



Numéro de répertoire 2024/866.
Date de la prononciation 15/11/2024
Numéros de rôle 23/224/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	---------------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame M [REDACTED] L [REDACTED] RN [REDACTED] domiciliée à [REDACTED]
[REDACTED]

DEMANDERESSE – comparissant en personne assistée de son conseil Maître J [REDACTED] M [REDACTED] avocat à 4000 Liège, [REDACTED]

Contre :

Le CENTRE PUBLIC D’ACTION SOCIALE DE MODAVE, en abrégé le CPAS DE MODAVE, inscrit à la BCE sous le numéro 0212.296.475, dont le siège social est établi à 4577 Modave, rue des Potalles, 16.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître J [REDACTED] B [REDACTED] avocat à 4000 Liège, [REDACTED] comparissant.

Requête déposée au greffe le 25/7/2023.

A l’audience publique tenue en langue française le 14/10/2024, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l’appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Le Tribunal tient compte des articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l’emploi des langues en matière judiciaire.

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d’instance de Madame L [REDACTED] déposée au greffe le 25/7/2023 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747§1^{er} du Code judiciaire le 20/10/2023 ;
- pour Madame L [REDACTED], ses conclusions principales déposées au greffe le 20/2/2024, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 30/5/2024 et son dossier déposé à l'audience du 14/10/2024 ;
- pour le CPAS DE MODAVE, ses conclusions principales déposées au greffe les 20/12/2023 et 18/4/2024, ses conclusions de synthèse ainsi que son dossier déposés au greffe le 30/7/2024 et pour son dossier déposé également à l'audience du 14/10/2024 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame L [REDACTED]

B.1.1. En termes de requête introductive d'instance

Madame L [REDACTED] postule la condamnation du CPAS DE MODAVE à lui payer les sommes suivantes :

- 78.908,18€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 30 semaines de rémunération ;
- 16.359,01€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 1,00€ à titre de perte des allocations liées au crédit-temps ;
- 1,00€ à titre de prime de fin d'année.
- prime de fin d'année au prorata de l'occupation ;

Elle poursuit également la condamnation du CPAS DE MODAVE au paiement des intérêts de retard au taux légal sur les sommes réclamées depuis le 6/3/2023 ainsi qu'aux dépens non liquidés à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

B.1.2. En termes de conclusions de synthèse

Madame L [REDACTED] ajuste sa réclamation initiale notamment suite au versement de sa prime de fin d'année et postule maintenant à titre principal la condamnation du CPAS DE MODAVE à lui payer les sommes suivantes :

- 78.908,18€ brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois et 30 semaines de rémunération ;
- 16.359,01€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Elle poursuit également la condamnation du CPAS DE MODAVE au paiement des intérêts de retard au taux légal sur les sommes réclamées depuis le 6/3/2023 et sur le montant brut de la prime de fin d'année d'un montant net de 314,04€ perçues le 29/11/2013 ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 4.500,00€ à titre d'indemnité de procédure et 24,00 € à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

A titre subsidiaire, Madame L. [REDACTED] sollicite du Tribunal, si par impossible son action devrait être déclarée non fondée, la réduction de l'indemnité de procédure de la partie adverse au montant minimum de 1.500,00€.

B.2. Thèse du CPAS DE MODAVE

Le CPAS DE MODAVE considère que les demandes de Madame L. [REDACTED] sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 4.500,00 € d'indemnité de procédure.

C. FAITS

Madame L. [REDACTED] est entrée au service du CPAS DE MODAVE, en qualité d'auxiliaire d'entretien (niveau E1) depuis 1990.

A compter du 1/6/1997, elle est engagée par le CPAS DE MODAVE dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier pour exercer les fonctions d'auxiliaire professionnelle (travaux de nettoyage au siège du CPAS) à temps partiel 10 heures/semaine, d'abord dans des contrats à durée déterminée et ensuite dans un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 27/1/2009, Madame L. [REDACTED] a signé avec le CPAS DE MODAVE un contrat de travail d'employée à temps partiel de 18heures/semaine pour exercer les fonctions d'employée administrative (gestion des activités et projets du centre) et également un temps partiel de 18heures/semaine pour exercer les fonctions d'assistante de vie à compter du 1/2/2009.

Le 28/10/2013, les parties ont conclu un contrat de travail d'employée à durée indéterminée prenant cours le 10/11/2013.

A compter du 10/11/2013, Madame L. [REDACTED] a travaillé pour le CPAS DE MODAVE dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, à temps partiel et d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps partiel. Madame L. [REDACTED] a donc travaillé à temps plein, soit 36 heures par semaine.

Madame L. [REDACTED] a sollicité une interruption de carrière de 1/3 temps, avec le bénéfice d'allocations d'interruption et les deux contrats de travail d'employée ont fait l'objet d'avenants de telle sorte que pour chacun d'entre eux Madame L. [REDACTED] prestait 12 heures/semaine, soit, au total, 24 heures/semaine.

Madame L■■■■ expose qu'elle a obtenu de son employeur une mention « très positive » pour ses évaluations en 2006, 2016 et 2018.

Elle relève qu'elle a été mise à l'honneur lors d'une cérémonie organisée le 21/4/2018 par l'ensemble des CPAS du pays par la délivrance du label « force motrice ».

Elle s'est vu délivrer cet honneur après une candidature soutenue par la directrice générale du CPAS de MODAVE, Madame A■■■■ S■■■■ qui le 22/12/2016 écrivait notamment :

"Le choix de la force motrice semble adapté ; M■■■■ étant une personne qui motive et qui fait avancer aussi bien les équipes et les services du CPAS, que les usagers. Cependant, je pense qu'elle aurait aussi pu rentrer une candidature pour le label "accueil - écoute - respect" car elle fait preuve chine grande bienveillance clans son travail".

LE CPAS DE MODAVE a mentionné que les évaluations de 2014, 2016 et 2018 font expressément état d'une impulsivité de la part de Madame L■■■■

Comme preuve, le CPAS a invoqué qu'à la suite d'un évènement survenu en 2014, Madame L■■■■ a quitté son lieu de travail en pleine journée, en s'énervant et en claquant la porte, agissant ainsi de manière tout à fait impulsive.

Le CPAS ajoute que lors de sa dernière évaluation en 2018, Madame L■■■■ a obtenu une mention « *très positive* » mais a estimé cependant mériter une mention « *excellente* » et n'a pas manqué de le faire savoir à ses collègues, en créant tout un scandale de cette évaluation entraînant ainsi, une mauvaise ambiance au sein des bureaux du CPAS.

Le CPAS signale qu'elle a dès lors pris la décision de ne plus procéder à l'évaluation de Madame L■■■■ en vue d'éviter qu'une situation similaire se produise à nouveau et de préserver ainsi un bon environnement de travail.

Madame L■■■■ a contesté cette affirmation et ajouté que l'absence d'évaluation était contraire à l'article 222 du statut qui stipule qu'il doit être réalisé tous les deux ans.

Madame L■■■■ est tombé en incapacité de travail du 21/11/2022 au 31/12/2022.

De retour au travail, Madame L■■■■ a interrogé Madame S■■■■ directrice générale du CPAS DE MODAVE, quant au paiement de son salaire garanti et de ses indemnités de maladie.

Le 9/1/2023, le CPAS DE MODAVE a régularisé la situation de Madame L [REDACTED] quant à son salaire garanti tandis que pour les indemnités de maladie, le CPAS a informé Madame L [REDACTED] qu'elle devait s'adresser directement à sa mutuelle.

Après contact avec sa mutuelle, Madame L [REDACTED] a obtenu une attestation de vacances à faire compléter par son employeur.

Il s'avérera que deux attestations de vacances seront adressées à la mutuelle, dont une adressée directement par Madame L [REDACTED] ayant complété ce document comme si elle était l'employeur.

La Directrice générale s'en inquiètera et expliquera les faits au conseil de l'action sociale lors de sa séance du 16/2/2023.

Convoquée pour être auditionnée par le conseil de l'aide sociale le 20/2/2023, elle demandera le report de cette audition, et sera finalement entendue le 6/3/2023.

Le conseil de l'action sociale décidera de la licencier pour motif grave à l'issue de cette séance, et la lettre recommandée de licenciement, et sa motivation, seront adressés à Madame L [REDACTED] le 7/3/2023.

Elle demandera le bénéfice des allocations de chômage à dater du 8/3/2023.

Auditionnée rapidement par l'ONEm le 14/4/2023, Madame L [REDACTED] a été sanctionnée par un avertissement, suite à son licenciement pour motif équitable suite à son attitude fautive (confer C29 du 18/4/2023 : pièce 26 de son dossier). Le Directeur de l'ONEm retient un avertissement car il a tenu compte de la carrière professionnelle de Madame L [REDACTED] conséquente et régulière, ainsi que du fait qu'il s'agit de sa première demande d'allocations de chômage complet.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Madame L [REDACTED] ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être.

E. FONDEMENT

1. Quant au licenciement pour motif grave et quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « 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 » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifié le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35,alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des 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... » (Cass.,11/1/1993, Pas., 1993,I,31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

Voici la chronologie des faits :

- le 19/1/2023 à 10h34, Madame L [REDACTED] adresse un mail à Madame S [REDACTED] directrice générale, et à 3 autres personnes, précisant qu' « en cas de maladie en décembre, il est obligatoire de rentrer une attestation de vacances pour bénéficier des indemnités de la mutuelle. Si pas fait, les jours de congé restants sont assimilés à un salaire » ;
- le 19/1/2023 à 11h29, Madame S [REDACTED] lui répond : « je compléterai l'attestation lundi car je n'ai pas toutes les infos chez moi... » ;
- le 19/1/2023 à 13h31, Madame L [REDACTED] adresse un mail à Madame S [REDACTED] directrice générale, précisant : « j'ai eu un interlocuteur de la mutuelle au téléphone. J'ai téléchargé l'attestation et serai indemnisée dès qu'ils l'auront reçue. Je ne serai pas là mardi. Je suis en congé... Ce serait gentil de me m'envoyer sur mon adresse mail... » ;
- le 26/1/2023, Madame S [REDACTED] répondait par mail à la mutuelle, qui s'était étonnée d'avoir reçu deux attestations de vacances contradictoires (mail du 26/1/2023 à 13h14), précisant : « je n'ai complété qu'une seule attestation, la version électronique. C'est donc celle-là qui est la bonne. Madame L [REDACTED] est soumise au régime de vacances privé » ;
- le 14/2/2023, Madame L [REDACTED] adresse un courrier à Madame S [REDACTED] et à Madame D [REDACTED] et aux conseillers du CPAS de MODAVE, par lequel elle explique sa situation au sujet de son congé de maladie du 21/11 au 31/12/2022, et demande qui lui paiera les indemnités restantes, soulignant que l'attestation de vacances rentrée stipulait qu'il lui restait un solde de 10 jours de congé, alors qu'il est autorisé aux membres du personnel de reporter 10 jours de congés sur l'année suivante avant les congés de printemps ;

- lors de sa séance du 16/2/2023, le conseil de l'action sociale entend la Directrice générale sur l'historique des faits reprochés à Madame L [REDACTED] (objet : personnel - ouverture d'un dossier dans le cadre disciplinaire pour Madame M [REDACTED] L [REDACTED] - décision) ; le conseil décide que ces faits étant jugés « graves » par le Conseil avec pour conséquence une perte de confiance envers le travailleur, un dossier disciplinaire est ouvert au nom de Madame L [REDACTED] et autorisation est donnée pour confier la procédure à un avocat ;
- le 17/2/2023 à 16h09, Madame S [REDACTED] adresse un mail à Madame L [REDACTED] indiquant que le conseil de l'action sociale souhaite que Madame D [REDACTED] et elle reçoivent Madame L [REDACTED] rapidement pour discuter l'attestation de vacances frauduleuse, et lui propose de venir le 20/2/2023 à 8h30 ;
- le 17/2/2023 à 18h55, Madame S [REDACTED] adresse à Madame L [REDACTED] sa convocation officielle pour son audition par le conseil de l'action sociale le 20/2/2023 à 18h30 au CPAS ;
- lors de sa séance du 20/2/2023, le conseil de l'action sociale décide que Madame L [REDACTED] sera auditionnée par le conseil de l'action sociale le lundi 6/3/2023 afin d'être entendue sur les faits reprochés, notant que le Syndicat de Madame L [REDACTED] avait envoyé un courriel en date du 20/2/2023 pour demander le report de l'audition au vu du délai estimé trop court « *pour préparer utilement sa défense ou encore prendre connaissance du dossier disciplinaire instruit à son encontre* » ; le conseil décide de suspendre Madame L [REDACTED] de ses fonctions dans l'intérêt du service le 21 et le 22/2/2023 avec maintien de sa rémunération, en précisant qu'elle est en congé annuel du 23/2 au 7/3/2023 ;
- le 20/2/2023, le CPAS adresse par recommandé une convocation officielle à Madame L [REDACTED] en vue de son audition le 6/3/2023 ;
- lors de sa séance du 6/3/2023, le conseil de l'action sociale procède à l'audition de Madame L [REDACTED] en présence de son avocat ; cette audition fait 3 pages ;
- à l'issue de cette séance du 6/3/2023, le conseil de l'action sociale décide de se prononcer contre la sanction disciplinaire de l'avertissement écrit à l'encontre de Madame L [REDACTED] mais nonobstant son ancienneté importante, la réalisation d'un faux au nom du CPAS ainsi que l'usage de celui-ci afin d'obtenir un avantage indu de sa mutualité, a rompu immédiatement et définitivement la confiance que son employeur pensait pouvoir placer en elle, et il est décidé de rompre son contrat sur le champ , sans préavis ni indemnité ;
- par lettre recommandée du 7/3/2023, le CPAS de MODAVE adresse à Madame L [REDACTED] la décision prise par le conseil de l'action sociale le 6/3/2023, à savoir son licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité ; il est précisé que le conseil de l'action sociale s'est prononcé suite aux faits qui ont été portés à sa connaissance et sur lesquels Madame L [REDACTED] a été auditionnée le 6/3/2023 ; la motivation de la décision suit.

Les faits reprochés ont été découverts par l'autorité compétente quant à la décision de licenciement, dans toute leur étendue et leur finesse, lors de l'audition de Madame L■■■■ du 6/3/2023.

Les éléments en possession du conseil de l'action sociale à partir du 16/2/2023 (explications de la part de la Directrice générale), étaient de nature à fortement ébranler la confiance entre parties (suspicion de faux en écriture), mais le respect des droits de la défense imposait de procéder à l'audition préalable de Madame L■■■■ avant toute décision, qui est une obligation légale pour tout service public.

Cette audition devant avoir lieu le 20/2/2023, soit très rapidement. Elle a été remise au 6/3/2023 à la demande du Syndicat de Madame L■■■■ afin que celle-ci puisse utilement se défendre.

Cette audition n'est pas purement formelle, elle débute à 18h20 et se termine à 19h00 : plusieurs questions sont directement posées à Madame L■■■■ par divers conseillers, la présidente et la directrice générale. Madame L■■■■ reconnaît avoir envoyé une attestation elle-même le 18/1/2023 avec une signature et le cachet du CPAS. Elle explique avoir pris l'initiative d'envoyer l'attestation car elle se sentait abandonnée. Son avocat demande au conseil de prendre compte de l'ensemble du contexte. C'est une réaction de désespoir. Il ajoute qu'on peut encore faire confiance à Madame L■■■■. Elle reconnaît que ce comportement n'est pas acceptable et mérite une sanction. Madame L■■■■ déclare qu'il y a une gradation de sanctions dans le règlement de travail.

Certes, l'employeur savait ce qui était reproché à Madame L■■■■ étant donné que deux attestations de vacances contradictoires avaient été adressées à la mutuelle, mais c'est l'audition finale de Madame L■■■■ qui lui a permis de cerner totalement la réalité des faits, et déclenché sa totale connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

La meilleure preuve en est que c'est précisément cette séance qui a amené le conseil de l'action sociale à décider de licencier pour motif grave, plutôt que de prendre une sanction disciplinaire.

L'employeur a agi avec célérité et méthode. Sans le report demandé par Madame L■■■■, le licenciement aurait sans doute été décidé le 20/2/2023, juste après son audition, et 4 jours après que le conseil ait appris les premières explications de la Directrice générale.

La lettre de licenciement pour motif grave, ainsi que la précision des motifs, a été notifiée à Madame L■■■■ le 7/3/2023, le lendemain de son audition et de la décision prise par le conseil de l'action sociale.

Le Tribunal considère que le CPAS DE MODAVE établit avoir respecté les délais prévus par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la LCT, la lettre de congé et de notification des motifs graves ayant été adressée dans les 3 jours ouvrables suivant la prise de connaissance des faits dénoncés à titre de motifs graves.

1.2. Quant aux motifs graves :

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de licenciement comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La Cour de Cassation a jugé que l'article 35 n'impose point que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle (Cass. 9/3/1987, pas. P . 815).

La Cour de cassation a précisé que « *les motifs doivent être indiqués avec une précision qui permet au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés* » (Cass., 24/3/1980, pas., 1980, I, 900) et que « *l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé* » (Cass, 2/4/1965, pas., 1965,I,827).

D'autre part, la Cour de cassation a jugé que « *le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un **préjudice** à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement* » (Cass. 28/4/1997, S960148N, publié sur le site JURIDAT).

Elle a encore jugé que :

« *En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé » (Cass. 26/6/2006, S050004F, publié sur le site internet JURIDAT).

La Cour du travail de Liège a, par un arrêt du 25/7/2006, rappelé que le motif grave « *exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :*

- 1) *il faut une faute,*
- 2) *celle-ci doit être intrinsèquement grave,*

- 3) *elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... » (CT Liège , chambre de vacations , 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit).*

La Cour de cassation a aussi jugé que « *la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait* » (Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3^e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89.).

En l'espèce,

Matérialité, imputabilité et preuve des faits reprochés :

De manière générale, chaque partie à la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, en application de l'article 870 du Code judiciaire.

Le Code civil contient de nouvelles dispositions, apportant précisions et nuances, notamment :

- Article 8.4,al.3 : « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* » ;
- Article 8.6 : « *Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine* ».

Par ailleurs, l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve de ce motif.

Gravité du comportement :

Le principe de proportionnalité doit servir de guide lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute.

Le licenciement pour motif grave est la sanction ultime en droit du travail : d'autres sanctions moins brutales existent (licenciement moyennant préavis, mise à pied,...).

Ces principes impliquent pour l'employeur l'exigence d'avoir des reproches très sérieux, avec des preuves solides, des comportements de ses travailleurs qu'il estimerait constitutifs de motif grave.

Appréciation :

Les faits dénoncés comme motif grave sont décrits précisément dans la lettre de notification des motifs graves :

- lors de son audition du 6/3/2023 à 18h15, Madame L. [REDACTED] a fait valoir qu'elle avait bien transmis à sa mutualité une attestation de vacances erronée , remplie par ses soins ; qu'elle n'avait pas imité de signature mais fait un gribouillis qui ne correspondait par ailleurs pas à sa propre signature non plus ;
- il apparait des pièces du dossier et de l'audition de Madame L. [REDACTED] que celle-ci a rédigé elle-même une attestation de vacances laquelle reprenait des mentions erronées ;
- il apparait clairement des pièces du dossier que les signatures de la présidente et de la directrice générale sont contrefaites, ainsi que le cachet du CPAS utilisé de manière frauduleuse, contrairement aux dires de Madame L. [REDACTED]
- nonobstant l'ancienneté importante de Madame L. [REDACTED] la réalisation d'un faux ainsi que l'usage de celui-ci afin d'obtenir un avantage indu de sa mutualité, a rompu immédiatement et définitivement la confiance que son employeur pensait pouvoir placer en elle, et il est décidé de rompre son contrat sur le champ, sans préavis ni indemnité.

Madame L. [REDACTED] conteste l'interprétation des faits constatés, et minimise sa faute, qu'elle qualifie d'erreur.

Dans le cadre de son rôle dans l'administration de la preuve, Madame L. [REDACTED] souligne que :

- elle s'est sentie abandonnée, quant à l'obtention d'un document qui était nécessaire pour permettre éventuellement la perception d'indemnités de la mutuelle pour quelques jours de la fin décembre 2022 ;
- son ancienneté était importante et ses qualités étaient reconnues et appréciées ;
- elle n'a pas réellement imité la signature de son employeur, s'agissant plutôt d'un gribouillis.

Le Tribunal ne peut suivre le raisonnement de Madame L. [REDACTED]

Quant à ses évaluations passées, son employeur admet que Madame L. [REDACTED] possédait certes des qualités, mais qu'elle avait un caractère affirmé, faisant parfois preuve d'impulsivité, qu'elle devait freiner.

Quant aux faits proprement dits, il apparait du dossier que son employeur, en la personne de sa Directrice générale, a réagi avec célérité et à propos quant à la délivrance à la mutuelle de l'attestation de vacances en question.

La chronologie des faits ne confirme pas le sentiment d'abandon que Madame L. [REDACTED] affirme avoir ressenti.

Au-delà des notions pénales de faux et d'usage de faux (aucune plainte n'a été déposée au pénal), Madame L■■■■ s'est faite passer pour son employeur auprès de sa mutualité, en complétant elle-même l'attestation de vacances (de manière erronée), en y apposant le cachet du CPAS, et en la signant grossièrement comme si elle était l'employeur.

Un tel comportement est fautif, et gravement fautif.

La sécurité des écrits est un élément essentiel pour tout agent d'un service public, et que dire des échanges d'écrits entre services publics au sens large (la mutuelle est une organisme privé mais joue un rôle essentiel dans l'octroi de droits sociaux, tel que les paiements des indemnités de maladie-invalidité).

Le comportement fautif de Madame L■■■■ a rompu immédiatement et définitivement la confiance que son employeur plaçait en elle.

Le licenciement pour motif grave est régulier et justifié.

L'action de Madame L■■■■ est non fondée.

2. Quant à la prime de fin d'année (au prorata des prestations 2023) :

Ce chef de demande est non fondé, le motif grave étant retenu par le Tribunal.

3. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

3.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le Tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

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

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ¹:

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution².

Le rapport précédent la CCT n°109³ mentionne :

« (...)

¹ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BJS, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

² E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

³ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁴ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;*
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.*

⁴ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo , Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁵.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁶

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁷, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁸ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

⁵ E. Carlier, *Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail* In *Le droit du travail au XXIème siècle*, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

⁶ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁷ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁸ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « *Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire* », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁹.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁰

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹¹ »¹².

Ce courant jurisprudentiel¹³, appuyé par une certaine doctrine¹⁴, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le Tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard.

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109, augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

⁹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁰ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹¹ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹² Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹³ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁴ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

3.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

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

3.3. Appréciation en l'espèce :

Le licenciement de Madame L■■■■ est clairement lié à sa conduite, et tout employeur normal et raisonnable aurait décidé de la licencier dans ce contexte.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est non fondé.

4. Divers :

Madame L■■■■ ne poursuit plus sa demande initiale de 1,00€ à titre de perte des allocations liées au crédit-temps.

Le Tribunal considère que ce chef de demande est non fondé.

5. Dépens :

Madame L■■■■ sollicite du Tribunal, comme son action est déclarée non fondée, la réduction de l'indemnité de procédure de la partie adverse au montant minimum de 1.500,00€.

L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire énonce :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte:

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

Dans le contexte de la cause, sachant que Madame L. [REDACTED] avait presque 64 ans au moment de son licenciement, qu'elle a bénéficié d'allocations de chômage du 8/3/2023 jusqu'à sa pension, en juillet 2024, et a donc connu une diminution sensible de ses revenus, et eu égard à la complexité relative du dossier (l'importance chiffrée de la demande dépend surtout de la très longue ancienneté de Madame L. [REDACTED]), le Tribunal considère qu'il y a lieu de réduire le montant de l'indemnité de procédure, au montant de 3.000 €, plus raisonnable.

DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable.

La dit non fondée.

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave du 7/3/2023 est régulier quant à la forme et quant au fond.

Dit toutes les demandes non fondées.

Délaisse à Madame L. [REDACTED] ses propres dépens et **la condamne** aux dépens liquidés par le CPAS DE MODAVE à la somme de 4.500 € à titre d'indemnité de procédure, mais réduits au montant de 3.000 €.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

En référence à l'article 782 §1er al.2 futur du code judiciaire, le présent jugement ne peut être établi sous forme dématérialisée.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce VENDREDI QUINZE NOVEMBRE DEUX-MILLE-VINGT-QUATRE.

PRESENTS :

Monsieur D. [REDACTED] M. [REDACTED] juge, présidant la présente chambre ;

Monsieur F. [REDACTED] S. [REDACTED] juge social au titre d'employeur ;

Monsieur E. [REDACTED] P. [REDACTED] juge social au titre d'employé ;

Monsieur F. [REDACTED] G. [REDACTED] greffier.

Le greffier,

Le président,

Les juges sociaux,



