son supérieur hiérarchique P.N.
La version de ce dernier, reprise par le collège échevinal le 14 mai 2007, est la suivante :
« à cette date, une entrevue avait eu lieu entre Madame M.C.S. et Monsieur P.N., concernant les tâches de l'intéressée en ce qui concerne la coopération internationale et l'organisation de la semaine de la solidarité ;
(...) le travail n'avait pas été organisé, (...) aucune école n'avait été contactée une semaine avant les vacances de Pâques alors que l'événement avait lieu 8 jours après la rentrée des classes et que de facto les écoles étaient fermées pendant les vacances de Pâques ;
(...) en février 2007, Madame M.C.S. avait évoqué l'organisation de cet événement, (...) elle avait précisé (...) ne pas avoir besoin d'aide de collègue, qu'elle préférait travailler seule, que Monsieur P.N. pouvait lui faire confiance » ( ).
La version de Madame M.C.S. est exposée dans un courrier écrit à Monsieur P.N. le 10 avril 2007, soit peu après l'incident et bien avant le licenciement ( ) :
« J'ai réellement besoin d'obtenir des explications claires et précises par rapport aux faits que tu me reproches :
1) Je ne fous rien (depuis ton entrée en service jusqu'au 23 mars 2007)
2) Je suis incompétente.
J'aimerais avoir des réponses à mes questions. Aujourd'hui encore, je ne sais toujours pas les faits qui me sont incriminés ».
Madame M.C.S. précise comme suit les faits, en terme de conclusions :
· fin décembre 2006, elle a reçu un appel à projet concernant la deuxième semaine de la Solidarité Internationale organisée par le Conseil Wallonie-Bruxelles de la Coopération Internationale ;
· cette semaine débutait le 23 avril 2007 et le plan d'action du projet devait être rentré le 14 février 2007 ;
· bien qu'elle ait mis tout en œuvre pour démarrer correctement le projet, elle a été contrainte de faire savoir à Monsieur P.N., courant janvier 2007, que ce dernier n'était pas réalisable pour différentes raisons : manque de temps, impossibilité de rassembler et de se coordonner convenablement avec les différents partenaires (dont Monsieur M.) ;
· Monsieur P.N. n'en a eu que faire, se contentant de répondre « qu'elle ne foutait rien » ;
· elle a donc continué ce projet et envoyé le rapport écrit juste avant la date buttoir du 14 février ;
· le projet a finalement été accepté, ce qui atteste à suffisance de la qualité du travail réalisé ;
· le vendredi 23 mars 2007, elle a une nouvelle fois rencontré Monsieur P.N. pour lui expliquer l'état d'avancement du projet ;
· chaque partenaire, en ce compris Madame M.C.S., avait réalisé la part du travail qui lui avait été attribuée dans les délais, exception faite de Monsieur M. en ce qui concerne le volet enseignement ;
· face à ce constat, Monsieur P.N. a lui-même décidé que le projet était arrêté et que Madame M.C.S. « ne foutait rien » !
· ne pouvant accepter ce reproche, Madame M.C.S. a adressé à son supérieur hiérarchique la lettre du 10 avril 2007.
Les 27 mars 2007 et 20 avril 2007, Madame M.C.S. émet deux demandes de mutation.
5. Le licenciement
10. Le 14 mai 2007, le collège échevinal décide de licencier Madame M.C.S., compte tenu :
· de l'incident du 23 mars 2007, tel que décrit par Monsieur P.N. ;
· de la capacité de travail de l'intéressée, telle que décrite par Monsieur P.N. ;
· du fait :
- « que ces critiques sont régulièrement formulées par des agents qui travaillent ou qui ont travaillé avec Madame M.C.S .»,
- « que suite à toutes ces remarques, Monsieur P.N. estime que Madame M.C.S. n'a plus sa place au sein du service "animation de la cité" »,
- « que certains collègues du service refusent de travailler avec elle suite aux innombrables problèmes déjà survenus dans la réalisation de leurs tâches ».
Un congé est notifié à Madame M.C.S. par un courrier recommandé du 15 mai 2007 ( ). Celui-ci précise que :
· « Votre comportement étant inadapté aux besoins des services de l'Administration, le Collège communal (...) a décidé de mettre fin à votre contrat (...) » ;
· « Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération couvrant une période de 15 mois sera versée sur votre compte bancaire » ;
· « Vos quotas d'heures de récupération ainsi que les jours de congés non épuisés vous seront également liquidés ».
Un document C4 est établi le 18 mai 2007. Il mentionne comme motif précis du chômage un :
« comportement inadapté aux besoins des services de l'administration ».
Toutefois, par une délibération du 11 juin 2007, le collège échevinal va remplacer cette phrase par :
« ne correspond plus au profil de la fonction » ( ).
Le 19 juillet 2007, le conseil de Madame M.C.S. demande à la Ville de La Louvière de lui faire part de ses intentions quant au règlement des heures supplémentaires, à la régularisation barémique et aux frais non remboursés ( ).
Les délibérations des 14 mai et 11 juin 2007 sont communiquées à Madame M.C.S. en annexe au courrier adressé le 24 août 2007 ( ), soit après la réception du courrier adressé par le conseil de Madame M.C.S. et bien après la réception du courrier adressé par le Ministre COURARD.
IV. DISCUSSION
A. Echelle barémique
1. Principes applicables
a. La révision générale des barèmes (RGB)
11. En vertu du principe de l'autonomie communale, le conseil communal fixe le cadre et le statut des agents ( ).
La Révision générale des barèmes ( ) fixe quelques grands principes relatifs aux grades, échelles de traitements et barèmes des agents mais également à leur carrière professionnelle, leur évaluation et leur formation.
Il s'agit là uniquement de recommandations pour les pouvoirs locaux qui ne sont donc pas obligés de s'y référer.
Les échelles de traitement et barèmes de référence fixés dans le cadre de la révision générale des barèmes sont applicables uniquement aux agents statutaires des communes.
12. Il est notamment stipulé que :
« Le niveau D regroupe les emplois, grades et fonctions qui requièrent, lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour pouvoir les exercer. Six catégories d'agents vont relever maintenant du niveau D.
- La première catégorie est formée par ceux que l'on appellera « Les employés d'administration ». Sont à considérer comme tels, les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (les commis par ex.), les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (les rédacteurs par ex.) ainsi que les détenteurs d'un graduat à formation générale non spécifique à la fonction. »
(...)
Personnel administratif
D.1. Cette échelle s'applique:
Par voie de recrutement.
A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.
(...)
D.4. Cette échelle s'applique:
Par voie de recrutement.
A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.
(...)
D.6. Cette échelle s'applique:
Par voie de recrutement
A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court.
En évolution de carrière
Au (à la) titulaire de l'échelle D.4. ou D. 5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes:
- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D.4. ou D.5. et avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente. »
b. Application de la révision générale des barèmes au personnel contractuel
13. Le conseil communal de La Louvière semble avoir décidé, le 18 décembre 1995, d'appliquer la révision générale des barèmes (RGB) aux rémunérations du personnel statutaire non-enseignant.
L'extension de ce barème au personnel contractuel fait l'objet d'une négociation entre le collège échevinal et deux syndicats. Un protocole d'accord du 21 juin 2001 ( ) stipule que :
« Le Collège des Bourgmestres et échevins accepte :
1.4. La régularisation des rémunérations des agents contractuels au barème RGB sur quatre ans, en fonction des possibilités budgétaires, par tranches de 20%, la première avec effet au 1er janvier 2001.
Le rattrapage, par tranche, pourra être augmenté en fonction des disponibilités budgétaires.
Les problèmes d'intégration de chaque membre du personnel contractuel seront réglés :
ü Soit, par repositionnement dans une échelle d'employé d'administration avec l'octroi, le cas échéant d'une allocation de diplôme pour les titulaires d'un diplôme supérieur, à la condition que ce diplôme soit utile à la fonction, et en assurant une sauvegarde barémique.
ü Soit, par repositionnement dans l'échelle B1 spécifique à la fonction exercée, à condition de satisfaire aux critères suivants :
a) Exercer réellement cette fonction spécifique.
b) Etre titulaire du graduat ou du régendat correspondant.
c) L'emploi spécifique doit être prévu au nouveau cadre.
1.6. (...)
L'évolution de carrière ne sera pas appliquée au personnel contractuel.
(...) » ( ).
Ce protocole d'accord a été approuvé par le conseil communal le 25 juin 2001 ( ).
14. Par l'article 1.4. du protocole d'accord du 21 juin 2001, le collège échevinal de la ville de La Louvière a accepté d'appliquer la révision générale des barèmes au personnel contractuel. Cette décision a été ensuite approuvée par le conseil communal, puis la députation permanente ( ).
Comme le relève l'Auditeur du travail, cet article prévoit deux possibilités :
1. Le positionnement dans une échelle d'employé d'administration (avec octroi éventuel d'une allocation de diplôme).
Au sein de la révision générale des barèmes, les employés d'administration constituent une des catégories de fonctions reprises au niveau D. Ainsi, l'échelle D1 est destinée aux employés sans formation, la D4 aux titulaires d'un diplôme d'enseignement secondaire supérieur, la D6 aux titulaires d'un graduat non spécifique à la fonction, etc.
2. Le positionnement dans l'échelle barémique B1.
Le RGB rassemble au niveau B les emplois « spécifiques », qui exigent un profil particulier en rapport avec la fonction à exercer.
Le protocole prévoit donc trois conditions à remplir : le travailleur doit exercer une fonction spécifique ; il doit être titulaire d'un graduat ou régendat ; la fonction spécifique doit être prévue au nouveau cadre.
15. La mention contenue à l'article 1.6 selon laquelle « L'évolution de carrière ne sera pas appliquée au personnel contractuel » ne signifie pas, dans la première hypothèse, que seule une échelle D1 s'applique à l'ensemble du personnel. A la lecture de la circulaire instituant la révision générale des barèmes, il apparaît que deux possibilités sont prévues à chaque échelon : l'une lorsque l'échelle s'applique « par voie de recrutement » et l'autre « en évolution de carrière » ( ).
Les employés sont donc positionnés dans une échelle D1 à 10 en fonction de leur situation au moment du recrutement. Par contre, leur situation n'est pas susceptible d'être adaptée « en évolution de carrière ».
Il convient donc de prendre en compte la situation de l'employé contractuel lors de l'instauration de la révision générale des barèmes et de l'intégrer dans l'échelle correspondante. Cette situation n'est ensuite pas susceptible, au terme du protocole d'accord, d'être adaptée « en évolution de carrière ».
2. En l'espèce
16. Madame M.C.S. n'exerçant pas une fonction spécifique, elle ne peut bénéficier de l'échelle B1.
L'échelle D1 à D10 doit en revanche être appliquée.
Il convient de tenir compte du fait que Madame M.C.S. a été engagée sous le bénéfice d'un diplôme de secrétariat langues, en qualité précisément de secrétaire.
C'est donc logiquement que la Région wallonne (ainsi que le Ministre COURARD) a estimé que Madame M.C.S. pouvait être positionnée dans les échelles D4 ou D6.
Etant graduée en secrétariat langue et exerçant depuis 1994 un emploi de secrétaire, il est difficilement contestable que Madame M.C.S. entrait bien dans l'échelle D6, lors de son entrée en vigueur. Pour rappel en effet, « lors du recrutement », cette catégorie s'applique :
« A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court. »
17. La Ville de La Louvière ayant fait débuter la période de régularisation au 1er janvier 2001, cette date peut être retenue comme point de départ de la demande de Madame M.C.S.
Madame M.C.S. avait donc bien droit à être positionnée dans l'échelle barémique D6 à partir du 1er janvier 2001.
18. En décidant que Madame M.C.S. devait être intégrée à l'échelle D6, le tribunal ne contrevient nullement au principe de séparation des pouvoirs, mais réintègre Madame M.C.S. dans ses droits civils, la Ville de La Louvière ayant fautivement appliqué l'échelle de barème pourtant instituée par son conseil communal, lorsqu'il a décidé d'appliquer la révision générale des barèmes au personnel contractuel.
A tout le moins, l'application de l'échelle D1, en lieu et place de l'échelle D6, a constitué une erreur manifeste d'appréciation.
B. Régularisation barémique
19. Il y a lieu de réserver à statuer quant à la régularisation à opérer (rémunération, prime de fin d'année, pécule de vacances, indemnité compensatoire de préavis).
Comme les y invite l'avis écrit de l'Auditeur du travail, les parties veilleront notamment, dans le cadre de la réouverture des débats, à préciser les points suivants :
· la prescription : s'il est exact que l'article 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle prévoit un délai de 5 ans lorsque l'action civile naît d'une infraction, encore faut-il « constater que les faits qui servent de base à cette demande tombent sous l'application de la loi pénale : (le juge) est tenu de relever les éléments constitutifs de cette infraction qui ont un effet sur l'appréciation de la prescription » ( ) ;
· la méthode de régularisation : s'il est exact que Madame SELVANI doit être positionnée dans l'échelle D6 à partir du 1er janvier 2001, il y a lieu de tenir compte des modalités d'applications du protocole contenues dans la seconde décision prise par le conseil communal le 25 juin 2001. L'intéressée a donc droit à 20 % de la rémunération à l'échelle D6 au 1er janvier 2001, puis aux pourcentages « de rattrapage » mis en place entre 2002 et 2005. Selon les modalités d'application du protocole d'accord, ce pourcentage est en principe de 20 % l'an ; la Ville de La Louvière précisera si un autre pourcentage a été prévu, en fonction des possibilités budgétaires ;
· les montants de l'échelle barémique D6 : l'évolution de l'échelle barémique D6 entre 2001 et 2007 n'est pas connue ; Seuls les montants applicables en 2008 ont pu être obtenus par l'Auditeur du travail auprès de la Région wallonne.
20. La demande de production de documents sous peine d'astreinte est justifiée. En effet, la Ville de La Louvière paraît récalcitrante à produire l'échelle barémique D6, pour les années 2001 à 2007, dont la production est cependant légitimement demandée par Madame M.C.S.
Le tribunal précise cependant que l'échelle arrêtée au 1er décembre 2004 peut être consultée sur le site de la Région Wallonne, en annexe à la circulaire instituant la révision générale des barèmes ( ).
C. Abus de droit
1. Principes applicables
1.1 Obligation de motiver l'acte administratif
21. Le congé donné par une autorité administrative constitue un acte qui doit être formellement motivé :
« La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs (M.B., 12 sept. 1992) impose que soit motivé formellement tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un ou de plusieurs administrés ou d'une autorité administrative.
Selon la doctrine, la décision de licencier un travailleur sous contrat de travail pour quelque motif que ce soit doit désormais être formellement motivée en matière de droit du travail lorsque l'employeur doit être considéré comme une autorité administrative. » ( )
Selon la Cour du Travail de Mons :
« la motivation de ce congé doit comporter trois éléments :
· l'autorité administrative doit indiquer précisément dans la lettre de rupture, les faits sur lesquels elle fonde sa décision de rompre le contrat,
· l'autorité administrative doit indiquer les dispositions légales dont elle fait application,
· l'autorité administrative doit indiquer pourquoi les faits sur lesquels elle fonde sa décision de rompre le contrat l'ont amenée à faire application de ces dispositions. » ( )
Si la décision administrative entend se référer à un autre document, trois conditions doivent être respectées ( ) :
· le document auquel se réfère l'acte administratif doit lui-même être adéquatement motivé,
· son contenu doit être connu du destinataire de l'acte (connaissance antérieure ou concomitante à celle de l'acte, mais pas postérieure),
· l'acte doit faire sienne la position adoptée dans ce document.
1.2 Obligation d'entendre le travailleur
a. La faute
22. L'adage: «Audi alteram partem » (Traduction libre : écoutez l'autre partie) est un principe général de droit consacré depuis longtemps en matière administrative ( ).
Il a pour conséquence qu'un administré doit pouvoir être entendu avant la prise d'une décision le concernant.
Le non-respect de ce principe d'audition préalable constitue une faute, dans le chef des pouvoirs publics ( ).
Cette faute peut constituer un élément d'appréciation pour une demande fondée sur un licenciement abusif, lorsque le travailleur invoque des circonstances humiliantes de la rupture ( ) ou lorsque les faits ne sont pas établis ou litigieux ( ).
23. Dans une espèce dans laquelle l'O.N.Em. procède au licenciement d'un travailleur au sein d'une Agence Locale pour l'Emploi, sur commande de l'administration communale et sans vérifier les griefs formulés, la Cour d'Appel de Liège décide :
« Qu'il suit qu'en l'espèce, sans que l'on sache si les critiques émises à charge de l'appelante étaient fondées ou non, il est en tout cas établi que l'intimé a agi avec une légèreté et une précipitation coupables, donc de manière fautive, en congédiant son employée sur la base d'informations non contrôlées et non confrontées à la propre version de l'intéressée, ainsi qu'en indiquant sur le formulaire C 4, document non confidentiel, un motif du chômage qui s'apparente à un grief professionnel important » ( ).
b. Dommage
24. Selon la Cour du Travail de Liège :
« la sanction de l'absence d'audition (...) ne pourrait (...) consister en l'irrégularité du congé (...). Tout au plus, l'employé licencié sans avoir été entendu préalablement peut-il invoquer un dommage distinct qu'il lui appartient d'établir » ( ).
En ce qui concerne ce dommage, la cour du travail de Bruxelles rappelle que le travailleur :
« peut notamment démontrer que l'objectif de la règle violée n'a pas été atteint. L'audition (...) (permet) à l'autorité administrative de prendre une décision correcte. L'audition apporte en effet une garantie aux droits et intérêts de chacun et permet de réduire le risque d'erreur » ( ) .
L'audition du travailleur permet en effet à la commune :
« d'être informée de manière complète et objective des circonstances qui pourraient l'amener à prendre la décision litigieuse et d'éviter tout risque d'erreur ou de contestation » ( ).
Elle permet d'entendre le travailleur sur les griefs qui lui sont reprochés et de l'informer sur les mesures que la commune entend adopter.
25. Le travailleur doit donc établir que la faute éventuellement commise lui a causé un préjudice consistant, par exemple, dans la perte d'une chance de conserver son emploi auprès de l'autorité administrative ( ).
1.3 Définition de l'abus de droit
26. Selon la Cour du travail de Mons :
« 1.1. En droit belge, le droit de chacune des parties de mettre fin au contrat de travail est discrétionnaire. Ce qui signifie qu'il dépend de la seule volonté de son auteur de mettre fin au contrat, sans que cette volonté soit soumise à des conditions relatives aux causes de licenciement ou au comportement du travailleur.(V. VANNES « Le contrat de travail : Aspects théoriques et pratiques », 2ème édition, Bruylant, p. 698, n°1002).
Il est, par ailleurs, de l'essence du contrat de travail à durée indéterminée de pouvoir y mettre fin.
Ce droit n'est toutefois pas absolu et son usage peut le cas échéant s'avérer constitutif d'un abus de droit.
La loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail ne prévoit pas en faveur des employés une disposition légale propre au licenciement abusif, à l'instar de l'article 63 de la même loi applicable aux ouvriers.
La théorie de l'abus de droit n'en est pas moins applicable en cas de licenciement des employés.
1.2. Rappelant les conditions d'application de la théorie de l'abus de droit, la Cour de cassation a dit pour droit que : « Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci » (Cass.19 septembre 1983 Pas., 1984, 55)
et que : « l'abus suppose que le droit ait été exercé d'une manière dépassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente » (Cass., 1er février 1996, Pas., 1996, I, 158).
Ainsi que le rappelait Jacques CLESSE et Vincent NEUPREZ (Orientations, 1998, p. 188 et svtes),
« Parmi les critères spécifiques de l'abus de droit figurent notamment :
- l'intention de nuire,
- l'exercice du droit qui cause un dommage à autrui par témérité, légèreté ou imprudence,
- entre plusieurs manières d'exercer son droit, le titulaire choisit sans utilité pour lui le mode d'exercice le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général,
- l'abus existe lorsque le titulaire d'un droit use de celui-ci dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélative d'un tiers,
- le détournement du droit de sa finalité économique et sociale ».
1.3. L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions.
D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108).
D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de licenciement abusif doit être un préjudice « distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).
Rappelons en effet que :
- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1er mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).
Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, la Cour ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent.
Relevons à cet égard que « Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués »(C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « des circonstances dans lesquelles il intervient » (C.T. Liège,.3 novembre, 1994, inédit RG 21484).
Il en résulte que « l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3ème Ch., RG 12918).
2. L'abus de droit suppose donc un usage du droit de licencier dépassant manifestement les limites de l'exercice normal qu'aurait pu faire de ce droit une personne prudente et diligente ainsi qu'un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit dans la mesure où le dommage propre au licenciement est couvert par une indemnité de congé qui répare forfaitairement tant le préjudice matériel que moral encouru.
Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :
- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;
- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.
3.1. En l'espèce, Madame B. reproche au CPAS de La Louvière de ne pas avoir respecter un certain nombre de règles auxquelles il se trouve tenu en sa qualité d'autorité administrative et, partant, d'avoir agi avec légèreté en lui notifiant congé, fut-ce avec paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, sans s'être assuré du caractère avéré des faits reprochés, sans adapter sa sanction à la gravité toute relative des faits reprochés et en donnant de surcroît à ce licenciement une publicité attentatoire à l'honneur de la travailleuse en mentionnant notamment pour motif sur le formulaire C4 « problèmes comportementaux », soit une accusation grave que rien n'étaye.
Madame B. demande en conséquence que le CPAS de La Louvière soit condamné à lui payer une indemnité de licenciement abusif de 7.500 euro d'une part, en raison du nombre de fautes commises dans l'exercice de son droit de licencier et d'autre part par l'importance du dommage qu'elle a subi, à savoir la nécessité de se faire suivre par un médecin neuropsychiatre pour manifestations de dépression majeure faisant suite à un licenciement caractérisé par son caractère humiliant.
3. 2. La Cour ne conteste pas le caractère abusif du licenciement au vu de la légèreté avec laquelle le CPAS a procédé à la mise à pied de Madame B. au cours de la période de protection de sa maternité, tant au vu de la nature des faits reprochés à l'appui d'un licenciement immédiat qu'au motif particulièrement infamant repris au formulaire C4.
Le dommage exceptionnel dont Madame B. doit apporter la preuve, à savoir celui qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit, demeure toutefois difficilement quantifiable.
S'agissant d'un dommage résultant des circonstances de son licenciement et plus particulièrement de la délivrance d'un certificat C4 nanti de mentions inutilement infamantes et du suivi médical qu'il a nécessité, la Cour réduira l'indemnité de 7.500 euro allouée par le premier juge pour la fixer ex æquo et bono à la somme de 1250 euro . » ( )
27. Le licenciement en représailles d'une demande ou d'un comportement légitime a toujours été considéré comme un abus du droit de licencier ( ).
2. En l'espèce
2.1 La faute
a. Défaut de motivation
28. La lettre du 15 mai 2007 se limite à déclarer à Madame M.C.S. que :
« votre comportement étant inadapté aux besoins des services de l'Administration, le Collège communal de ce 14 mai 2007 a décidé de mettre fin à votre contrat de travail d'employée (...) » ( ).
L'acte n'est manifestement pas suffisamment motivé. Il ne précise en effet nullement les faits sur base desquels le collège décide devoir mettre fin aux relations de travail. Les règles juridiques appliquées ne sont pas non plus mentionnées. Les faits justifiant la rupture n'étant pas indiqués, il n'est pas possible pour Madame M.C.S. de savoir pourquoi son comportement est inadapté.
29. L'irrégularité ne peut être couverte par la motivation adéquate d'un autre document.
En effet, rien n'indique que la décision prise par le collège échevinal le 14 mai 2007 ai été communiquée à Madame M.C.S. en même temps que la lettre de licenciement :
· la lette lettre ne mentionne aucune annexe ;
· le courrier du 24 août 2007, par lequel la ville transmet « une seconde fois » la décision du 14 mai 2007, a été notifié à Madame M.C.S. un mois après le début de la contestation formulée par son conseil et trois mois après le licenciement.
La ville de La Louvière n'a donc pas respecté son obligation de motivation.
b. Défaut d'audition
30. La Ville de La Louvière n'a pas entendu Madame M.C.S. avant de procéder à son licenciement.
Il s'agit d'une faute qui a eu pour conséquence que Madame M.C.S. n'a pu s'expliquer sur les griefs qui sont retenus par la délibération.
La faute est de nature à conférer, en l'espèce, un caractère abusif au licenciement, dès lors que la motivation de celui-ci est incorrecte.
c. Abus du droit de licencier
31. La Ville de La Louvière a licencié Madame M.C.S. sur base :
· de l'incident du 23 mars 2007, tel que décrit par Monsieur P.N. ;
· de sa capacité de travail, telle que décrite par Monsieur P.N. (qui « estime que Madame M.C.S. n'a plus sa place au sein du service "animation de la cité" ») ;
· de critiques de collègues (anonymes), qui « refusent de travailler avec elle suite aux innombrables problèmes déjà survenus dans la réalisation de leurs tâches ».
La Ville de La Louvière estime que son point de vue est confirmé par :
· les demandes de mutation de Madame M.C.S. ;
· le fait que la Région wallonne ait exposé son point de vue sur l'échelle barémique applicable depuis le 25 septembre 2006, soit bien avant le licenciement.
Au moment de son licenciement, Madame M.C.S. a presque 14 ans d'ancienneté. Monsieur P.N. n'exerce par contre la fonction de chef de service que depuis 6 mois.
En résumé, sont invoqués pour justifier le licenciement de Madame M.C.S. :
· un conflit avec le chef de service nouvellement nommé, sans que les faits n'aient donné lieu à un examen contradictoire ;
· une évaluation faite unilatéralement par ce chef de service ;
· des critiques émises par des individus non identifiés, qui n'ont été recueillies que par le chef de service en question ;
· des demandes de mutations faites pour bénéficier d'une échelle barémique plus élevée (ce qui n'est pas illégitime) ;
· le fait que l'intervention d'un Ministre régional en faveur d'une régularisation de l'échelle barémique de l'intéressée n'a aucune incidence sur son licenciement, puisque des demandes répétées sont émises dans ce sens depuis 2003 (ou 2006, si l'on se base sur l'intervention de la Région wallonne).
La position défendue par la ville de La Louvière n'est pas sérieuse. L'invocation de l'incident du 23 mars 2007 et l'évaluation faite par un chef de corps récemment entré en fonction apparaissent comme des artifices utilisés pour licencier Madame M.C.S. à tout prix.
Or, depuis quatre ans, Madame M.C.S. a un contentieux avec la ville au sujet de son échelle barémique, contentieux qui prend de plus en plus d'ampleur suite à l'intervention des services régionaux.
Dans ces circonstances, la ville apparaît comme un employeur de mauvaise foi, et le licenciement comme une mesure de représailles par rapport à des revendications légitimes.
2.2 Le dommage
32. La ville de La Louvière n'a pas entendu Madame M.C.S. avant de la licencier. Le résultat est que la lettre du 15 mai 2007 et le document C4 du 18 mai 2007 (corrigé ultérieurement) font tous deux référence à un « comportement inadapté », c'est-à-dire à l'incident du 23 mars 2007.
Or, Madame M.C.S. conteste formellement la présentation de cet incident par la ville, qui ne reprend que la version unilatérale de Monsieur P.N.
Si la Ville de La Louvière avait procédé à l'audition de Madame M.C.S., elle aurait relevé les contradictions entre les deux versions, et aurait douté de celle de Monsieur P.N. Face à un problème entre deux personnes au sein d'un même service, elle aurait pu envisager d'autres mesures qu'un licenciement (déplacement de l'un ou l'autre intéressé, réorganisation du service, team building, etc).
Le défaut d'audition préalable a entraîné le défaut de motivation.
La faute commise par la Ville de La Louvière a pour conséquence que Madame M.C.S. a perdu une chance sérieuse de conserver son emploi.
33. Le préjudice est renforcé par le fait que le licenciement, non sérieusement motivé, constitue une mesure de représailles à l'égard de Madame M.C.S. qui fait légitimement valoir ses droits.
Il s'agit cependant d'un seul et même préjudice, qui se trouve occasionné par les différents manquements de la Ville de La Louvière : défaut de motivation, défaut d'audition préalable et mesure de représailles.
Il revient au tribunal d'évaluer le dommage subi consistant dans le fait d'avoir perdu une chance sérieuse de conserver son emploi et d'avoir fait l'objet d'une mesure vexatoire.
Ce préjudice sera adéquatement réparé par l'octroi d'une indemnité évaluée, ex æquo et bono, à 2.500,00 euro .
D. Intérêts légaux et judiciaires sur l'indemnité pour abus de droit
1. Principes applicables
1.1 Point de départ du calcul des intérêts
34. Lorsqu'une demande porte sur des dommages et intérêts en raison d'un comportement abusif de l'employeur ( ), une controverse existe quant à savoir si l'indemnité présente un caractère rémunératoire ou un caractère indemnitaire. Dans le premier cas, les intérêts légaux sont dus à dater du jour du licenciement. Dans le second cas, les intérêts ne sont dus qu'à dater de la sommation de payer ou à défaut de l'acte introductif d'instance.
La seconde thèse est généralement admise ( ).
1.2 Base de calcul des intérêts
35. Il reste alors à déterminer la base de calcul des intérêts... le net ou le brut ? Cette base dépend des retenues dont feront l'objet les indemnités.
N'étant pas de la rémunération, les indemnités ne feront pas l'objet de retenues sociales ( ).
36. En matière fiscale, la situation est plus nuancée.
Si l'indemnité couvre un dommage moral, il est en principe exonéré de taxation. Dans les autres cas, le montant est soumis à taxation.
Quatre situations peuvent se présenter :
- le tribunal a décidé que l'indemnité constitue un dommage matériel ;
- le tribunal ne s'est pas prononcé sur le caractère matériel ou moral des indemnités ;
- les montants ne sont pas couverts par une décision judiciaire ;
- le tribunal a constaté, soit pour le travailleur concerné, soit pour d'autres travailleurs dans la même situation, au terme d'un raisonnement transposable, que l'indemnité recouvrait un dommage moral.
Dans les trois premiers cas, l'administration soumettra à l'impôt les indemnités, tandis que dans le quatrième cas, les montants ne seront pas taxés ( ).
Les intérêts devraient donc être calculés sur le brut diminué du précompte professionnel dans les trois premiers cas et sur le brut dans le quatrième cas.
2. En l'espèce
37. Seuls les intérêts judiciaires sont dus, à l'exclusion des intérêts moratoires depuis la mise en demeure du 19 juillet 2007, jusqu'à la date de la citation, puisque la mise en demeure ne réclamait pas le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.
E. Heures supplémentaires
1. Principes applicables
38. Selon la Cour de cassation :
« la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail » et « lorsque l'employeur fait effectuer au travailleur un travail autre que le travail convenu, fût-ce de manière irrégulière, le travailleur a droit à la rémunération, correspondant au travail effectué et non à la rémunération due par l'employeur pour l'exécution du travail convenu » ( ).
Par conséquent, des heures supplémentaires prestées doivent être rémunérées, peu importe que l'employeur les ait expressément demandées ou autorisées. Son consentement tacite suffit.
2. En l'espèce
2.1 Heures supplémentaires prestées les 19 et 24 mars 2007
39. L'existence des heures supplémentaires prestées les 19 et 24 mars 2007, détaillées dans sa lettre du 19 décembre 2007 n'est pas contestée par la ville. Celle-ci a d'ailleurs demandé un décompte, qu'elle a ensuite transmis au service concerné.
Aucun élément n'indique toutefois le versement d'une rémunération.
Il convient donc de condamner la Ville de La Louvière à payer le montant de 317,11 euro , justement réclamé.
2.2 Heures supplémentaires prestées au-delà de 4h50 par semaine
40. En terme de conclusions, la Ville de La Louvière conteste l'existence des heures supplémentaires qui auraient été prestées au-delà de 4h50 par semaine.
Conformément à l'article 870 du Code judiciaire, Madame M.C.S. doit prouver que ces heures supplémentaires ont bien été prestées.
Par conséquent, il convient d'ordonner une réouverture des débats, afin de permettre à Madame M.C.S. : de prouver l'existence des 43 heures supplémentaires « dites normales » qu'elle aurait prestées.
F. Les frais de déplacement
41. Madame M.C.S. réclame 2 x 18,87 euro . Cette somme de 37,74 euro correspond à deux trajets allez-retour pour suivre :
· une conférence sur la coopération internationale, organisée par l'Union des Villes et Communes de Wallonie ;
· un forum d'échange en matière de coopération internationale, organisé par le Wallone-CASIW et par le Commissariat Général aux Relations Internationales de la Région wallonne.
Ces conférences et formations rentrent dans ce qui était le champ de compétence de Madame M.C.S. avant son licenciement. La ville ne conteste d'ailleurs pas que l'intéressée y ait assisté.
Par contre, elle conteste cette demande car les documents produits n'ont pas été contresignés par le responsable du service puis n'ont pas été communiqués au service chargé du versement.
A partir du moment où Madame M.C.S. a effectué un déplacement dans le cadre de ses fonctions, les procédures internes ne peuvent empêcher le paiement de ses débours, qui constituent la contrepartie d'un travail effectué. La demande doit être déclarée fondée.
G. Dépens et exécution provisoire
42. Le tribunal rouvrant les débats, il convient de réserver à statuer sur les dépens, ainsi que sur la demande d'exécution provisoire.
PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,
Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure suivante :
Dit pour droit que Madame M.C.S. peut bénéficier de l'échelle D6 (avec allocation de diplôme) pour la période s'étendant du 1er octobre 2001 au 15 mai 2007 ;
Réserve à statuer quant aux arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, de pécules de vacances, de pécules de vacances de départ et d'indemnité complémentaire de préavis (et/ou de dommages et intérêts) revenant à Madame M.C.S. ;
Avant dire droit, condamne la Ville de La Louvière à produire aux débats, dans le mois de la signification du jugement à intervenir, l'échelle D6 et son évolution, pour la période s'étendant du 1er janvier 2001 au 15 mai 2007 ;
A défaut, condamne la Ville de La Louvière au paiement d'une astreinte de 25,00 euro par jour de retard ;
Condamne la Ville de La Louvière au paiement d'une somme de 2.500,00 euro à titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes de droit administratif et abus de droit, à majorer des intérêts judiciaires sur le montant brut, diminué du précompte professionnel ;
Condamne la Ville de La Louvière au paiement d'une somme provisionnelle de 317,11 euro bruts, sur un montant évalué sous toutes réserves à 1.500,00 euro , à majorer ou minorer en prosécution de cause, à titre de rémunération pour heures supplémentaires prestées mais impayées, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 19 juillet 2007 ;
Réserve à statuer pour le surplus de la rémunération des heures supplémentaires ;
Condamne la Ville de La Louvière au paiement d'une somme de 37,74 euro à titre de remboursement de frais, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 19 juillet 2007 ;
Réserve à statuer quant aux dépens de l'instance et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
Rouvre les débats afin de permettre aux parties de :
- (pour la Ville de La Louvière) produire l'échelle D6 et son évolution, pour la période s'étendant du 1er janvier 2001 au 15 mai 2007 ;
- (pour les deux parties) s'expliquer sur la prescription, la méthode de régularisation et les montants de l'échelle barémique D6 ;
- (pour Madame M.C.S.) préciser le montant des arriérés de rémunération, de primes de fin d'année, de pécules de vacances, de pécules de vacances de départ et d'indemnité complémentaire de préavis (et/ou de dommages et intérêts) revenant à Madame M.C.S. ;
- (pour Madame M.C.S.) prouver l'existence des 43 heures supplémentaires « dites normales » qu'elle aurait prestées.
Faisant d'office application de l'article 775 du Code judiciaire, fixe les délais suivants, pour conclure sur l'objet de la réouverture des débats :
• La Ville de La Louvière déposera son dossier de pièces pour le 30 novembre 2009,
• Madame M.C.S. conclura et communiquera ses pièces pour le 31 décembre 2009,
• La Ville de La Louvière répliquera pour le 29 janvier 2010.
Fixe la cause à l'audience du vendredi 26 février 2010 à 14 heures 00 précises devant la présente chambre, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences.
Ainsi jugé par la 9ème chambre du Tribunal du travail de Mons, section de La Louvière, composée de :
B. SCHRETTER, Juge, présidant la 9ème chambre ;
J. LUCHEM, Juge social à titre d'employeur ;
L. PETRONE, Juge social au titre de travailleur employé ;
K. BIERWISCH, Greffier.