



### Expédition

Numéro du répertoire <b>2023 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>20/250/A</b>
Date du prononcé <b>9 novembre 2023</b>
Numéro du rôle <b>2022/AN/122</b>
En cause de : <b>CPAS C/</b>

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

CHAMBRE 6-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail – agent contractuel – licenciement pour motif grave –  
licenciement manifestement déraisonnable/abusif

**EN CAUSE :**

**Le Centre d'Action Sociale**

partie appelante au principal, intimée sur incident ci-après le CPAS ou l'employeur  
comparaissant par Maître Caroline BAYET *loco* Maître Pierre-Yves GILLET, avocat à 5590  
CINEY, rue des Stations, 1

**CONTRE :**

**Madame**

partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après Madame G.  
comparaissant par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon, 4 boîte 1

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le  
12 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 20/250/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 28 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 28 juillet 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 18 octobre 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 12 octobre 2023 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 16 décembre 2022 et 18 avril 2023 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 23 février et 20 juin 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante au greffe de la cour le 20 juin 2023 ;

- le dossier de pièces déposé par la partie intimée au greffe de la cour le 6 octobre 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 12 octobre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par une requête du 8 juillet 2020, Madame G. a introduit une action à l'encontre de son employeur, à l'issue de laquelle aux termes de ses dernières conclusions d'instance elle a sollicité :

- Qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier ;
- La condamnation du CPAS au paiement de la somme provisionnelle de 39 415,20 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 6 mois et 21 semaines de travail, à majorer des intérêts à dater du 24 avril 2020 ;
- La condamnation du CPAS à la production de documents permettant le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis de façon définitive (documents relatifs à sa pension complémentaire, plus spécialement du contrat d'assurance contracté et le montant des primes patronales) ;
- Au paiement de la somme brute provisionnelle de 14 256,56 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts à dater du 24 avril 2020 ;
- À la délivrance de documents sociaux rectifiés (compte individuel 2021, décompte de sortie, formulaire C4, fiche fiscale) dans les 8 jours du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;
- La condamnation du CPAS à lui restituer ses effets personnels restés sur son lieu de travail ;
- Quant aux dépens :
  - La condamnation du CPAS aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
  - À titre subsidiaire, que soit ordonnée la compensation des dépens entre les parties ;
  - À titre infiniment subsidiaire, la réduction de l'indemnité de procédure au minimum légal ;
- L'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement.

Par un jugement du 21 mars 2022, le tribunal du travail a considéré que :

- Quant au licenciement pour motif grave :
  - La décision de licencier Madame G. émane bien de l'autorité compétente ;
  - La notification des motifs est suffisamment précise ;

- Le double délai de 3 jours ouvrables visé à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est respecté ;
- Aucun fait fautif endéans les 3 jours ouvrables précédant le congé ne pouvant être imputé à Madame G., le motif grave n'est pas fondé ;
- Quant au licenciement abusif :
  - Il n'est pas fait droit à l'argument d'*obscuri libelli*, la requête introductive d'instance précisant l'objet de la demande et contenant un exposé sommaire, mais suffisant des moyens la fondant ;
  - L'extension ou modification de la demande originaire par voie de conclusions est recevable au sens de l'article 807 du Code judiciaire, les dommages et intérêts réclamés se fondant sur la rupture des relations contractuelles entre les parties et son caractère déraisonnable, faits invoqués dans la requête introductive d'instance ;
  - La demande visant à être dédommagé d'un abus de droit n'est pas prescrite, étant non seulement virtuellement, mais également implicitement comprise dans la demande originaire ;
  - L'employeur a exercé son droit de licenciement avec une légèreté coupable et d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent ;
  - Ces fautes ont généré un dommage moral distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, lequel sera adéquatement réparé par l'octroi de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à 2 500 € ;
  - S'agissant d'une évaluation *ex aequo et bono* d'un dommage moral évalué forfaitairement, aucun intérêt compensatoire n'est dû sur ce montant ;
- Le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis ne pouvant être chiffré, la demande de rectification des documents sociaux est prématurée sauf en ce qui concerne le C4 ;
- La demande d'exclusion du cantonnement est rejetée, Madame G. ne démontrant pas en quoi elle serait *in specie* exposée à un préjudice grave en l'absence de dérogation à la faculté de cantonner.

Le tribunal a dès lors dit la demande recevable et largement fondée, et a :

- Condamné le CPAS au paiement de :
  - De la somme provisionnelle de 39 415,20 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 24 avril 2020 puis judiciaires jusqu'au complet paiement ;
  - De la somme de 2 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Condamné le CPAS à délivrer à Madame G. un C4 rectifié dans les 15 jours à partir du moment où le jugement sera définitif, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;
- Réservé à statuer pour le surplus ;

- Dit le jugement exécutoire par provision de droit ;
- Dit n'y avoir lieu d'exclure la faculté de cantonner.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, le CPAS sollicite :

- Que Madame G. soit déboutée de toutes et chacune de ses prétentions ;
- Qu'il soit dit pour droit que le licenciement intervenu le 24 avril 2020 à son initiative se base valablement sur une faute grave à charge de Madame G. ;
- Que la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit dite irrecevable ;
- En tout état de cause, que l'indemnité pour licenciement abusif soit réduite à son strict minimum ;
- La condamnation de Madame G. aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure d'instance et d'appel.

Madame G. qui a formé un appel incident par ses conclusions du 16 décembre 2022, demande pour sa part :

- La confirmation du jugement entrepris en ce qu'il condamne le CPAS à lui payer à la somme de 39 415,20 € provisionnels correspondant à 6 mois et 21 semaines à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts compensatoires depuis le 24 avril 2020 puis judiciaires jusqu'au complet paiement, et à lui délivrer un C4 rectifié dans les 15 jours à partir du moment où le jugement sera définitif sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard ;
- La réformation du jugement entrepris en ce qu'il a :
  - Dit pour droit que la décision a été notifiée par l'autorité compétente ;
  - Dit pour droit que le délai de 3 jours a été respecté ;
  - Condamne le CPAS au paiement d'un montant de seulement 2 500 € au titre de licenciement abusif ;
- La condamnation du CPAS à lui payer un montant de 14 256,56 €, outre les 39 415,20 € brut provisionnel précités, à majorer des intérêts jusqu'à son complet paiement ;
- La condamnation du CPAS aux entiers frais et dépens des deux instances.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS**

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

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

Il en va de même de l'appel incident.

### III. LES FAITS

Madame G. a été occupée comme assistante sociale pour compte du CPAS à compter du 25 juillet 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée qui n'est pas produit aux débats.

Candidate en septembre 2019 au poste de directrice générale, elle verra en décembre 2019 ce poste lui échapper au profit de Monsieur F., qui occupera la fonction à partir du mois de mars 2020.

Entretemps, le 13 décembre 2019, elle se verra adresser par Monsieur G., directeur général du CPAS à l'époque, l'avertissement suivant :

*« Madame,*

*Après notre discussion de ce jour 12/12/2019 à 8 heures dans mon bureau, je peux comprendre votre déception face au choix du Conseil d'un autre candidat pour le poste de Directeur général pour lequel vous aviez postulé.*

*Un agent qui postule un nouvel emploi, tout comme une personne étrangère le fait pour un poste à pourvoir au sein de notre administration, est susceptible d'être déçu s'il n'obtient pas le travail espéré.*

*Chaque personne connaît ce risque lorsqu'il envoie sa candidature.*

*Je vous ai laissé une période de plus d'un mois pour "digérer" cette déception, mais je me dois de constater que votre attitude envers vos collègues et l'autorité laisse apparaître plus que de l'amertume. Il serait regrettable que cette amertume se transforme en sentiment de vengeance.*

*Je suis au regret de devoir vous adresser un avertissement (sanction mineure) pour les manquements suivants :*

*Lors du Conseil de l'Action Sociale du 05/12/2019, vous avez émis oralement plusieurs réflexions désobligeantes à l'encontre des décisions prises par la majorité des membres de ce Conseil. Plusieurs conseillers s'en sont plaints par mon intermédiaire. Le Conseil de l'Action Sociale représente votre employeur et cette situation ne peut être tolérée. Je vous prie donc à l'avenir de modérer vos propos envers votre employeur même si les décisions prises par le Conseil ne rencontrent pas vos attentes et les conclusions des rapports sociaux.*

*Vous comprendrez aisément que pareille situation désorganise complètement les services et met dans l'embarras l'ensemble du personnel qui n'est pas responsable de cet échec de désignation.*

*Je vous invite donc à prendre toutes les dispositions utiles et nécessaires pour que pareille situation ne se reproduise plus à l'avenir.*

*Je reste à votre disposition pour en discuter, éventuellement représentée par le Conseil de votre choix. Mais cet avertissement mineur n'altérera en rien actuellement la poursuite de votre carrière au sein de notre administration. [...] »*

Par courrier recommandé du 24 avril 2020, Madame G. est licenciée pour motif grave dans les termes suivants :

*« Madame G.,*

*Nous vous informons que le Bureau permanent, conformément à la législation en vigueur en période de pandémie Covid-19, s'est réuni en urgence ce 23/04/2020 en fin de journée et qu'il a pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave avec effet immédiat.*

*Dès ce jour à 8 h, vous ne faites donc plus partie du personnel du CPAS.*

*Les motifs qui justifient cette décision sont les suivants :*

- *Ce 22/4/2020, votre mari s'est présenté au CPAS pour venir prendre de la nourriture vous appartenant dans le frigo. C'est ce qu'il a précisé à vos collègues qui le connaissent et l'ont donc laissé entrer sans se méfier. Le 23/04, lorsque Monsieur F., Directeur général du CPAS, a voulu prendre un dossier dans l'armoire, il a trouvé un mot de type post-it, collé sur l'armoire, précisant que deux dossiers avaient été emportés et se trouvaient à votre domicile. Ce mot émanait de votre mari. Après avoir interrogé vos collègues, Monsieur F. a appris que votre mari s'était non seulement rendu dans la salle servant de réfectoire pour reprendre de la nourriture comme annoncé, mais avait également été dans votre bureau pour prendre des dossiers dans l'armoire et s'était par ailleurs connecté à votre ordinateur avec votre mot de passe et téléchargé des informations relatives à des dossiers du CPAS sur une clé USB ! Il s'agit là d'une violation du secret professionnel qui ne peut en aucun cas être acceptée de nos services. Il s'agit par ailleurs d'une faute grave qui justifie votre licenciement immédiat pour motif grave.*
- *Outre la violation du secret professionnel, ce comportement démontre l'insubordination dont vous faites preuve. En effet, vous étiez, du fait des mesures sanitaires, en semaine off (c'est-à-dire à domicile, rémunérée et dispensée de travail) de sorte qu'aucune raison ne peut justifier ce comportement. En agissant de la sorte et en demandant à votre mari de venir récupérer des documents à votre place, vous avez fait preuve d'une insubordination manifeste puisque vous n'avez pas respecté les mesures qui avaient été mises en place.*
- *Ces motifs graves s'inscrivent par ailleurs dans un contexte plus global. Ainsi, nous avons déjà dû vous envoyer un avertissement en date du 13/12/2019 en raison des comportements suivants qui avaient été épinglés dans l'exercice de votre fonction :*
  - *Réflexion désobligeante à l'encontre des décisions prises par la majorité des membres du conseil de l'action sociale du 5/12/2019*

- *Plainte subséquente de plusieurs conseillers auprès du Directeur général*
- *Comportement qui désorganise complètement le service et met dans l'embarras l'ensemble du personnel.*

*Le 13/02/2020, nous avons également eu un entretien avec votre Directeur général qui vous a reproché les faits suivants :*

- *Quitter le CPAS avant 15 h sans motif connu et sans préciser votre destination (juste un petit signe "salut je me barre" à vos collègues)*
- *Rappel de votre comportement perturbateur pour vos collègues à l'occasion duquel vous reportez la faute sur votre Directeur général en lui indiquant au passage qu'il n'est pas compétent pour son poste et que cela justifie que vous remettiez de l'ordre vous-même auprès de vos collègues*
- *Attitude agressive auprès de vos collègues de l'accueil, constatée par votre Directeur général lui-même*
- *Critique des réunions organisées par votre hiérarchie qui ne serviraient à rien.*

*Plus récemment, Monsieur F. vous a une nouvelle fois entretenu des difficultés relevées dans l'exercice de vos fonctions et notamment des contradictions et des informations erronées reprises dans vos rapports sociaux qui empêchent les conseillers de prendre des décisions pertinentes et qui ont complètement ébranlé la confiance dans votre travail.*

*Les fautes ci-reprochées, qu'elles soient prises séparément ou dans leur ensemble, rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.*

*Il s'agit de fautes graves justifiant votre licenciement sans préavis ni indemnité. [...] »*

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « *Licenciement pour faute grave - non-respect de la vie privée et violation du secret professionnel.* »

En date du 28 avril 2020, la présidente du CPAS déposera plainte à la police locale de Beauraing à l'encontre de Madame G. et de son mari du chef de violation du secret professionnel. Ce dossier fera l'objet d'un classement sans suite par le parquet de Dinant en date du 15 décembre 2020.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **a. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis réclamée par Madame G.**

##### **Les principes**

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



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

*Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

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

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

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

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

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

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

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

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

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>1</sup>.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>2</sup>.

---

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

<sup>2</sup> Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

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

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

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

Le congé doit émaner d'une personne compétente : si le congé est donné par quelqu'un qui n'est pas l'employeur et qui ne peut justifier d'un mandat, le congé est en principe nul<sup>4</sup>. La jurisprudence admet toutefois que cette situation peut être régularisée si le congé est par la suite ratifié par la personne compétente<sup>5</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision de manière, « *d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »<sup>6</sup>.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>7</sup>.

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

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

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>8</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute

---

<sup>3</sup> Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>4</sup> Trib. trav. Huy, 17 novembre 1989, *R.D.S.*, 1990, 58.

<sup>5</sup> Voy. par exemple C. trav. Bruxelles, 7 février 1990, *J.T.T.*, 1990, 445.

<sup>6</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

<sup>7</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>8</sup> Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>9</sup>.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>10</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>11</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>12</sup>.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné<sup>13</sup>, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé<sup>14</sup>. Le fait qui justifie le congé sans préavis est en effet le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave<sup>15</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be*, *J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>10</sup> Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

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

<sup>12</sup> Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat*.

<sup>13</sup> Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 28 octobre 1987, *J.T.T.*, 1987, 494 ; Cass., 28 mars 1988, *J.T.T.*, 1989, 82 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 2000, *R.W.*, 2001-2002, 127.

<sup>14</sup> Cass., 21 mai 1990, *J.T.T.*, 1990, 435 ; Cass., 12 février 2018, R.G. n° S.17.0030.N ; C. trav. Liège, 21 juin 1995, *J.T.T.*, 1996, 145.

<sup>15</sup> Cass., 28 novembre 1977, *Arr. cass.*, 1978, 349 ; *Pas.*, 1978, I, 326 ; Cass., 16 décembre 1979, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 18 février 1980, *J.T.T.*, 1981, 35 ; Cass., 13 décembre 1982, *Arr. cass.*, 1982-1983, n° 223 ; *Pas.*, 1983, I,

Dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de 3 jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, le tribunal n'a pas à examiner les faits se situant plus de 3 jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié<sup>16</sup>.

Lorsque les faits qui sont reprochés au travailleur donnent lieu à une enquête judiciaire, et que l'affaire est classée sans suite par le parquet, l'employeur conserve la possibilité d'invoquer les mêmes faits comme motif grave<sup>17</sup>. Le classement sans suite d'une plainte pénale est une mesure administrative dont on peut seulement déduire que le Ministère public a décidé, à tort ou à raison, de ne pas poursuivre au pénal. Il ne peut être déduit de cette mesure que le motif invoqué à l'appui de la plainte n'est pas un motif grave<sup>18</sup>.

### Application

#### *La régularité formelle du licenciement pour motif grave*

Il résulte des éléments produits aux débats que la chronologie des faits fut la suivante :

- Les faits qui sont reprochés à Madame G. se sont déroulés le 22 avril 2020 ;
- La notification du congé ainsi que du motif grave est intervenue par courrier recommandé le 24 avril 2020.

Compte tenu des principes en la matière rappelés ci-dessus, la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 est donc rapportée en l'espèce.

Madame G. invoque que le congé n'a pas été notifié par l'autorité compétente, le conseil de l'action sociale étant l'organe compétent pour procéder au licenciement des agents d'un CPAS, et non le bureau permanent qui en l'espèce a excédé ses pouvoirs.

À cet égard, l'article 43 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale prévoit que « *Tous les membres du personnel sont recrutés ou nommés par le conseil de l'aide [lire l'action] sociale* », cet organe étant par voie de conséquence également l'organe compétent pour procéder au licenciement du personnel.

---

459 ; Cass., 3 juin 1996, *J.T.T.*, 1996, 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, 2486.

<sup>16</sup> Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1990, I, 376 ; Cass., 11 septembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 965, 5, note ; Cass., 7 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, 320, note ; C. trav. Bruxelles, 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, 99 ; voy. ég.: C. trav. Mons, 16 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, 287 et C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, 402.

<sup>17</sup> C. trav. Bruxelles, 21 mai 1975, *Bull. F.E.B.*, 1976, 2058 ; C. trav. Bruxelles, 5 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, 1001, 114.

<sup>18</sup> C. trav. Bruxelles, 27 juin 2001, *J.T.T.*, 2002, 47.

Il convient cependant d'en outre tenir compte de l'arrêté du gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 9 du 24 mars 2020 relatif à l'exercice des compétences attribuées au conseil de l'action sociale par l'article 24 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale par le bureau permanent, dont l'article 1<sup>er</sup>, tel que modifié par l'article 5 de l'arrêté du gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 17 du 17 avril 2020, porte que « *Du 23 mars 2020 au 3 mai 2020 inclus, les attributions du conseil de l'action sociale prévues à l'article 24 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale sont exercées par le bureau permanent aux seules fins d'assurer la continuité du service public malgré la pandémie de Covid-19 et dans la mesure où l'urgence de son action et l'impérieuse nécessité sont motivés.* »

L'article 24 de la loi organique du 8 juillet 1976 prévoyant que « *Le conseil de l'aide [lire l'action] sociale règle tout ce qui est de la compétence du centre public d'aide [lire d'action] sociale, à moins que la loi n'en dispose autrement* », c'est à tort que Madame G. considère que ce transfert de compétences ne vise que les dossiers individuels des bénéficiaires de l'aide sociale/RIS.

L'article 3 de l'arrêté du gouvernement wallon de pouvoirs spéciaux n° 9 du 24 mars 2020 prévoit également que les décisions adoptées en exécution de son article 1<sup>er</sup> doivent être confirmées par le conseil de l'action sociale dans un délai de 3 mois à partir de leur entrée en vigueur, à défaut de quoi elles sont réputées n'avoir jamais produit leurs effets.

En l'espèce, il a été satisfait à cette condition, la décision du bureau permanent du 23 avril 2020 ayant fait l'objet d'une ratification par le conseil de l'action sociale en date du 7 mai 2020.

S'agissant de l'exigence de précision de la description des motifs, la cour considère avec les premiers juges que la notification du 24 avril 2020 dont le contenu figure *supra* permet à Madame G. de comprendre ce qui lui était reproché, aux juridictions saisies de vérifier si les motifs énoncés s'identifient avec les faits allégués devant elles, et d'apprécier leur gravité.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Madame G. est régulier en la forme.

#### *Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement*

Madame G. ne conteste pas avoir envoyé son mari dans les locaux du CPAS afin d'y reprendre deux dossiers dans son bureau ni que celui-ci s'est connecté à son ordinateur professionnel.

Elle affirme cependant que :

- Son mari a sollicité et obtenu l'autorisation d'accéder à son bureau pour y reprendre lesdits dossiers ;

- Son mari n'a aucunement téléchargé de données sur une clé USB ni pris connaissance d'aucun document de quelque nature que ce soit, s'étant limité à lui transférer un modèle vierge de rapport social afin qu'elle puisse travailler à domicile.

À cet égard, la cour relève que Madame G. produit aux débats :

- Une attestation de Madame H. du 27 avril 2020 en laquelle celle-ci indique en substance qu'alors qu'elle était en pause de midi en dehors du bâtiment avec, notamment, le directeur général du CPAS, le mari de Madame G. s'est présenté à eux et a indiqué venir chercher, notamment, des dossiers à la demande de Madame G. afin qu'elle puisse travailler à la maison.

La cour rappelle, s'agissant de cette attestation qui n'est pas conforme aux conditions posées par l'article 961/2 du Code judiciaire, que le juge reste entièrement souverain dans l'appréciation de la force probante d'une attestation, qu'elle réponde ou non auxdites conditions.

En l'espèce, la cour considère que cette attestation, qui est manuscrite, précise, pertinente et non stéréotypée, peut être prise en compte pour établir l'existence ou non du motif grave invoqué, en combinaison avec les autres éléments du dossier, ces derniers, et principalement une attestation de Monsieur G. du 7 mai 2020 également produite par Madame G., la corroborant.

La cour rappelle par ailleurs qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »<sup>19</sup> ;

- Une attestation du 2 juillet 2020 de Madame M., assistante sociale au CPAS jusqu'à sa prise de la pension en date du 1<sup>er</sup> mai 2019, en laquelle celle-ci indique qu'en raison de la charge de travail, il était de pratique courante depuis plusieurs années que les assistants sociaux reprennent à leur domicile des dossiers afin de préparer leurs rapports, ceci étant connu de la hiérarchie ;
- Un mail interne du 26 mars 2020 par lequel le directeur général du CPAS communique au personnel du service social du CPAS la procédure leur permettant de consulter leurs courriels professionnels à distance.

Ces éléments confirment les affirmations de Madame G. selon lesquelles :

---

<sup>19</sup> S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

- Son mari a été autorisé à reprendre en son bureau des dossiers afin qu'elle puisse travailler à domicile ;
- La reprise de dossiers et le travail à domicile étaient autorisés.

Le CPAS pour sa part ne produit aucun élément en sens contraire (étant précisé à cet égard que le post-it produit en pièce 2 de son dossier est tout à fait compatible avec la version des faits de Madame G.), pas plus qu'il n'établit que le mari de Madame G. aurait téléchargé des informations relatives à des dossiers du CPAS sur une clé USB : aucun élément n'est produit qui en attesterait, à l'exception des déclarations faites à la police par la présidente et le directeur général du CPAS, qui à l'estime de la cour ne peuvent se voir reconnaître aucune valeur probante, ceux-ci s'identifiant à l'employeur et la présidente du CPAS n'ayant au surplus été le témoin direct d'aucun fait.

En revanche, aucun élément du dossier ne permet de considérer que Madame G. ou son mari aient reçu l'autorisation, ou même simplement informé le CPAS, de la connexion de celui-ci à l'ordinateur professionnel de Madame G. en vue de l'envoi à celle-ci d'un modèle vierge de rapport social. Ce fait non contesté, qui n'implique aucune violation du secret professionnel, à le supposer fautif, ne peut à l'estime de la cour être en tout état de cause constitutif d'une faute grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible, singulièrement eu égard au passé professionnel de Madame G. et en l'absence de tout préjudice dans le chef du CPAS.

En conclusion et en synthèse, force est de constater que l'employeur échoue à rapporter la preuve d'un motif grave dans le chef de Madame G. en date du 22 avril 2020, de sorte que la cour n'examinera pas les autres faits invoqués par le CPAS, qui se situent plus de 3 jours ouvrables avant le congé pour motif grave, ceux-ci n'étant pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif n'est pas démontré<sup>20</sup>.

Le motif grave n'étant pas établi, l'indemnité compensatoire de préavis est due. Il n'est pas contesté que compte tenu de l'ancienneté de Madame G., la durée du délai de préavis devant être pris en considération est de 6 mois et 21 semaines.

En termes de conclusions, Madame G. indique, sans être contredite par l'employeur, que sa rémunération annuelle de référence se décompose comme suit :

- Salaire mensuel : 3 051,30 € x 12 = 36 615,63 €
- Double pécule de vacances : 2 807,20 €
- Prime de fin d'année : 3 051,30 €
- Titres repas : 1 134,21 €
- Total : 43 608,31 €

---

<sup>20</sup> En ce sens, Cass., 2 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 129.

Madame G. est dès lors fondée à revendiquer une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 39 415,20 € sur base du calcul suivant :  $(43\,608,31\text{ €} \times 6/12) + (43\,608,31\text{ €} \times 21/52)$ .

Ce montant sera accordé à titre provisionnel, Madame G. indiquant sans être contredite à cet égard qu'il convient de tenir compte de l'avantage rémunérateur lié à la pension complémentaire dont elle bénéficiait, qu'elle ne peut à ce stade évaluer à défaut de disposer des éléments utiles.

Le jugement dont appel sera dès lors confirmé à cet égard.

*b) Le licenciement manifestement déraisonnable/abusif*

Madame G., qui en sa requête introductive d'instance avait sollicité la condamnation du CPAS à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération, ne conteste pas que la CCT n° 109 est inapplicable au CPAS, celui-ci relevant du secteur public.

Pour rappel, l'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés a abrogé l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, et ce depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, date d'entrée en vigueur de la CCT n° 109.

Modifié à plusieurs reprises, l'article 2 de la loi du 5 décembre 1968 qui en régit le champ d'application en exclut notamment, en son § 3, 1°, les personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.

Il n'est pas contesté que Madame G., agente contractuelle d'un CPAS, tombe sous le coup de cette exclusion.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés prévoit en son article 38, 2°, l'instauration pour les employeurs du secteur public d'un « régime analogue » à celui fixé par la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Aucune disposition n'a toutefois encore été adoptée à l'heure actuelle, de sorte qu'un vide juridique persiste en matière de licenciement dans le secteur public.

Entretemps, et sans préjudice des régimes particuliers, le contrôle des licenciements dans le secteur public a été exclusivement réalisé sur la base de la théorie de droit commun de l'abus de droit.



La Cour constitutionnelle s'est cependant incidemment prononcée sur cette problématique dans un arrêt n° 101/2016 du 30 juin 2016<sup>21</sup>.

Interrogée sur la constitutionnalité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui instaure un régime de licenciement abusif pour les ouvriers, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 précitée, qui prévoit quant à lui que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 « *cesse de s'appliquer* » lors de l'entrée en vigueur d'un régime « *analogue* » à celui de la CCT n° 109 pour les travailleurs du secteur public, la Cour constitutionnelle a estimé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014.

Pour ce faire, la Cour a adopté le raisonnement suivant :

- Dans un arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011, la Cour avait déjà laissé entendre que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, « *qui réserve aux seuls ouvriers victimes d'un licenciement abusif le bénéfice d'un renversement de la charge de la preuve et d'une rémunération compensatoire forfaitaire équivalente à six mois de salaire* », ne se justifierait plus dans le cadre d'une harmonisation progressive des statuts des ouvriers et des employés ;
- Dans un arrêt ultérieur n° 187/2014 du 18 décembre 2014, la Cour avait d'ailleurs expressément jugé que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 violait les articles 10 et 11 de la Constitution ;
- Selon la Cour, le constat d'inconstitutionnalité s'impose d'autant plus à présent « *depuis l'adoption de la loi du 26 décembre 2013, dans laquelle le législateur a en principe prévu un régime unique de délais de préavis pour tous les travailleurs, quelle que soit la nature de leur activité principale* », dans la mesure où comme la Cour l'avait déjà jugé par le passé<sup>22</sup>, « *le régime de l'article 63 de la loi relative aux contrats de travail, qui vise à protéger les seuls ouvriers, avait été instauré par le législateur dans un souci de compenser une autre différence de traitement, qui concernait les délais de préavis et favorisait les employés* » ;
- Par ailleurs, la Cour a indiqué qu'elle ne voyait « *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* », l'inconstitutionnalité ayant déjà été dénoncée par l'arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014.
- La Cour a rappelé à cette occasion que dès lors, « *Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs [du secteur public], d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, pour les travailleurs [du secteur privé]* ».

<sup>21</sup> C. C., 30 juin 2016, n° 101/2016, [www.const-court.be](http://www.const-court.be)

<sup>22</sup> C. C., 21 juin 2001, n° 84/2001, considérant B.6 ; C. const., 7 juillet 2011, n° 125/2011, considérant B.4.2.

- La Cour a enfin ajouté que « *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* ».

Le juge est tenu de remédier à toute lacune de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité, ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution<sup>23</sup>.

S'il faut éviter dans toute la mesure du possible une différence de traitement injustifiée entre les travailleurs, il ne découle cependant pas de cet arrêt que la CCT n° 109 peut être purement et simplement appliquée au secteur public : la Cour constitutionnelle peut certes annuler la loi, mais elle n'a pas le pouvoir de créer du droit positif ni d'élargir le champ d'application de la CCT n° 109<sup>24</sup>.

Il peut en revanche à l'estime de la cour de céans, dans le cadre de l'application du droit commun de l'abus de droit, être fait référence aux critères de la CCT n° 109 pour apprécier si l'employeur public a outrepassé ou non l'exercice normal de son droit de licencier et/ou pour déterminer le montant de l'indemnité<sup>25</sup>.

En l'espèce, par ses conclusions du 30 août 2021, Madame G. a sollicité, en conséquence des principes rappelés ci-dessus, la condamnation du CPAS à des dommages et intérêts du chef de licenciement abusif équivalents à 17 semaines de rémunération.

Le CPAS considère qu'il s'agit là d'une demande nouvelle qui est irrecevable, car formulée plus d'un an après le licenciement et donc prescrite, et qui reposant sur un concept juridique différent est bien plus qu'une requalification.

La cour de céans rappelle qu'en un arrêt du 14 avril 2005<sup>26</sup>, la Cour de cassation a considéré que « *le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est*

---

<sup>23</sup>Cass., 5 février 2016, *Bulletin des assurances*, 2017, liv. 4, 419.

<sup>24</sup> En ce sens, C. trav. Liège, div. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669.

<sup>25</sup> Voy. C. trav. Liège (div. Liège), 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, 669, note R. LINGUELET ; C. trav. Anvers (div. Hasselt), 3 octobre 2018, *Limb.Rechtsl.*, 2020, 32 ; C. trav. Bruxelles, 16 juin 2020, *J.T.T.*, 2022, 89 ; C. trav. Liège (div. Liège), 19 avril 2022, *J.L.M.B.*, 2022, 1321, note C. ZIMBILE ; Trib. trav. Bruxelles (F), 20 juin 2018, *J.T.T.*, 2019, 49, note S. GILSON et F. LAMBINET ; Trib. trav. Liège (div. Namur), 14 janvier 2020, *J.T.T.*, 2020, 283 ; Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 14 octobre 2019, *Chron. D.S.*, 2021, 451, note J. JACQMAIN.

<sup>26</sup> Cass., 14 avril 2005, *Pas.*, 2005, 862 et concl. av. gén. dél. Ph. de Koster ; *J.T.*, 2005, p. 659 et obs. J. van Compernelle, « La cause de la demande une clarification décisive », et J. van Compernelle, « Le rôle actif du juge dans l'application de la règle de droit : la consécration par la jurisprudence belge de la conception factuelle de la cause de la demande », in *Mélanges dédiés à la mémoire du Doyen Jacques Heron – Liber*

*applicable ; qu'il a l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions* ». Il y a donc équivalence entre la cause de la demande et les faits régulièrement soumis à l'appréciation du juge.

Désormais, la jurisprudence constante de la Cour de cassation est ainsi fixée : « *Le juge est tenu d'examiner la nature juridique des prétentions formulées devant lui par les parties et, quelle que soit la qualification que celles-ci leur ont donnée, peut suppléer d'office aux motifs invoqués devant lui, dès lors qu'il n'élève aucune contestation dont les parties ont exclu l'existence, qu'il se fonde uniquement sur des éléments régulièrement soumis à son appréciation et qu'il ne modifie pas l'objet de la demande ; il doit, ce faisant, respecter les droits de la défense* »<sup>27</sup>.

La Cour de cassation<sup>28</sup> a en outre logiquement appliqué la conception factuelle à l'objet de la demande, c'est-à-dire son étendue et son contenu, soit la prétention, l'avantage recherché en fait par son auteur, que le juge a pour mission de qualifier juridiquement si les parties ne l'ont pas fait ou, au besoin, requalifier si elles ont proposé une qualification inexacte, mais sans modifier l'objet de la demande. En conséquence, il est désormais acquis que l'habillage juridique donné à l'objet ne s'incorpore pas à celui-ci, en sorte que, pourvu qu'il s'en tienne au résultat factuel postulé, le juge est habilité à modifier d'office cet habillage juridique dans le respect des droits de la défense<sup>29</sup>.

Concernant ce dernier point, la cour relève que les droits de la défense et de la contradiction ont été respectés en l'espèce, les parties ayant eu l'occasion de débattre de cette question tant en première instance que dans le cadre de la présente procédure d'appel.

Par ailleurs, aux termes de l'article 807 du Code judiciaire : « *la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions, contradictoirement prises, sont*

---

*amicorum*, Paris, LGDJ, 2008, pp. 477 à 483 ; *J.L.M.B.*, 2005, p. 856 et obs. G. de Leval, « *Un arrêt fondamental et attendu* » ; G. Closset-Marchal et J.-Fr. van Drooghenbroeck, *Les voies de recours en droit judiciaire privé*, Bruxelles, Bruylant, 2009, pp. 256-263, n° 383 et réf. citées ; J.-Fr. van Drooghenbroeck, « Le juge, les parties, les faits et le droit », in G. de Leval (coord.), *Actualités de droit judiciaire*, CUP, vol. 83, Bruxelles, Larcier, 2005, pp. 193 et s., n°s 58 et s.

<sup>27</sup> Cass., 25 mai 2009, *J.T.*, 2009, p. 551, concl. av. gén. A. Henkes et obs. J.-Fr. van Drooghenbroeck ; Cass., 24 décembre 2009, *Pas.*, 2009, p. 3248 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 2010, *Pas.*, 2010, p. 343 ; Cass., 16 mars 2012, *Pas.*, 2012, p. 604 et concl. av. gén. J.-M. Genicot ; Cass., 25 mars 2013, *Pas.*, 2013, p. 781, voy. aussi la note 268.

<sup>28</sup> Cass., 23 octobre 2006, *Pas.*, 2006, p. 2112 ; Cass., 22 janvier 2007 (2 espèces), *Pas.*, 2007, pp. 128 et 144 ; *R.C.J.B.*, 2008, pp. 104 et 168 et obs. F. Kéfer, « *La rémunération du salarié où il est question d'objet et de cause de la demande, de prescription et de réparation en nature du dommage* » ; J. Clesse, « Contrats de travail – Examen de jurisprudence (2002 à 2011) », *R.C.J.B.*, 2013, p. 334, n° 86 et réf. Citées.

<sup>29</sup> Cass., 14 décembre 2017 (aud. plén.), *Pas.*, n° 713 ; *R.W.*, 2018-2019, p. 587, note F. Auvray et K. Ronsijn ; *R.A.G.B.*, 2018, p. 356, note B. Maes et L. Vannecke ; *R.C.J.B.* 2020, p. 5, et p. 9, note J.-Fr. van Drooghenbroeck, « L'objet de la demande est le résultat factuel recherché par son auteur » ; Cass., 9 mars 2018, R.G. n° C.17.0517.F, *R.C.J.B.* 2020, p. 7, note J.-Fr. van Drooghenbroeck précitée ; Cass., 5 septembre 2019, R.G. n° C.18.0302.N ; Cass., 5 décembre 2018, R.G. n° P.18.0782.F, *Pas.*, n° 686 ; *J.T.*, 2019, p. 203 ; Cass., 20 mars 2019, R.G. n° P.17.0730.F, *Pas.*, n° 168, concl. av. gén. D. Vandermeersch.

*fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente* ». Dans un esprit d'efficacité de la justice, ce texte autorise l'introduction par le demandeur de demandes nouvelles, c'est-à-dire de prétentions nouvelles s'ajoutant ou se substituant à la demande initiale. De telles demandes se meuvent entre les parties agissant en la même qualité et réalisent un changement de cause par l'apport de faits nouveaux ou un changement d'objet de la demande initiale.

Ainsi qu'il vient d'être dit ci-dessus, il n'est plus contesté que la cause et l'objet de la demande ont un contenu factuel, de telle sorte que la qualification juridique et la norme applicable aux éléments de fait ne se confondent pas avec ceux-ci. Il importe de ne pas confondre la demande nouvelle au sens de l'article 807 qui résulte d'un changement d'objet, et le maintien de la demande initiale dont seule la qualification juridique est modifiée. Comme le fondement juridique de la demande est extérieur à sa cause, et n'est pas un de ses éléments constitutifs, les changements qui se situent seulement à ce niveau n'emportent pas substitution d'une demande à une autre.

Tel est le cas ici, où Madame G. sollicite une somme d'un montant identique en invoquant la rupture des relations contractuelles par son employeur et son caractère déraisonnable, en fondant au départ sa demande sur la CCT n° 109, puis en ses conclusions du 30 août 2021 sur base de la théorie de l'abus de droit : ce faisant, elle ne modifie pas sa demande.

Par conséquent, la requête introductive d'instance a interrompu le délai de prescription de l'action, quelle que soit la qualification juridique finalement retenue<sup>30</sup>. La demande n'est donc pas prescrite.

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

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 de l'ancien Code civil (5.73 du nouveau Code civil) qui constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie<sup>31</sup>.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « *qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée* »<sup>32</sup>.

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° de la loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et

---

<sup>30</sup> A. Fettweis, *Manuel de procédure civile*, 2<sup>ème</sup> éd., Liège, Faculté de droit de Liège, 1987, p. 95, n° 85.

<sup>31</sup> Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

<sup>32</sup> Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent<sup>33</sup>.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail. La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même ; il faut par conséquent qu'il découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement. L'indemnité de préavis forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière indemnise tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail<sup>34</sup>.

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

En l'espèce, la cour constate que Madame G. n'a pas été entendue préalablement à son licenciement en ce qui concerne les faits du 22 avril 2020 à la base de celui-ci.

Or la cour rappelle qu'il n'est actuellement plus contesté que « *les autorités publiques doivent procéder à l'audition de tous leurs travailleurs, y compris leurs agents contractuels, avant de procéder à la rupture de la relation de travail, à tout le moins lorsque celle-ci est justifiée par un motif lié à la personne ou au comportement de ceux-ci* »<sup>35</sup>.

Ce principe de l'audition préalable, dit principe *audi alteram partem*, s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle se doit, à ce titre, de statuer en pleine connaissance

---

<sup>33</sup> Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

<sup>34</sup> Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

<sup>35</sup> J. DE WILDE D'ESTMAEL, « L'audition préalable dans le secteur public : un partout ? », obs. sous C.C., 6 juillet 2017, *J.L.M.B.*, 2017, p. 1707.

de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée à la personne ou au comportement d'un administré<sup>36</sup>.

L'exercice effectif du droit d'être entendu impose à l'autorité administrative certaines obligations.

Il implique que la personne concernée ait eu la possibilité de faire entendre son point de vue en temps utile et qu'elle puisse disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation<sup>37</sup>.

Il impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressée la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations<sup>38</sup>. Elle doit, enfin, la convoquer en bonne et due forme.

L'absence de respect du principe *audi alteram partem* n'entraîne pas l'irrégularité du licenciement. Tout au plus l'agent contractuel licencié peut-il se fonder sur la théorie de la perte de chance<sup>39</sup> pour réclamer l'indemnisation du préjudice qu'il a subi.

Ceci suppose, outre que l'absence d'une audition préalable à un licenciement soit reconnue fautive au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil, que le demandeur avait une chance raisonnable d'infléchir la position prise par l'employeur.

Il convient dès lors d'évaluer, pour chaque demande, si les circonstances propres au cas d'espèce permettent de conclure *in concreto* à la réalité d'une chance perdue, une absence d'audition préalable à un licenciement ne conduisant pas nécessairement à la perte de chance de conserver l'emploi.

En la présente affaire, où l'exigence de l'audition préalable effective posée par le principe *audi alteram partem* n'a pas été rencontrée, ce qui constitue une faute dans le chef de l'employeur, la cour considère que Madame G. disposait d'une chance réelle d'infléchir la position de son employeur dans l'hypothèse d'une audition par l'organe collégial que constitue son bureau permanent, la cour ayant déjà relevé ci-dessus que le CPAS n'est en possession d'aucun élément objectif établissant la faute alléguée.

---

<sup>36</sup> C.C., 6 juillet 2017, n° 86/2017, *Rev. dr. commun.*, 2017/3, p. 31 ; *J.L.M.B.*, 2017, p. 1696.

<sup>37</sup> C.E., 14 mai 2007, arrêt n° 171.146.

<sup>38</sup> C.E., 21 mars 2017, arrêt n° 237.734 ; C. trav. Bruxelles, 5 décembre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 101.

<sup>39</sup> H. DECKERS, « La sanction de l'absence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du secteur public », *Chron. D.S.*, 2013, p. 347 et s.

En outre, il a été jugé, et la cour se rallie à cette jurisprudence, qu'abuse de son droit l'employeur qui recourt au motif grave sans être en possession du moindre élément établissant la faute qu'il prétend<sup>40</sup>. Concrètement, la cour considère qu'en la présente affaire, le CPAS qui a rompu le contrat de Madame G. sans préavis ni indemnité pour un motif inconsistant, voire fallacieux en l'absence de tout élément objectif, a commis une faute engageant sa responsabilité, un tel exercice du droit de rupture dépassant manifestement les limites normales qu'en ferait un employeur prudent et diligent, et manifestant également une légèreté coupable dans le chef du CPAS.

Les circonstances, inutilement vexatoires, ayant entouré l'exercice du droit de rupture, lui confèrent également un caractère abusif, la cour relevant à cet égard les désagréments qui ont été occasionnés à Madame G. (ainsi qu'à son époux) consécutivement à la plainte du CPAS auprès des autorités de police, qui fera l'objet d'un classement sans suite après leur audition.

Quant à la réparation à laquelle Madame G. peut prétendre du chef du caractère abusif de son licenciement, la cour considère que les dommages et intérêts à allouer à un agent contractuel licencié avec légèreté pour un motif grave non avéré peuvent être fixés en équité en s'inspirant des dispositions relatives à l'indemnité qui serait due en application de la CCT n° 109.

La cour condamnera dès lors le CPAS à octroyer à Madame G. des dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à la somme nette de 14 000 € en réparation de son préjudice moral (soit un montant proche par analogie d'une indemnité de 17 semaines en application de la CCT n° 109, compte tenu de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du congé), le jugement dont appel devant dès lors être réformé à cet égard.

### c) La délivrance des documents sociaux rectifiés sous peine d'astreinte

Ainsi que l'a relevé le premier juge, dans la mesure où le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis ne peut pas être chiffré, l'avantage rémunérateur constitué de la pension complémentaire n'étant pas connu, la demande de rectification des documents sociaux apparaît prématurée.

Contrairement au premier juge, la cour ne fera pas droit à cette demande pour le seul C4, rappelant à cet égard que la rectification d'un formulaire C4 déjà délivré ne peut être imposée à l'employeur<sup>41</sup>, et qu'en tout état de cause le présent arrêt en tient lieu<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> C. trav. Bruxelles, 22 avril 2016, R.G. n° 2014/AB/765, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>41</sup> C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 13 janvier 2009, R.G. n° 8.645/08. *Contra*, T.T. Liège, 13 janvier 2--006, *JTT*, 2007, 251.

<sup>42</sup> En ce sens, C.T. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 22 juin 2004, R.G. n° 7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

Le jugement dont appel sera donc réformé quant à ce point.

d) Les dépens

Compte tenu de ce que le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis ne peut encore être chiffré, il sera réservé à statuer quant aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Dit l'appel principal recevable et très partiellement fondé ;

Dit l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Madame G. la somme provisionnelle de 39 415,20 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts compensatoires depuis le 24 avril 2020 puis judiciaires jusqu'au complet paiement ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné le CPAS à payer à Madame G. la somme de 2 500 € de dommages et intérêts à titre de licenciement abusif ;

En lieu et place, condamne le CPAS à payer à Madame G. la somme nette de 14 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné le CPAS à délivrer un C4 rectifié dans les 15 jours à partir du moment où le jugement sera définitif sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard, et déboute Madame G. de cette demande ;

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens, pour les motifs exposés ci-dessus du présent arrêt, et renvoie la cause au rôle particulier.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur Jean-Marc GILBERT, Conseiller social au titre d'employé, qui est dans  
l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (article 785 alinéa 1  
du Code judiciaire)  
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Le greffier,

Le conseillers social,

Le conseiller ff. Président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du  
travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le  
**jeudi 9 novembre 2023**, par :

Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.