



Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 18/468/A
Date du prononcé 12 janvier 2021
Numéro du rôle 2019/AN/164
En cause de : APP CHRSM C/ G.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

* Contrat du travail – rupture – congé pour motif grave – notion - formes – délai – prise de connaissance des faits ; loi 3/7/1978, art. 35, 39

EN CAUSE :

ASSOCIATION DE POUVOIRS PUBLICS CHR SAMBRE ET MEUSE (en abrégé APP CHRSM), BCE 0447.637.083, dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Avenue Albert 1er, 185,

partie appelante représentée par Maîtres Lawi ORFILA et Philippe LEVERT, avocats à 1060 BRUXELLES, rue Defacqz, 78-80

CONTRE :

Monsieur G.,

partie intimée représentée par Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 16 septembre 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, (R.G. 18/468/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 14 novembre 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le jour même invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 décembre 2019 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 14 novembre 2019 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 novembre 2020, notifiée aux parties le 19 décembre 2019 ;

- les conclusions principales de la partie intimée déposées au greffe le 11 février 2020 et celles de la partie appelante reçues le 17 avril 2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 17 juin 2020 et celles de la partie appelante reçues le 21 août 2020 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 23 octobre 2020 ;
- les dossiers de pièces de la partie intimée reçus au greffe respectivement les 28 octobre 2020 et 30 octobre 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu par recommandé le 03 novembre 2020 ;

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 10 novembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, monsieur G., ci-après dénommé monsieur G., demandait la condamnation de l'association Centre hospitalier régional de Sambre et Meuse, ci-après dénommée le CHT, à lui payer :

- 33.379,16 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 133.517,10 euros provisionnels d'indemnité de protection contre le licenciement du conseiller en prévention ;
- 21.824,91 euros provisionnels d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros provisionnels de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ;
- 1 euro provisionnel pour toute somme restant due en exécution des relations contractuelles.

Il demandait également les intérêts sur ces sommes, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

2.

Par un jugement du 16 septembre 2019, le tribunal du travail a dit la demande recevable et partiellement fondée. Il a condamné le CHR à payer à monsieur G. 33.379,16 euros d'indemnité compensatoire de préavis et 21.824,91 euros d'indemnité pour abus du droit de licencier lié au motif du congé. Il a débouté monsieur G. du surplus de ses demandes, compensé les dépens et dit que l'exécution provisoire était de droit.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, le CHR sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a accueilli la demande de monsieur G. Il postule que cette demande soit déclarée intégralement non fondée. Il demande également les dépens des deux instances.

Monsieur G. sollicite pour sa part que sa demande originale soit déclarée intégralement fondée. Il forme donc appel incident en ce qui concerne les chefs de demande dont il a été débouté. Il demande les dépens des deux instances.

II LES FAITS

4.

Le CHR est en charge de la gestion de deux hôpitaux, l'un situé à Namur (centre hospitalier régional de Namur) et l'autre à Auvelais (centre hospitalier régional du Val de Sambre).

5.

Le 21 novembre 2011, le comité de gestion du CHR a décidé de l'engagement de monsieur G. en qualité de conseiller en prévention-niveau 1 à compter du 1^{er} avril 2012.

Le 30 mars 2012, les parties ont signé un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein. Le lieu de travail était fixé dans toutes les unités d'exploitation du CHR, soit Namur et Auvelais.

6.

A partir du 1^{er} avril 2013, monsieur G. s'est vu confier la responsabilité supplémentaire de directeur des services internes de gardiennage et de coordinateur des chantiers temporaires ou mobiles, sur les deux sites du CHR.

A partir du 1^{er} mai 2016, il a également été désigné comme responsable de la biosécurité.

7.

Le 13 juin 2017, le directeur du site de Namur du CHR, le directeur des ressources humaines et son adjointe ont entendu la secrétaire de monsieur G. et un conseiller en prévention-niveau 2. Ces auditions portaient sur les horaires et la présence de monsieur G. sur les deux sites.

8.

Le 14 juin 2017, monsieur G. a été convoqué en vue d'être entendu le 19 juin au sujet de la « gestion de son temps de travail ».

Cette audition a été reportée et s'est finalement tenue le 27 juin 2017. Un rapport écrit en a été dressé, signé par tous les participants.

Le même jour, et comme cela avait été convenu lors de l'audition, monsieur G. a adressé un courrier électronique contenant un certain nombre d'explications relatives aux pointages et à ses demandes de remboursement de frais d'usage de son véhicule personnel.

Le même jour, les directeurs des deux sites du CHR ont établi un « rapport de faits » à destination du conseil d'administration.

Toujours le même 27 juin 2017, le conseil d'administration du CHR a décidé du licenciement de monsieur G. pour motif grave.

9.

Le 27 juin 2017, le CHR a notifié à monsieur G., par un courrier recommandé, la rupture de son contrat de travail pour motif grave. Cette décision était motivée par son annexe reprenant la délibération du conseil d'administration.

Cette délibération était la suivante :

« Le conseil,

(...)

Prend connaissance de la situation de monsieur (G.), conseiller en prévention, agent contractuel (du CHR) entré en service le 1^{er} avril 2012 ;

Considérant qu'il ressort du logiciel des horaires que pour 7 journées de travail (1/12/2016, 2/12/2016, 8/12/2016, 9/12/2016, 12/1/2017, 2/3/2017 et 16/3/2017), monsieur (G.) s'est valorisé des heures de prestations, sans indication de justification dans la rubrique prévue à cet effet ni de demande préalable ou « a posteriori » à sa hiérarchie et ce, pour un total de 64 heures et 31 minutes ;

Que ce constat d'anomalies de pointages a justifié l'ouverture d'un dossier d'instruction à son encontre ;

Que dans le cadre de cette instruction, à l'analyse des relevés de la carte « salto » de monsieur (G.), pour les deux sites, il est apparu que :

- le 2/3/2017 : il n'y a aucun « salto » ni au CHRN ni au CHRVS or une journée complète de 10h a été encodée manuellement -> 7h36 + 10h = 17h36 ;

- le 16/3/2017 : le premier relevé « salto » apparaît à 13h15 – or, un pointage manuel a été encodé à 9 h -> 7h36 + 8h18 = 15h54 ;

Qu'au vu des circonstances de la cause, sa hiérarchie a souhaité l'entendre et ce pour conforter ou infirmer les faits susvisés et donc en établir ou pas la matérialité ;

Vu par conséquent le procès-verbal d'audition de monsieur (G.) du 27/6/2017 ;

Considérant que monsieur (G.) n'a pas apporté d'explication satisfaisante, notamment sur l'utilisation de deux méthodes différentes pour corriger ses défauts de pointage, si ce n'est qu'il dit ne pas maîtriser le programme des horaires ;

Qu'il reconnaît avoir dû faire des erreurs dans l'utilisation de celui-ci, erreurs dont il dit ne pas s'être rendu compte ;

Qu'il a en effet affirmé à plusieurs reprises qu'il n'avait pas constaté cette « production » anormale d'heures supplémentaires, pas même en décembre, alors même qu'il en a planifié la récupération à la fin du même mois ;

Qu'il n'a pas non plus apporté de justification au fait que le 21 décembre, il a transformé les congés qu'il s'était planifiés la dernière semaine de décembre en récupérations d'heures supplémentaires issues des manipulations dénoncées ci-avant ;

Qu'il a par ailleurs nié l'intention frauduleuse, arguant du fait que s'il avait voulu frauder, il aurait dissimulé ses agissements ;

Que la production d'heures supplémentaires, suivie, au cours du même mois, de la récupération de celles-ci nous laisse au contraire penser que monsieur (G.) a cherché à dissimuler ses pointages ;

Que les explications complémentaires fournies par monsieur (G.), par mail du 27 mars (lire juin 2017, après son audition, n'ont pas apporté d'éléments neufs, si ce n'est peut-être pour sa présence le 16 mars 2017 en matinée. Il y fait référence à un mail qu'il aurait adressé à monsieur (W.) à 11h31, alors que le premier « salto » est relevé à 13h15. Si l'on peut lui accorder le bénéfice du doute pour ce matin-là, il n'en va pas de même pour le 2 mars, pour lequel il n'a trouvé aucun élément attestant de sa présence dans l'institution ;

Qu'ainsi les réponses données, tant à l'audition que dans son mail du 27 mars (lire juin) 2017, n'ont pas convaincu les cinq membres présents à son audition et destinataires du mail. Il n'a apporté aucun fait nouveau qui aurait pu contredire ou expliquer les faits constatés par le biais du logiciel des horaires et de l'absence de relevé « salto » pour le 2 mars 2017.

Que la bonne foi invoquée par monsieur (G.) lors de son audition et dans son mail nous paraît difficilement défendable, que l'intention frauduleuse semble au contraire démontrée à partir du moment où l'intéressé a exploité et profité de ses corrections de pointages (récupérations) ;

Que le préjudice pour l'institution est quant à lui évident ;

Que ses agissements sont de nature à compromettre gravement la dignité de la fonction de monsieur (G.) au sein de l'institution et à ébranler fortement la confiance que celle-ci a en lui ;

Qu'outre les faits susvisés, le fait que monsieur (G.) soit un travailleur protégé et ait une position particulière (indépendance) est de nature à renforcer le caractère grave des faits dans la mesure où le conseiller en prévention est investi d'une mission particulière de confiance, qui est fortement mise en cause par ses agissements ;

Qu'il est en outre responsable de la sécurité de l'institution, ce qui renforce encore plus l'intensité du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur ;

Vu l'article 20 du règlement de travail relatif au pointage des prestations et plus particulièrement le paragraphe 8 qui stipule que « toute autre fraude quelconque qui viendrait à être constatée sera également motif de rupture du contrat, dans les limites prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » ;

Vu par conséquent le rapport de faits du 27 juin 2017 rédigé par messieurs (W.) et (B.) duquel il ressort que la poursuite des relations professionnelles leur apparaît totalement impossible ;

Vu que notre conseil d'administration fait sien ce rapport ;

Vu l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoyant que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ni indemnité pour motif grave ;

Considérant qu'est considéré comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ;

Que tel est précisément le cas ;

Considérant qu'il convient dès lors de mettre fin au contrat de travail de l'intéressé ;

Vu l'ensemble de ces éléments ;

Décide

(...)

au scrutin secret, par 13,5 voix pour, 5 voix contre et une abstention, de résilier avec effet immédiat ce 27 juin 2017, le contrat de travail de monsieur (G.), conseiller en prévention, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis, pour motif grave

(...) »

10.

Le 3 juillet 2017, l'avocat de monsieur G. a interpellé le CHR pour contester son licenciement.

11.

Monsieur G. et la CGSP ont formé un recours en annulation de la décision du CHR devant le ministre de tutelle.

Ce dernier n'a pas accueilli ce recours.

III LA POSITION DES PARTIES

La position du CHR

12.

Le CHR expose sa version des faits et l'évolution des relations contractuelles. Il indique que monsieur G. disposait d'une réelle autonomie dans ses fonctions et qu'il avait reçu une formation concernant le logiciel d'encodage des heures de prestations.

Le CHR expose que, en juin 2017, il a été interpellé par le nombre important des heures supplémentaires de monsieur G. Il a notamment été remarqué l'usage de la procédure « abandon », peu habituelle et réservée aux chefs de service. Ce faisant, monsieur G. générait un nombre très important d'heures supplémentaires n'ayant pas été prestées, ce à plusieurs reprises. Il a encore été noté que, pour plusieurs jours, ses prestations ont été encodées manuellement sans que la preuve de sa présence ne découle du passage de sa carte d'accès.

Au vu de ces découvertes et de premières investigations, il a été décidé de l'audition de monsieur G. le 27 juin 2017. Des informations complémentaires lui ont ensuite été demandées. C'est suite à ce qui précède que le conseil d'administration a pris la décision de licencier monsieur G.

13.

Le CHR soutient que cette décision de licencier était régulière et justifiée.

Il fait valoir que c'est son conseil d'administration qui était compétent pour licencier. Il rappelle la chronologie et expose que ce n'est que le 27 juin 2017 que le conseil

d'administration a eu une connaissance suffisante des faits. Partant, les délais légaux pour licencier ont bien été respectés.

Le CHR considère que les faits reprochés à monsieur G. sont précis : il s'agit de la manipulation du logiciel d'encodage des heures de prestations en vue de valoriser 64 heures de prestations sans justification ni autorisation et de l'encodage de prestations pour des journées pour lesquelles il n'était pas présent.

Le CHR insiste sur le fait que monsieur G. est le seul à avoir commis les erreurs qu'il invoque. Pareilles erreurs ne peuvent par ailleurs pas être involontaires au regard de la formation et des responsabilités dont disposait monsieur G., du caractère exceptionnel de la procédure à laquelle il a eu recours et du fait qu'il ne pouvait ne pas en avoir conscience en raison de l'ampleur du phénomène. Au contraire, monsieur G. a précisément agi pour que ces encodages n'apparaissent pas en les annulant par des prises de congé en fin de mois. L'intention frauduleuse de monsieur G. est ainsi établie. Il en va de même pour les prestations des journées pour lesquelles il n'existe aucun pointage et aucune justification à son absence sur les lieux de travail.

Le CHR considère que les faits en cause sont graves, nonobstant l'absence de leur mention dans le règlement de travail. Ils constituent ainsi un motif grave de licenciement.

Le CHR estime ainsi n'être pas redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

14.

Le CHR conteste également que le licenciement de monsieur G. ait été donné en représailles à de prétendus désaccords. Les quelques éléments qu'il invoque sans en effet simplement allégués, anciens et sans lien avec le congé.

Il conteste également tout caractère abusif au licenciement. Le CHR soutient en premier lieu que monsieur G. a été entendu avant la décision de le licencier. Des explications complémentaires lui ont également été demandées et il en a été tenu compte puisque certains griefs ont été abandonnés. Le CHR conteste encore son obligation d'audition préalable à l'époque des faits, de même que le dommage allégué. Le licenciement ne serait pas non plus déraisonnable puisqu'il était motivé et fondé sur des motifs tenant à la conduite de monsieur G. Le CHR conteste que la convention collective de travail n° 109 soit applicable en l'espèce, même par analogie.

La position de monsieur G.

15.

Monsieur G. rappelle les faits de la cause. Il fait valoir que la qualité de ses prestations n'a jamais été mise en cause. Au contraire, diverses missions se sont ajoutées à ses fonctions de

conseiller en prévention : il est ainsi devenu directeur des services internes et du gardiennage, coordinateur de sécurité des chantiers temporaires ou mobiles et responsable de la biosécurité.

Monsieur G. expose avoir été convoqué le 19 juin 2017 au sujet de la gestion de son temps de travail, sans autre précision. Cette entrevue a ensuite été reportée au 27 juin 2017.

Ce 27 juin, il a été entendu par cinq personnes, sans savoir pourquoi il était convoqué et sans pouvoir être assisté. Il a d'emblée été accusé de divers manquements, de manière assez imprécise et il lui a été demandé de se justifier le jour-même.

Monsieur G. expose avoir répondu par écrit de manière circonstanciée dans l'après-midi.

Sans qu'il ait été tenu compte de ses explications, monsieur G. a toutefois été licencié pour motif grave le même jour.

16.

Monsieur G. sollicite une indemnité compensatoire de préavis en faisant valoir que son licenciement pour motif grave est irrégulier et non fondé.

En premier lieu, il soutient que ce congé a été notifié tardivement. Il souligne avoir été convoqué le 14 juin pour une audition le 19, reportée ensuite au 27. Cette audition portait notamment sur des heures supplémentaires encodées en décembre 2016, janvier et mars 2017. La prise de connaissance de ces faits est nécessairement bien antérieure au 27 juin 2017 et, en tout cas, le CHR n'indique pas quand elle a eu lieu. Cette connaissance était en tout cas acquise d'un certain nombre de membres du conseil d'administration. Monsieur G. conteste que le délai pour licencier n'ait pris cours qu'avec son audition : celle-ci n'a apporté aucun élément neuf à une connaissance des faits déjà acquise.

En second lieu, monsieur G. estime que les motifs du congé sont imprécis et le congé par conséquent irrégulier.

En troisième lieu et subsidiairement, monsieur G. conteste les faits reprochés et fait valoir qu'ils ne sont pas démontrés. Le CHR se borne à de simples affirmations non prouvées.

Quatrièmement, monsieur G. conteste que les faits en cause constituent un motif grave de congé. Il indique que le recours à la procédure « abandon » lors de l'encodage des prestations, même à mauvais escient, n'est nullement révélateur d'une volonté de fraude. Par ailleurs, le système d'encodage est non fiable et susceptible d'engendrer de nombreuses erreurs. Si de telles erreurs ont eu lieu, elles ne procèdent nullement de la volonté de monsieur G. de s'accorder des heures supplémentaires mais de simples mauvaises manipulations. Monsieur G. conteste à cet égard avoir reçu une formation approfondie sur l'utilisation du logiciel d'encodage des prestations, particulièrement complexe. Il fait valoir

que sa surcharge de travail n'a pas aidé à éviter de telles erreurs. Monsieur G. conteste également avoir « récupéré » les heures litigieuses et soutient que les congés en cause étaient programmés de longue date. Monsieur G. conteste également les erreurs de pointage avec la carte « salto ». Il explique avoir très bien pu se trouver au travail sans avoir pointé, par exemple en étant dans une partie non contrôlée du CHR (les archives notamment) ou en empruntant la carte du service du gardiennage. Monsieur G. souligne que les motifs du congé ne sont pas considérés comme un motif grave par le règlement de travail et que ses fonctions ne constituent pas une circonstance aggravante.

Monsieur G. estime enfin que le montant réclamé à titre d'indemnité de rupture n'est pas contesté.

17.

Monsieur G. considère par ailleurs que son licenciement était manifestement déraisonnable et donc abusif, quand bien même la convention collective de travail n° 109 n'était pas applicable à sa relation de travail avec le CHR. Elle devrait toutefois être appliquée par analogie, comme cela se déduit de l'arrêt n° 101/2016 de la Cour constitutionnelle.

Il fait valoir en premier lieu avoir été privé d'une audition effective préalablement au congé. En effet, il a été convoqué sans être informé de l'objet de son audition et sans pouvoir y être assisté. Il n'a pas non plus eu accès à son dossier avant l'audition, qui a été menée de manière totalement inquisitoire par pas moins de 5 personnes. Il a d'emblée été mis en cause, sans réellement être entendu. Ensuite, il a été sommé de s'expliquer le jour même par écrit, sans que ses justifications aient été prises en compte. En somme, la décision était déjà préparée avant cette audition, qui a été de pure forme et non effective. Il réclame 5.000 euros *ex æquo et bono* pour ce motif.

Monsieur G. considère encore que son licenciement était abusif quant à ses motifs puisqu'il a été accusé de faits graves et qui portent atteinte à son honneur alors que ces motifs ne sont pas prouvés et sont fallacieux. Partant, un employeur normalement prudent et diligent placé dans les mêmes conditions n'aurait pas pris cette décision. Monsieur G. considère que son dommage peut être évalué, par analogie avec la convention collective de travail n° 109, à 17 semaines de rémunération.

18.

Monsieur G. sollicite par ailleurs une indemnité de protection en qualité de conseiller en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002.

Il a en effet été licencié en violation de son indépendance puisque le motif grave a été retenu pour éviter de devoir solliciter l'autorisation des organes compétents en la matière. Monsieur G. expose à cet égard les nombreux différends que sa fonction faisait naître entre lui et le CHR et les diverses tentatives d'influence et d'intimidation dont il avait été l'objet, ce

de longue date. Monsieur G. considère que la preuve du caractère de représailles du licenciement ne lui incombe pas : c'est à l'employeur à apporter la preuve inverse.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

19.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel du CHR, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

20.

Il en va de même des conditions de recevabilité de l'appel incident de monsieur G.

21.

Les appels sont recevables.

Le congé pour motif grave - l'indemnité compensatoire de préavis

22.

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances¹.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable

¹ Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice².

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur³.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁴, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁵. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits⁶. Par contre, dès lors que n'est pas apportée, soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁷ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁸. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

23.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante⁹. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi 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

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

³ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁵ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁶ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, *juridat*.

⁷ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁸ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

⁹ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

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 justice¹⁰.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹¹.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹², sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹³ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

24.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

25.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁴.

26.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹⁵. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

27.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

¹⁰ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹¹ Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *juridat*.

¹² Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹³ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹⁴ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

¹⁵ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

28.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

29.

En l'espèce, les motifs du congé exprimés par la lettre recommandée du 27 juin 2017 et l'annexe qu'elle comportait sont décrits avec suffisamment de précision pour permettre à monsieur G. de connaître avec exactitude les faits qui lui étaient reprochés et, d'autre part, aux juridictions du travail d'apprécier la gravité de ces motifs et de vérifier s'ils s'identifient avec ceux invoqués devant elles.

Ces motifs peuvent se résumer comme suit. Il est reproché à monsieur G. d'avoir, frauduleusement et à 7 reprises entre le 1^{er} décembre 2016 et le 16 mars 2017, encodé dans le logiciel de gestion des prestations de travail du CHR des heures supplémentaires injustifiées et non autorisées, puis de les avoir récupérées sous la forme de repos compensatoires, ce pour un total de 64 heures et 31 minutes. Il lui est également reproché d'avoir, pour le 2 mars 2017, encodé 17h36 de prestations alors que rien n'atteste qu'il en ait accompli ce même jour.

30.

Ce congé est ainsi formellement régulier.

31.

S'agissant du délai pour donner le congé, la cour relève que c'est le conseil d'administration du CHR qui était l'organe compétent pour licencier monsieur G. pour motif grave.

Cette compétence résulte de l'article 34, § 1^{er}, de ses statuts (voy. la pièce 16, b, du dossier de pièces du CHR) qui lui accordent les pouvoirs les plus étendus pour tous les actes d'administration et de gestion, ces statuts étant eux-mêmes conformes à la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS. Monsieur G. ne soutient du reste pas qu'une autre instance que le conseil d'administration aurait eu le pouvoir de le licencier pour motif grave.

32.

Dès lors que les faits litigieux ont été portés à la connaissance du conseil d'administration le 27 juin 2017, par l'inscription en urgence de ce point à l'ordre du jour à la demande du président, c'est à ce jour qu'a été acquise, par l'organe compétent pour licencier, la connaissance suffisante des faits justifiant le congé.

La circonstance que certains membres du conseil d'administration aient, à titre individuel, eu connaissance des faits à une date antérieure est sans pertinence. Il en va d'autant plus ainsi

que les trois membres que vise monsieur G. à ce titre sont nettement insuffisants à former une majorité au sein de ce conseil d'administration, auquel ils participent du reste sans voix délibérative (voy. la pièce 11 du dossier de pièces du CHR). Enfin, pour autant que de besoin, la cour considère que ce n'est qu'avec l'audition de monsieur G. du 27 juin 2017 que les trois personnes en cause (messieurs B., D. et W.), ou tout autre personne du reste, ont pu avoir une connaissance suffisante des faits litigieux. En effet, cette audition a seule permis, au-delà des faits matériellement relevés au cours des jours ou semaines précédents, de prendre connaissance des justifications que monsieur G. pouvait leur apporter et du caractère éventuellement frauduleux ou simplement accidentel de ces faits.

33.

Par ailleurs, les motifs du congé ont été immédiatement notifiés à monsieur G. avec ce congé, par le courrier recommandé du 27 juin 2017.

34.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement pour motif grave a été donné dans les délais prescrits par les alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et selon les formes imposées par les alinéas 5, 6 et 7 de la même disposition.

35.

S'agissant des faits eux-mêmes, monsieur G. n'en conteste pas la matérialité. Il ne conteste pas que, aux sept dates mentionnées par le CHR, aient été encodées dans le logiciel de comptabilisation de ses prestations du CHR tant une journée théorique normale (soit 7h36) que 7 à 10 heures de prestations complémentaires encodées manuellement. Il ne conteste pas davantage que ces doubles journées n'aient pas été effectivement prestées les jours concernés et qu'elles aient donné lieu à l'accumulation d'heures supplémentaires récupérables et dont un certain nombre ont été effectivement récupérées (comme du 26 au 30 décembre 2016), le tout sans autorisation de sa hiérarchie. Pour autant que de besoin, ces doubles encodages et leur récupération résultent des pièces du CHR (voy. la pièce 6 de son dossier).

Monsieur G. ne conteste pas que ces doubles comptabilisations aient été obtenues par l'utilisation, par lui-même lorsqu'il a procédé à l'encodage de ses prestations, de la procédure dite « abandon » qui a pour effet de valider la journée théorique de 7h36 de prestations et d'y ajouter le pointage accompli manuellement.

Monsieur G. ne conteste pas non plus que, le 2 mars 2017, il n'y ait aucun relevé de passage de sa carte d'accès « salto » sur les deux sites du CHR.

36.

Les explications avancées par monsieur G. pour soutenir que ces anomalies procéderaient d'erreurs accidentelles plutôt que de sa volonté délibérée ne convainquent pas.

La cour du travail relève à cet égard :

- que monsieur G., contrairement à ce qu'il avait soutenu dans un premier temps, avait reçu une formation de 2 heures sur l'usage du logiciel des horaires en sorte qu'il peut difficilement soutenir qu'il ignorait son fonctionnement, le mode d'encodage de ses prestations – qu'il accomplissait lui-même - et les cas particuliers auxquels était réservée la procédure « abandon » (voy. les pièces 19, 21 et 23 du dossier du CHR);
- que monsieur G. avait des responsabilités de chef de service, en charge de la vérification et de la validation des horaires des membres de son service ; il était ainsi nécessairement au courant de l'usage du logiciel de gestion des horaires et des cas auxquels était réservée la procédure « abandon » (voy. la pièce 23 du dossier du CHR) ;
- que monsieur G. n'avance aucun élément de nature à donner du crédit à l'affirmation selon laquelle le logiciel de comptabilisation des prestations ne serait pas fiable, même si l'on peut lui reconnaître une certaine complexité d'apparence;
- que les erreurs de ce type ont été limitées à quelques mois bien déterminés, ce qui n'aurait pas dû être le cas si monsieur G. avait réellement ignoré les conditions d'utilisation de la procédure « abandon » ; dans ce cas, ces erreurs auraient été bien plus fréquentes ;
- que le logiciel de gestion des horaires fait apparaître de manière manifeste les doubles encodages ou les excédents de prestations et les heures supplémentaires qu'ils génèrent, ce dans des colonnes latérales et de couleur (voy. la pièce 6 du dossier du CHR), en sorte que monsieur G. peut difficilement convaincre qu'il n'aurait pas vu les conséquences de ses prétendues manipulations erronées ; il en va d'autant plus ainsi qu'il ne s'agissait pas de dépassements de quelques minutes, mais de jours entiers ; ainsi pour le mois de décembre 2016, ce sont pas moins de 4 journées supplémentaires qui ont ainsi été encodées fictivement ;
- que monsieur G. a effectivement converti ces heures supplémentaires en congés de récupération (voy. les pièces 6 et 6bis du dossier du CHR qui montrent qu'il ne s'agit pas de congés ordinaires), ce qui implique qu'il avait conscience du mécanisme de comptabilisation de ses prestations supplémentaires et de leur nombre concret, pourtant injustifié ; lors de son audition, monsieur G. a explicitement indiqué faire occasionnellement des heures supplémentaires en vue d'obtenir une journée de récupération pour se reposer de ses trajets, ce dont il se déduit qu'il connaissait le fonctionnement de cette comptabilité horaire et la manière de l'utiliser ; partant, si même les heures supplémentaires litigieuses procédaient d'une manipulation initiale erronée, monsieur G., puisqu'il ne pouvait pas ne pas s'en rendre compte, a, à tout le moins, choisi de les conserver pour les convertir en repos compensatoire, ce qui constitue un manquement aussi grave que celui de les avoir sciemment encodées de manière inexacte à cette fin ;
- que la récupération des heures litigieuses avant la fin du mois de leur encodage peut laisser penser à la volonté de les dissimuler en évitant de présenter un solde d'heures anormal en fin de mois qui aurait attiré l'attention du service des ressources humaines du CHR;
- que, pour la journée du 2 mars 2017, monsieur G. n'avance aucune explication convaincante à l'absence de passage de sa carte d'accès aux deux sites du CHR, ce d'autant plus qu'il était responsable des services de gardiennage et donc au fait du fonctionnement

des cartes d'accès, de leur importance au sein du CHR et de ses obligations à cet égard; par ailleurs, monsieur G. ne donne aucun élément de nature à justifier qu'il ait accompli des prestations de travail ce jour-là: envoi de courrier électronique, mention dans son agenda, preuve d'une mission à l'extérieur, etc.

37.

Au regard de ce qui précède, les faits reprochés à monsieur G. à titre de motif grave, en ce compris leur caractère intentionnel et frauduleux, sont établis par le CHR.

38.

Ces faits sont fautifs.

Eu égard à leur gravité intrinsèque, mais aussi aux fonctions à responsabilités exercées par monsieur G., ils étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossibles la poursuite des relations de travail entre les parties.

39.

Le licenciement pour motif grave est justifié.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

40.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »¹⁶ c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties,

¹⁶ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives¹⁷.

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime¹⁸. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé¹⁹. La causalité doit être certaine²⁰.

41.

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

42.

En l'espèce, dès lors qu'il a été jugé que le licenciement pour motif grave de monsieur G. était régulier et justifié, sa demande de le voir reconnaître constitutif d'un abus de droit en raison de ses motifs ne peut être accueillie : il s'agit d'un licenciement pour des motifs avérés, tenant à la conduite de monsieur G. et qui n'est pas tel qu'il n'aurait pas été décidé par un employeur normalement prudent et raisonnable.

43.

Par ailleurs, c'est vainement que monsieur G. fait valoir avoir été privé d'une audition préalable à son licenciement.

Au contraire, il a été entendu le 27 juin 2017 par plusieurs responsables du CHR au sujet des faits qui lui étaient reprochés. Cette audition avait fait l'objet d'une convocation préalable lui permettant raisonnablement d'en anticiper l'objet. Rien ne permet par ailleurs d'affirmer

¹⁷ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

¹⁸ Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

¹⁹ Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1^{er} avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

²⁰ I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

que monsieur G. ait été privé de la possibilité de s'y faire assister s'il en avait fait la demande. Cette audition a été effective puisqu'elle a donné lieu à un procès-verbal, signé par tous les participants, en ce compris monsieur G. Il lui a ensuite encore été laissé un certain temps pour retrouver des éléments de justification et les communiquer au CHR. Le fait que certains griefs – comme l'absence de prestations le 16 mars 2017 ou ceux liés à l'utilisation de son véhicule personnel – aient été abandonnés démontre que cette audition n'était pas purement formelle et destinée à refaire artificiellement courir le délai de congé alors que la décision de licencier aurait déjà été acquise. Il en va d'autant plus ainsi que, comme exposé précédemment, c'est au conseil d'administration et non aux personnes qui ont réalisé cette audition qu'incombait le pouvoir de licencier. Enfin, la seule circonstance que cette audition n'ait pas débouché sur une solution conforme aux attentes de monsieur G. ne démontre évidemment pas qu'elle n'était pas effective.

La demande de dommages et intérêts liée à l'absence d'audition de monsieur G. préalablement à son licenciement, quel que soit le fondement et la portée de l'obligation d'une telle audition, est également non fondée.

L'indemnité de protection du conseiller en prévention

44.

Selon l'article 3 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, l'employeur ne peut rompre le contrat du conseiller en prévention, mettre fin à l'occupation statutaire du conseiller en prévention ou l'écarter de sa fonction que pour des motifs qui sont étrangers à son indépendance ou pour des motifs qui démontrent qu'il est incompetent à exercer ses missions et pour autant que les procédures visées par la présente loi soient respectées.

Aux termes de l'article 4 de la même loi, les procédures qu'elle impose ne s'appliquent pas en cas de licenciement pour motif grave.

Selon les articles 10 et 11 de la loi, l'employeur est tenu de payer une indemnité de protection au conseiller en prévention notamment lorsque les procédures déterminées par la loi n'ont pas été suivies ou si, à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis.

45.

En l'espèce, c'est de manière régulière et justifiée que le CHR a licencié monsieur G. pour motif grave.

Il n'était, partant, pas tenu de respecter la procédure déterminée par la loi précitée et n'est pas tenu au paiement de l'indemnité de protection visée à son article 10.

Par ailleurs et pour autant que de besoin, les faits qui ont justifié le congé pour motif grave sont étrangers à l'indépendance de monsieur G. dans ses fonctions de conseiller en prévention. Rien ne permet de considérer que c'est en raison de l'exercice de ses fonctions et en représailles à cet exercice que la décision de licencier aurait été adoptée. Les quelques différends avec le CHR que monsieur G. invoque à cet égard, compte tenu de leur ancienneté et de leur caractère assez anodin, ne permettent pas d'asseoir cette thèse de manière raisonnable

46.

La demande d'indemnité de protection est également non fondée.

Les dépens

47.

Les dépens sont à charge de monsieur G., partie succombante, par application de l'article 1017 du Code judiciaire.

Ils sont réglés au dispositif du présent arrêt. Compte tenu de la situation financière de monsieur G., il se justifie de réduire le montant des indemnités de procédure au minimum prévu par l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, soit 1.200 euros par instance.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit les appels recevables;

2.

Dit l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé ;

Statuant par voie de dispositions nouvelles, dit la demande originaire de monsieur B. G. recevable et intégralement non fondée ;

3.

Délaisse à monsieur B. G. ses propres dépens des deux instances et le condamne aux dépens de la partie appelante au principal, liquidés à **2.420 euros** (soit 1.200 euros d'indemnité de procédure pour chaque instance et 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont l'appelante au principal a fait l'avance avec son appel).

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,
Geoffroy DOQUIRE, Conseiller social au titre d'employeur,
Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **CHAMBRE 6-A** de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **12 janvier 2021**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.