



Chambre 3
Numéro de rôle 2016/AM/199
FOREM / V. M.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
21 novembre 2017**

Droit du travail – contrat de travail d’employé – Licenciement pour motif grave d’une employée contractuelle du Forem

- I. Ouverture d’une information pénale par le Parquet à la suite de la parution d’articles de presse dénonçant l’émission de fausses factures au détriment du Forem. Aveux faits par la travailleuse de sa participation à une activité criminelle visant l’émission de fausses factures le 05/02/2009. Travailleuse condamnée par le Tribunal correctionnel le 19/06/2014 (faux et usage de faux par fonctionnaire, prise d’intérêt et escroquerie). Jugement correctionnel devenu définitif le vendredi 04/07/2017. Licenciement pour motif grave signifié par le Forem le mardi 08/07/2017. Congé pour motif grave irrégulier car tardif (violation du délai de 3 jours) dans la mesure où le Forem avait acquis une connaissance suffisante et certaine des faits le 05/02/2009 par les aveux de la travailleuse enregistrés par ses soins. Pas lieu à invoquer le principe dit de « la présomption d’innocence ». Droit pour la travailleuse au bénéfice d’une indemnité compensatoire de préavis.
- II. Compensation ordonnée par la Cour entre les sommes dues par le Forem et celles dont la travailleuse est redevable à son égard en suite du jugement prononcé par le Tribunal correctionnel.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

L’OFFICE WALLON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L’EMPLOI, en abrégé **Forem**, Organisme d’intérêt public dont les bureaux sont établis à 6000 Charleroi, boulevard Tirou, 104, ayant fait élection de domicile au cabinet de son conseil, Maître Hervé DECKERS,.....;

Appelant au principal, intimé sur incident, défendeur originaire, comparaisant par son conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à Liège.

CONTRE :

W.M., domiciliée à

Intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, comparaisant personnellement, assistée de son conseil Maître Frédéric BAUDOUX, avocat à Quevaucamps.

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

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

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 18/04/2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, Division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe le 27/05/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, § 1 du Code judiciaire, le 21/06/2016, et notifiée aux parties le 22/06/2016 ;

Vu l'ordonnance prise sur pied de l'article 748, § 2 du Code judiciaire, le 29/06/2017, et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour le Forem, ses secondes conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, reçues au greffe le 18/07/2017 ;

Vu, pour Madame V., ses nouvelles conclusions de synthèse reçues au greffe le 08/08/2017 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 19/09/2017 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL :

Par requête reçue au greffe le 27/05/2016, le Forem a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 18/04/2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, Division de Charleroi.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT :

Par conclusions de synthèse reçues au greffe le 28/05/2017, Madame V. a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief aux premiers juges d'avoir limité la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis à la somme de 96.380,91 € correspondant à 23 mois et 6 semaines de rémunération alors qu'en fonction de son ancienneté remontant au 01/08/1989, elle était en droit de prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme de 104.285,79 € correspondant à 25 mois et 6 semaines.

L'appel incident a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT

1. Les faits de la cause

Il apert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame V., née le.....1961, a été occupée en qualité d'employée auprès du Forem par :

- contrat de travail à durée déterminée du 03/11/1988 au 30/06/1989 ;
- contrat de travail à durée déterminée du 01/08/1989 au 31/12/1990 ;
- contrat de travail à durée indéterminée signée le 28/12/1990 et prenant cours le 01/01/1991.

En date du 14/11/2008, un article de presse paru dans le journal « LE SOIR » indiquait qu'une somme de 9.304,00 € aurait été payée par le Forem à un société NAILAI en vue de l'organisation d'un séminaire qui n'aurait jamais été organisé.

Suite à la parution de cet article, le Forem a réalisé un audit interne duquel il est ressorti qu'outre la facture visée à l'article de presse, deux autres factures de la société NAILAI avaient été acquittées par ses soins.

C'est dans ce cadre qu'une information pénale a été ouverte par le Procureur du roi de Charleroi suite à une plainte déposée par le Forem le 15/12/2008.

Madame V. exerçait, au moment des faits litigieux, la fonction d'assistante financière au département « relations internationales », attachée plus spécialement, depuis 2005, à l'équipe mobilité qui fait partie de ce département.

A partir du 01/05/2009, elle a été promue en qualité d'assistante technique.

En date du 05/02/2009, elle a été auditionnée par les services du Forem dans le cadre de l'émission de fausses factures.

Par décision du 06/02/2009, elle a fait l'objet d'une mesure de suspension motivée comme suit :

«Madame,

Je suis contraint de vous suspendre de vos fonctions au sein du département des relations internationales de l'organisme, sans préjudice du maintien de votre rémunération eu égard, d'une part, aux éléments tirés de votre audition du 5 février dernier ainsi que des premiers éléments qui ressortent des investigations de la police judiciaire.

Ma responsabilité d'administrateur général exige en effet que je puisse garantir toutes les investigations nécessaires relatives à ces éléments et que je prenne, à cet effet, toutes les mesures conservatoires qui s'imposent.

Cette décision, qui prend effet sur le champ pour une durée indéterminée, entraîne les conséquences suivantes :

- *je suis contraint de suspendre l'ensemble de vos accès informatique et physique ;*
- *je vous demande de vous tenir éloignée de votre lieu de travail, de ne prendre et de n 'accepter aucun contact avec aucun membre de notre département et de notre organisme .*

(sé) J.P. M.

Administrateur général »

Par jugement du Tribunal de Première instance du Hainaut, Division Charleroi, du 19/06/2014, Madame V. a été reconnue coupable d'infraction en matière de faux et usage de faux par fonctionnaire, prise d'intérêt et escroqueries.

Elle a obtenu la suspension simple du prononcé de la condamnation pendant un délai de trois ans et a été condamnée solidairement, au civil, à payer au Forem, notamment la somme de 22.372,90 € à majorer des intérêts compensatoires.

Madame V. n'a pas formé appel de cette décision.

Par lettre du 08/07/2014, le Forem a licencié Madame V. pour motif grave, en ces termes :

« Madame,

Par la présente, je vous notifie ma décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail, et ce, pour faute grave.

Cette rupture du contrat est effective à partir de ce jour et ne s'accompagnera de la notification d'aucun préavis, ni du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le 19 juin 2014, Le Tribunal Correctionnel de Charleroi, 10^{ème} chambre, a jugé établies les préventions de faux et usage de faux, de prise d'intérêt et d'escroquerie à l'encontre du FOREM mises à votre charge. Le délai pour contester ce jugement en interjetant appel expirait le vendredi 4 juillet 2014.

A cette date, j'ai dès lors acquis la connaissance certaine des faits énoncés ci-dessus et décrits dans le jugement susmentionné. J'estime que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ».

Par courrier du 19/11/2014, le conseil de Madame V. a contesté la régularité du licenciement pour motif grave, soulignant la tardiveté du congé, plus de trois jours s'étant écoulés entre l'audition de madame V., en date du 05/02/2009, et la notification du congé, le 8 juillet 2014. Il a, dès lors, réclamé une indemnité compensatoire de préavis de 108.238,50 €.

Le Forem a, par lettre du 18/12/2014, refusé d'accéder à cette demande.

Dès lors que le Forem entendait maintenir sa position, Madame V. fut contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête contradictoire adressée au greffe du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, Madame V. a sollicité la condamnation du Forem à lui verser la somme de 108.238,50 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 26 mois et 6 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, calculés depuis le 08/07/2014.

Par voie de conclusions, elle a sollicité, à titre subsidiaire, la condamnation du Forem à lui verser la somme de 55.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi.

Par jugement prononcé le 18/04/2016, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré la demande recevable et partiellement fondée.

Il a condamné le Forem à payer à Madame V. la somme de 96.380,91 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires calculés depuis le 08/07/2014.

Le tribunal a débouté Madame V. du surplus de sa demande.

Aux termes du jugement dont appel, le premier juge a considéré que le Forem n'avait pas respecté le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 sur les contrats de travail, et qu'il disposait de l'ensemble des informations lui permettant de prendre une décision en connaissance de cause dès le 05/02/2009, date de l'audition de Madame V. par ses services.

Le Forem interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Le Forem entend, de prime abord, souligner en réponse au moyen déduit de la nullité de sa requête d'appel pour défaut de motivation, que celle-ci a énoncé avec précision les deux griefs qu'il formulait à l'encontre du jugement querellé, de sorte que la requête d'appel ne saurait être frappée de nullité.

Il indique, à cet effet, reprocher au jugement dont appel, d'une part, d'avoir considéré que le délai de 3 jours n'avait pas été respecté et, d'autre part, de n'avoir pas répondu à un des moyens soulevés par ses soins suivant lequel, en sa qualité d'autorité administrative, il était tenu au respect des principes de bonne administration, parmi lesquels figurait celui du respect de la présomption d'innocence.

Analysant le premier moyen invoqué à l'appui de sa requête d'appel, le Forem indique que ce n'est qu'à la date du 04/07/2017, au moment où le jugement du Tribunal correctionnel de Charleroi est devenu définitif, qu'il a pu avoir une connaissance certaine, non seulement des faits qui étaient reprochés à Madame V. mais, également, des circonstances de nature à leur conférer la qualification d'un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

En outre, observe-t-il, ce n'est qu'à cette date que le Tribunal correctionnel de Charleroi, au terme d'une procédure contradictoire, a reconnu Madame V. coupable des faits pour lesquels elle était poursuivie et que celle-ci n'a pas entendu contester en s'abstenant d'interjeter appel du jugement correctionnel.

Le Forem estime, ainsi, qu'il ne peut être considéré qu'il aurait été informé de l'ensemble des faits et des circonstances justifiant la rupture du contrat de travail

unissant les parties avant que le Tribunal correctionnel ne se soit prononcé dès lors que :

- a. dès le 05/02/2009, Madame V. a été entendue par ses services mais à cette date l'enquête pénale était toujours en cours de telle sorte qu'il n'était pas informé de l'ensemble des éléments lui permettant de prendre position, notamment en ce qui concerne les éventuelles contestations de Madame V. et/ou les causes de justification qu'elle entendait faire valoir ;
- b. la mesure de suspension de Madame V. décidée par le FOREM le 06/02/2009 ne constitue pas une sanction - qui l'aurait privée du droit de pouvoir invoquer ultérieurement un motif grave - mais une simple mesure d'ordre ;
- c. le texte même du courrier adressé le 06/02/2009 à Madame V. démontre qu'à cette date, des investigations devraient encore être menées ;
- d. il ne peut être sérieusement contesté que pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause, non seulement quant aux faits reprochés à Madame V. mais, également, quant aux circonstances ayant permis la survenance de ceux-ci, il était fondé à attendre que les investigations menées par les services de police, sous la houlette du Juge d'instruction, puis du Tribunal correctionnel, aient été menées à terme ;
- e. il s'est constitué partie civile entre les mains du Juge d'instruction, le 09/02/2009, contre « X », et non contre une ou plusieurs personnes nominativement identifiées et notamment pas contre Madame V. ;
- f. si, au terme de son audition du 05/02/2009, Madame V. a pu reconnaître la matérialité de certains faits, elle a, jusqu'au terme de la procédure pénale, contesté que ces faits puissent engendrer une sanction, notamment sur le plan pénal, minimisant son rôle et rejetant toute responsabilité personnelle. Partant, la décision du Tribunal Correctionnel et l'absence d'appel de Madame V. en suite de cette décision constituaient, à l'évidence, des éléments essentiels lui permettant de prendre une décision en pleine connaissance de cause ;
- g. le fait que le conseil du FOREM, mandaté dans le cadre de la procédure pénale, ait eu accès à certains éléments du dossier répressif au cours de l'instruction, ou, par après, dans le cadre du règlement de la procédure ou du jugement au fond, ne peut conduire à considérer que le délai légal de trois jours ouvrables aurait pris cours ;
- h. la motivation du licenciement pour motif grave de Madame V. ne repose pas sur les faits qui auraient été discutés lors de son audition le 05/02/2009, mais bien sur le fait qu'elle a été condamnée par le Tribunal correctionnel de Charleroi le 19/06/2017.

Le Forem estime, ainsi, que la personne disposant du pouvoir licencier Madame V. n'a effectivement eu connaissance des faits mais, également des circonstances de nature à leur conférer la nature d'un motif grave, qu'au terme de la procédure pénale qui a

abouti au jugement prononcé par le Tribunal correctionnel de Charleroi le 19/06/2014 et dont Madame V. n'a pas relevé appel.

Il sollicite, dès lors, la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a considéré que le délai de 3 jours avait pris cours le lendemain du 05/02/2009 de sorte que le congé pour motif grave notifié le 08/07/2014 était tardif et, partant, irrégulier.

Le Forem excipe d'un second moyen déduit de l'obligation pour l'autorité administrative de respecter le principe de la présomption d'innocence. Il souligne qu'en sa qualité d'autorité administrative, il est tenu au respect des principes de bonne administration parmi lesquels figure celui du respect de la présomption d'innocence.

Partant, relève le Forem, il ne pouvait prendre de décision visant la rupture des relations contractuelles entre parties pour motif grave avant que Madame V. n'ait été définitivement jugée par le Tribunal correctionnel de Charleroi, sauf à porter atteinte audit principe de la présomption d'innocence.

D'autre part, il souligne que Madame V. ne peut invoquer le principe 'non bis in idem' pour prétendre qu'ayant été sanctionnée le 06/02/2009, elle ne pouvait se voir infliger, pour les mêmes faits, une seconde sanction disciplinaire que constitue le licenciement pour motif grave : en effet, la sanction prononcée à l'encontre de Madame V., le 06/02/2009, ne constitue pas une sanction qui priverait le FOREM de pouvoir invoquer ultérieurement le motif grave - mais une simple mesure d'ordre.

Le Forem rejette, également, le moyen déduit de la violation du principe 'audi alteram partem' dans la mesure où il ne s'intègre pas dans l'appel incident diligenté par Madame V..

Il ajoute, en tout état de cause, que les principes généraux de droit administratif - tels celui de l'audition préalable et de la motivation formelle du licenciement - ne trouvent pas à s'appliquer dans le cadre de la relation qui unit un agent contractuel du service public à une autorité administrative.

Enfin, abordant le fondement des faits reprochés à Madame V., le Forem estime qu'ils ne sont pas contestés par cette dernière, lesquels ont, du reste, fondé la condamnation pénale prononcée à son encontre, et constituent assurément un motif grave qui justifie son licenciement.

A noter que si la Cour de céans confirme le jugement dont appel, le Forem sollicite que soit ordonnée la compensation des montants qui seraient dus à Madame V. avec ceux dont celle-ci reste redevable à son égard en suite du jugement prononcé par le Tribunal correctionnel.

POSITION DE MADAME V.

Madame V. soulève le moyen déduit de la nullité de la requête d'appel du Forem dès lors qu'elle n'énonce pas de griefs à l'encontre du jugement dont appel alors que l'article 1057, 7° du Code judiciaire exige pareille mention.

En effet, relève-t-elle, la requête d'appel reprend "sur le point consacré au délai de 3 jours, mots pour mots les développements contenus dans ses conclusions de synthèse" déposées devant le premier juge.

Or, indique Madame V., la simple référence, pour l'acte d'appel, aux conclusions prises devant le premier juge ne peut constituer une énonciation des griefs à l'encontre du jugement querellé.

Elle relève que le Forem l'a laissée dans l'incertitude totale sur les raisons de son désaccord avec les dispositions du jugement contesté et "l'a mise dans l'impossibilité de produire une défense appropriée et efficace" : elle s'est, ainsi, vue contrainte d'attendre les conclusions d'appel du Forem du 29/11/2016 pour connaître les griefs concrets énoncés à l'encontre du jugement dont appel et a été privée d'un délai pour conclure.

Abordant, à titre subsidiaire, le fond du litige, Madame V. qui ne conteste pas la réalité du motif grave - estime que le congé lui a été notifié tardivement et, en tout cas, au-delà du délai de trois jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de sorte qu'elle en conclut que le licenciement est irrégulier et qu'elle peut, dès lors, prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle souligne, à cet égard, avoir été entendue par son employeur en date du 05/02/2009 et avoir reconnu expressément sa complicité dans l'établissement de fausses factures. Le Forem disposait donc déjà à cette date d'une connaissance suffisante des faits et des circonstances de nature à forger sa propre conviction sur la réalité et la gravité des faits.

De plus, et surabondamment, Madame V. indique qu'au cours de la procédure qui a fait suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 09/02/2009, le Forem a eu accès, à de nombreuses reprises, au dossier répressif lequel, dès la première mise à disposition pour consultation du 6 au 28/05/2010, contenait l'ensemble des auditions des prévenus et des témoins de l'affaire. La connaissance certaine des faits et des circonstances de nature à leur conférer éventuellement la qualification de motif grave était, ainsi, acquise au moins à cette époque.

Elle se demande en quoi le jugement du 19/06/2014 du Tribunal correctionnel fournirait à son employeur une certitude complémentaire sur la nature et la gravité des faits.

Madame V. souligne, également, que le Forem ne peut invoquer le respect de la présomption d'innocence pour prétendre qu'il était tenu d'attendre que le jugement du Tribunal correctionnel soit devenu définitif avant de procéder à son licenciement pour motif grave et ce dans la mesure où le contentieux opposant les parties et soumis aux juridictions du travail s'inscrit dans le cadre d'une procédure disciplinaire et non d'une procédure pénale.

Compte tenu du caractère irrégulier du licenciement dont elle a fait l'objet, elle sollicite la condamnation du Forem à lui verser la somme de 104.285,97 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 25 mois et 6 semaines de rémunération.

DISCUSSION-EN DROIT :

I. Observation préliminaire

I. 1. Quant à la nullité de la requête d'appel invoquée par Madame V.

Aux termes de l'article 1057,7° du Code judiciaire, l'acte d'appel contient à peine de nullité l'énonciation des griefs.

La nullité prescrite par l'article 1057 constitue une nullité relative c'est-à-dire que le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception (article 861 du Code judiciaire).

Ce n'est que dans l'hypothèse où la motivation contradictoire est purement formelle ou inconsistante que la nullité de la requête peut, le cas échéant, être prononcée (G. de Leval, *Eléments de procédure civile*, 2^{ème} édition, Coll. Fac. Droit Liège, Larcier, 2005, p 317).

A noter, toutefois, que pour que le défaut de motivation de l'acte d'appel nuise aux intérêts de l'intimé, il faut qu'il retarde sensiblement la solutions du litige (G. de Leval, *op. cit.*, p. 311).

En l'espèce, aux termes de sa requête d'appel, le Forem énonce avec précision les deux griefs qu'il formule à l'encontre de la décision querellée, à savoir que :

- d'une part, le Tribunal du travail a considéré que le délai de trois jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03/07/1978 n'avait pas été respecté.

Le Forem précise dans sa requête d'appel qu'il ne saurait être considéré qu'il avait eu connaissance des faits justifiant la rupture du contrat dès le 05/02/2009.

Il indique encore que ce n'est qu'à la date à laquelle le Tribunal correctionnel de Charleroi a reconnu Madame V. coupable des faits que le délai de trois jours a pu prendre cours.

Le Forem en conclut que l'interprétation du Tribunal suivant laquelle il aurait eu connaissance des faits dès le 05/02/2009 ignore la règle suivant laquelle ce n'est pas la connaissance des faits eux-mêmes qui fait courir le délai mais bien la connaissance des faits et des circonstances qui l'entourent et qui sont de nature à leur conférer la qualification d'un motif grave.

- d'autre part, le Tribunal du travail n'a pas répondu à l'un des moyens soulevés par le Forem et suivant lequel, en sa qualité d'autorité administrative, il était tenu au respect des principes de bonne administration, parmi lesquels figurait celui du respect de la présomption d'innocence.

Il s'agit de griefs qui sont non seulement énoncés avec précision mais qui, en outre, reposent sur des moyens qui eux-mêmes sont énoncés avec précision;

La requête d'appel est donc adéquatement motivée au regard du prescrit de l'article 1057,7 ° du Code judiciaire.

Introduite dans les formes et délais légaux, la requête d'appel est recevable.

II. Fondement de l'appel principal

II. 1. Quant au fondement du premier moyen déduit du respect par le Forem du double délai de 3 jours

II. 1.a) Rappel des principes légaux applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 03/07/1978 dispose que « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 03/07/1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141). Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22/05/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 03/07/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22/05/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que] du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 03/7/78 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 06/09/1999, Pas., I, p. 1076 ; Cas., 14/10/1996, Pas., I., p. 983 ; Cass., 19/03/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/05/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/02/1994, J.T.T., 1994, p. 286 ; Cass., 25/04/1989, J.T.T., 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; « Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, § 16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 08/11/1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 05/11/1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243 ; M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/01/2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

« il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 03/07/1978 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (J.T.T., 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *« lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours »* (Cass., 04/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

Il reste, toutefois, à aborder, la problématique relative à l'incidence d'une procédure pénale diligentée à l'encontre du travailleur (et plus particulièrement de l'application de l'article 4 du titre préliminaire du Code de procédure pénale) sur l'obligation portant sur le respect du double délai de 3 jours.

L'employeur peut-il attendre l'issue de la procédure pénale (ici en l'occurrence l'instruction pénale) mue contre son travailleur pour mettre fin au contrat de travail ou doit-il procéder à son licenciement dans les trois jours ouvrables qui suivent la connaissance des faits donnant lieu à des procédures pénales dont il ne peut, en principe, à ce stade en connaître l'issue ?

La question a été tranchée dans un arrêt de principe prononcé par la Cour de cassation le 19/03/2001 (Cass., 19/03/2001, Pas, I, p 436).

La Cour du travail de Bruxelles avait considéré que le délai de trois jours ouvrables prévu par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 ne prenait pas cours tant que l'instruction criminelle n'était pas clôturée. Elle avait décidé que le principe de surséance imposé par l'article 4 de la loi du 17/04/1878, selon lequel *«le criminel tient le civil en état »*, trouvait à s'appliquer tant que la procédure pénale était toujours en cours.

La Cour de cassation a cassé cet arrêt, en disant pour droit que *« pour décider si le congé a ou non été donné dans le délai prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail, la juridiction du travail pouvait se borner à examiner si la connaissance invoquée par l'employeur au moment du licenciement n'existait pas depuis plus de trois jours ouvrables : la juridiction du travail ne statue pas, ainsi sur l'existence des faits et leur caractère grave »*.

Selon C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, "ce tempérament en matière de délai a lui-même une exception : la surséance s'impose lorsque la question du délai est intimement liée à celle de la réalité des faits" (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, "Le licenciement pour motif grave", Larcier, 2^{ème} Edition, 2012, p.50).

Il en résulte, selon F. LAGASSE, que l'existence d'une éventuelle instruction criminelle à charge du travailleur dont le contrat n'a pas été rompu pour motif grave n'a pas pour conséquence automatique de postposer la prise de cours du délai de trois jours ouvrables édicté à l'article 35 de la loi du 03/07/1978 jusqu'à l'issue de la procédure pénale (concrètement, jusqu'à la date à laquelle une décision pénale est devenue définitive). Ce délai prend cours lorsque l'employeur a la « connaissance suffisante » des faits qu'il considère comme constitutifs d'un motif grave au sens de l'article 35 précité.

Cette « connaissance certaine » peut intervenir à plus ou moins bref délai après la commission des faits, tout étant une question d'espèce.

Plus les faits sont complexes et plus le travailleur fait valoir des arguments de nature à l'innocenter, plus tard l'employeur acquerra suffisamment de certitude pour pouvoir prendre une décision en pleine connaissance de cause. (Voyez : F. LAGASSE, "Motif grave et poursuites pénales", in "Le congé pour motif grave", Anthémis, 2011, p. 296).

C'est en ce sens qu'il faut comprendre l'arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 19/11/2008 (CT Bruxelles, 19/11/2008, JTT, 2009, p. 54) cité par le Forem (conclusions additionnelles et de synthèse, page 11). La Cour décide que, eu égard à la complexité des faits, il convenait d'attendre que le juge répressif établisse l'existence de l'infraction avant de se prononcer sur le licenciement pour motif grave.

La surséance à statuer n'est donc pas automatique.

Selon la complexité de l'affaire, la « connaissance certaine » peut intervenir au cours de la procédure pénale ou à l'issue de celle-ci.

Il s'agira donc de déterminer, en un premier temps, la date à laquelle l'employeur a eu une connaissance certaine des faits, par nature pénaux, reprochés au travailleur et le moment où il doit, à peine de se voir opposer le caractère tardif du congé, mettre fin à la relation de travail. Aucune difficulté ne se pose si les faits sont connus avec certitude avant le licenciement ; en revanche, le délai de prise de cours du délai de trois jours peut débiter ultérieurement si, au cours de la procédure pénale, les soupçons de l'employeur se transforment en certitude (F. LAGASSE, op. cit, p. 297).

Dans un second temps, une fois l'exigence de chronologie respectée, le juge devra examiner si les faits reprochés constituent un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Lorsque le travailleur est en aveux, la jurisprudence considère que le licenciement pour motif grave est justifié même avant l'issue des poursuites pénales. Concrètement, le délai de 3 jours prendra cours le lendemain du jour des aveux (C.T. Mons, 24/03/1988, Chron. D.S.,1989, p47).

II. 1.b) Application des principes au cas d'espèce

Il s'impose de déterminer le point de départ du délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi du 03/07/1978.

A l'instar du premier juge, la Cour de céans considère que le Forem a acquis une connaissance suffisante des faits à la date du 05/02/2009 et ce pour les motifs suivants :

1. les faits délictueux consistant en faux et usage de faux, prise d'intérêt, escroquerie, détournement par fonctionnaire sont des faits internes au Forem ; c'est d'ailleurs le Forem qui dépose plainte auprès du Parquet en date du 15/12/ 2008 et qui met en branle l'action pénale ;
2. Madame V. sera entendue le 05/02/2009 par le Forem et livrera des aveux ainsi déclare-t-elle à son employeur que :
 - elle a servi d'intermédiaire entre S. et VA... pour la mise au point de fausses factures : « *En 2006, j'ai connu quelqu'un pendant trois mois qui avait plusieurs sociétés. Cette personne, François VA... a accepté de faire de fausses factures. (...) j'avais introduit François VA.... (...) je les ai présentés (lire Marie S. et François VA...) et j'ai demandé s'il voulait faire des factures* » ;
 - elle indique avoir signé les fausses facture, notes de frais et avances : « *Il existe aussi des fausses factures mélangées pour Y. VAN..... avec Marie aussi. (...) Marc DE... et moi signons les factures. Il y a aussi les notes de frais et tickets restaurants réels et non réels. Les notes de frais de mission étaient signées par Marc DE..... Les avances pour les missions par Marc DE..., Laurence VANO... et moi. Il y avait des fausses missions avec des fausses avances* » ;

- elle fait allusion à son audition du 02/02/2009 recueillie par la Police judiciaire : « *c 'est le même témoignage qu'à la police* ». (Il faut savoir que le second interrogatoire pratiqué par la Police judiciaire le 05/02/2009 est postérieur à l'audition de Mme V. par le Forem le 05/02/2009 : en effet, ce dernier a eu lieu de 10h15' à 11h05' alors que l'interrogatoire policier pratiqué le même jour s'est déroulé de 16h20' à 17h25').
3. dans la déclaration de Madame V. à la Police judiciaire, en date du 02/02/2009, on peut lire ce qui suit :
- « (...) *en début 2006, Marie, qui avait toujours besoins d'argent, m'a demandé si François VA... ne pourrait pas lui fournir des factures « bidons » à imputer au budget du Forem afin de disposer de liquidités. J'en ai parlé à François qui a accepté sans difficulté, d'autant plus que Marie m'avait précisé qu'il recevrait une partie de l'argent obtenu. Une rencontre a été organisée (...) Marie a indiqué à François les renseignements à reprendre sur la facture qu'il devait établir (...). Ce dernier a rédigé la facture demandée au nom de la s.a. Nailai qui doit être une société dont il disposait. François m'a remis cette facture et je me suis occupée moi-même de transmettre celle-ci au Forem. J'ai suivi la procédure habituelle, en y apposant un cachet à date (02.05.2006) et en indiquant l'imputation comptable. S. Marie n 'ayant pas pris la précaution d'établir un bon de commande j'en ai créé un, comme cela arrive le plus souvent, a posteriori. La facture et le bon de commande ont suivi le circuit habituel pour arriver finalement chez S. Marie, dont la signature est obligatoire pour autoriser le paiement d'un montant si élevé (plus de 2.500 €-. La facture a ensuite été transmise à la comptabilité pour paiement (...) effectué sur le compte bancaire dont le numéro figure sur la facture. Après le paiement de la facture, nous nous sommes revus tous les trois dans une brasserie de Charleroi (...) où François a remis à Marie une enveloppe contenant la somme convenue entre eux (...). (...) Marie S. (...) m'a demandé s'il était possible d'obtenir d'autres factures, ce qui arrangeait bien VA... (...). C'est ainsi que deux nouvelles factures ont été établies (...) et payées par le Forem selon le même procédé ».*
4. par courrier du 06/02/2009, le Forem notifiera à Madame V. la suspension de ses fonctions avec maintien de sa rémunération pour une durée indéterminée (en réalité la mesure d'ordre dans l'intérêt du service notifiée à Madame V. n'aura qu'une durée limitée d'un mois puisque Madame V. sera réintégrée dans ses fonctions le 10/03/2009 mais mutée au sein du département des ressources humaines). Dans ce courrier, le Forem se réfère expressément tant à l'audition du 05/02/2009 qu'aux « premiers éléments qui ressortent des investigations de la Police judiciaire ».

Ce courrier du 06/02/2009 démontre que l'audition du 5 février 2009 ainsi que les éléments tirés des investigations menées par la Police judiciaire ont apporté à l'employeur une connaissance suffisante de nature à établir sa propre conviction tant sur les faits que sur leur gravité, sans qu'il n'ait à attendre la décision judiciaire définitive. La mesure de suspension du contrat de travail prise le 06/02/2009 démontre que le Forem avait pris l'exacte mesure de la gravité des faits reprochés à Madame V. et reconnu par ses soins et ce même si elle a entendu minimiser les avantages qu'elle a pu tirer de sa participation à l'organisation criminelle éventée.

La connaissance suffisante des faits fait courir le délai de trois jours, sans que la prise de cours de ce délai ne doive être postposée jusqu'au moment où l'auteur du congé a réuni la preuve définitive de ces faits.

Le délai de trois jours pour procéder au licenciement pour motif grave prend cours le premier jour ouvrable qui suit celui au cours duquel une connaissance suffisante des faits a été acquise.

Il est à noter que le jugement du tribunal correctionnel du 19/06/2014 n'apportera aucun élément nouveau en ce qui concerne Madame V. lorsqu'il précise ce qui suit :

« De son propre aveu, V. a servi d'intermédiaire, en toute connaissance de cause, entre S. et VA..., pour la mise au point de fausses facturations ;

Sa déclaration du 2 février 2009 est sans équivoque ;

On y lit : « ... Marie qui avait toujours besoin d'argent, m'a demandé si François VA... ne pourrait pas lui fournir des factures « bidons » à imputer au budget du FOREM afin de disposer de liquidités. J'en ai parlé à François qui a accepté sans difficulté, d'autant plus que Marie m'avait précisé qu'il recevrait une partie de l'argent obtenu. Une rencontre a été organisée, à Charleroi je crois, en ma présence ; Elle ajoute qu'elle a personnellement introduit les factures dans le processus comptable et même veillé à rédiger un bon de commande, oublié, pour la première facture ;

La participation décrite constitue une assistance déterminante à la réalisation d'infractions pénales ;

Son rôle d'intermédiaire a conduit à établir une prise de contact et une mise en confiance pour un projet délictueux auquel elle a aussi contribué par des actes matériels ».

La connaissance certaine des faits existe dès le 05/02/2009 à la suite des aveux circonstanciés de Madame V. tant auprès du Forem que de la Police judiciaire (interrogatoires policiers auxquels le Forem se réfère expressément pour justifier sa décision de suspension par mesure d'ordre prise le 06/02/2009) de telle sorte

que la Cour ne comprend pas pertinence de l'argumentation du Forem selon laquelle le jugement du tribunal correctionnel du 19/06/2014 lui a fourni une certitude complémentaire.

Le Forem indique, à cet effet, que la décision statuant sur la culpabilité et la sanction pénale constituent un élément essentiel d'appréciation devant être pris en considération.

Il en est, d'autant plus, ainsi, selon lui, que le conseil de Madame V. a développé une stratégie de défense visant, à titre principal, à obtenir l'acquittement de sa cliente.

Le Forem considère, ainsi, que les causes de justification exposées par Mme V. revêtent une importance dans l'appréciation du motif grave.

Lors de la première audience du tribunal correctionnel tenue le 16/01/2014, Madame V. a fait la déclaration suivante actée au plumitif d'audience :

*« A l'époque de faits, Madame S. était ma directrice.
Lorsque j'ai reçu les confidences de Madame S., je n'ai pas, été spécialement étonnée de savoir que cela participait d'un système général. Madame S. n'était pas une exception.
Pour être plus précise, j'ai eu l'occasion de constater des « anomalies », j'entends par là des petites services, des conflits d'intérêts.
Je vous confirme la relation des faits actés dans ma déclaration du 02/02/2009.
Je considère que je n'ai pas contribué à la commission des infractions.
D'une part, mon rôle n'était pas déterminant, d'autre part, les comportements reprochables auraient eu lieu avec ou sans moi. »*

Il est symptomatique de constater que Madame V. renvoie à sa première déposition recueillie par la Police judiciaire le 02/02/2009 dans le cadre de laquelle elle a entendu décrire avec précision le 'modus operandi' de sa participation à l'organisation criminelle qui sévissait au sein des établissements du Forem.

D'autre part, Madame V. n'avoue rien de plus sur les faits par rapport à ce qui était déjà connu si ce n'est que, dans un but de pure stratégie de défense, elle a entendu minimiser le rôle lui prêté au sein de cette organisation aux seules fins de tenter d'obtenir la clémence du tribunal correctionnel dans la détermination des peines pénales qui seraient infligées aux prévenus.

Madame V. livre, en effet, son sentiment sur sa propre culpabilité.

On perçoit mal en quoi il est déterminant pour l'employeur de connaître le sentiment de culpabilité (ou non) du travailleur auquel des faits graves sont reprochés. En quoi l'appréciation par le travailleur de la gravité des faits qui lui sont reprochés est-elle déterminante pour que l'employeur prenne une décision ? C'est un argument dénué totalement de fondement.

Le fait grave et les circonstances qui l'entourent sont entièrement connus du Forem dès le 05/02/2009. La perception qu'a Madame V. de la gravité des faits qui lui sont reprochés ne saurait influencer la décision de l'employeur.

Enfin, le Forem tire argument de l'obligation de respecter la présomption d'innocence à laquelle il est tenu, en qualité d'autorité administrative, pour prétendre que le licenciement de Madame V. avant que la décision du tribunal correctionnel ne soit devenue définitive aurait constitué une violation dudit principe (érigé en principe de bonne administration) et, partant, une faute.

Par arrêt prononcé le 29/01/2003, le Conseil d'Etat a considéré que l'autorité administrative qui décidait d'entamer des poursuites disciplinaires alors qu'une procédure pénale avait été mise en branle mais qu'aucun jugement pénal coulé en force de chose jugée n'était intervenu, ne méconnaissait pas la présomption d'innocence (C.E. (8^{ème} Ch.), 29/01/2003, Defroidmont, n° 115.184).

Cet enseignement est d'autant plus transposable au cas d'espèce soumis à la Cour de céans que Madame V. n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire mais, au contraire, d'une mesure d'ordre (suspension de ses fonctions pendant un mois) justifiée par la bonne marche de l'institution publique à laquelle elle appartenait.

Au demeurant, cette règle de droit non écrite est une norme hiérarchique inférieure à l'article 35 de la loi du 03/07/1978 qui constitue, quant à lui, une disposition impérative en faveur des deux cocontractants en ce qu'il impose le respect du double délai de 3 jours.

Ce principe dit de 'la présomption d'innocence' doit céder le pas devant une règle établie par la loi impérative sous peine de méconnaître celle-ci dans l'hypothèse où, comme en l'espèce, le travailleur a fait des aveux au moment où il fut auditionné par son employeur ; cette situation a conduit ce dernier à avoir une connaissance suffisante et certaine des faits reprochés au moment de cette audition.

Ce second moyen est dépourvu de toute pertinence.

II. 1.c) Conclusions

Le délai de trois jours tel que prévu par l'article 35, alinéa 3, a donc pris cours le lendemain du 05/02/2009, de sorte que le congé pour motif grave notifié par courrier du 08/07/2014 est tardif et, partant, irrégulier.

Madame V. est, donc, en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, par application de l'article 39, § 1^{er}, de loi du 03/07/1978.

L'appel principal du Forem est non fondé de telle sorte qu'il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à l'irrégularité du licenciement pour motif grave notifié le 08/07/2014 à Mme V..

III. Fondement de l'appel incident

Madame V. a formé un appel incident sollicitant la Cour qu'il lui soit octroyé une indemnité compensatoire de préavis de 25 mois et 6 semaines, soit la somme de 104.285,97 €.

La période d'occupation prise en compte par le premier juge pour calculer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis s'étendait du 01/01/1991 au 08/07/2014, ce qui correspond à une indemnité compensatoire de préavis de 23 mois et 6 semaines.

En réalité, Madame V. a été au service du Forem par:

- contrat de travail à durée déterminée du 03/11/ 1988 au 30/06/1989 ;
- contrat de travail à durée déterminée du 01/08/1989 au 31/12/1990 ;
- contrat de travail à durée indéterminée signé le 18/12/1990 et prenant cours au 01/01/1991.

L'ancienneté acquise au moment où le contrat de travail est rompu remonte donc au 01/08/1989 et l'indemnité compensatoire de préavis est de 25 mois et 6 semaines, soit la somme brute de 104.285,97 € (article 37/4 de loi du 03/07/1978) et ce, sur base d'une rémunération annuelle brute arrêtée à la somme 47.430,36 € en fonction du calcul suivant non contesté par le Forem :

- $(47.430,36 \text{ €} : 12) \times 25 \text{ mois} = 98.813,25 \text{ €}$;
- $(47.430,36 \text{ €} : 12) = 3.952,53 \text{ €} \times 3 \text{ mois}/13 \text{ semaines} = 912,12 \text{ €} \times 6 \text{ semaines} = 5.472,752 \text{ €}$;
- Total: 104.285,97 €.

Il s'impose de déclarer l'appel incident fondé et, partant de condamner le Forem à verser à Madame V. la somme brute de 104.285,97 € (en lieu et place de la somme de

96.380,91 € fixée par le premier juge), montant à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, calculés à dater du 08/07/2014 jusqu'à parfait paiement.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a limité l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Madame V. était en droit de prétendre à la somme brute de 96.380,91 €.

IV. Quant à la compensation judiciaire

Le Forem relève que si, par impossible, la Cour de céans devait confirmer le jugement entrepris, encore faudrait-il ordonner la compensations des montants qui seraient dus à Madame V. avec ceux dont celles-ci reste redevable en suite du jugement prononcé par le Tribunal correctionnel.

La compensation judiciaire peut être prononcée par le Juge après qu'il ait constaté l'existence de dettes réciproques entre les parties, qui sont devenues, par l'effet de sa décision, fongibles, liquides et exigibles, alors qu'elles ne l'étaient pas auparavant de sorte que la compensation légale n'avait pas pu jouer. Tel est le cas lorsque la décision judiciaire a rendu liquide, c'est-à-dire certaine et déterminée, une dette qui était alors jusque-là contestée (C.T.Bruxelles, 13 octobre 2015, Inédit, R.G. 2012/AB/277, www.terralaboris.be). Il n'est pas contesté par Mme V. qu'à la date du 31/03/2017, le montant dû par ses soins se détaillait comme suit :

▪ principal :	22.372,90 €
▪ intérêts :	<u>9.834,04 €</u>
TOTAL:	32.206,94 €
▪ remboursement :	<u>- 17.309,08 €</u>
TOTAL RESTANT DU :	14.897,86 €

(sans compter les dépens non liquidés par le Tribunal correctionnel)

Le montant dû à titre provisionnel par Madame V. à l'égard du Forem s'élève à la somme de 14.897,86 €.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré que le congé pour motif grave notifié par le Forem à Madame V. le 08/07/2014 était tardif et, partant, irrégulier ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a limité l'indemnité compensatoire de préavis due par le Forem à Madame V. à la somme de 96.380,91 € ;

Condamne le Forem à verser à Madame V. la somme brute de 104.285,97 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires calculés depuis la date de la rupture, le 08/07/2014, jusqu'à parfait paiement ;

Ordonne la compensation entre les montants qui sont dus par le Forem à Madame V. et ceux dont elle est elle-même redevable à l'égard du FOREM en suite du jugement prononcé par le Tribunal Correctionnel de Charleroi, fixés à la somme provisionnelle de 14.897,86 € ;

Condamne le Forem aux frais et dépens des deux instances liquidés par Madame V. à la somme de 12.000,00 €, mais ramenés à la juste somme de 11.500,00 € (l'indemnité de procédure de base de première instance liquidée à 6000,00 € étant réduite au montant de 5.500,00 € applicable jusqu'au 31/05/2016) se ventilant comme suit :

- | | |
|---|------------|
| ▪ indemnité de procédure de base de première instance : | 5.500,00 € |
| ▪ indemnité de procédure de base d'appel : | 6.000,00 € |

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président, présidant la chambre,
Bernard CORNEZ, conseiller social au titre d'employeur,
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :

Gérald VAINQUEUR, greffier,
qui en ont préalablement signé la minute.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 21 novembre 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.