



Numéro de répertoire
2024/ 403
Date de la prononciation
13/05/2024
Numéros de rôle
23/164/A

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

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Madame L D

DEMANDERESSE – comparaisant en personne assistée de son conseil Maître C D, avocate à 4500 Huy

Contre :

La **VILLE DE HUY**, inscrite à la BCE sous le numéro 0207.334.332, représentée par son collègue communal, dont les bureaux sont établis à 4500 Huy, Hôtel de Ville, Grand'Place, 1.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître P B, avocat à 4500 Huy, comparaisant par Maître K D, avocat.

Référence : PB20230247

Requête déposée au greffe le 16/5/2023.

A l'audience publique tenue en langue française le 8/4/2024, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le Tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

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

Le Tribunal constate la non-conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Les pièces du dossier de la procédure sont notamment :

- la requête introductive d'instance de Madame D déposée au greffe le 16/5/2023 ;
- les convocations ;

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 1/9/2023 ;
- pour Madame D ses conclusions principales déposées au greffe le 13/11/2023, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 19/1/2024 et son dossier déposé à l'audience du 8/4/2024 ;
- pour la VILLE DE HUY, ses conclusions principales déposées au greffe le 4/10/2023, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 19/12/2023, ses ultimes conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 29/2/2024 ainsi que son dossier déposé au greffe le 28/3/2024 et à l'audience du 8/4/2024 ;
- le procès-verbal d'audience.

B. OBJET DES DEMANDES

B.1. Demande de Madame D

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

Madame D postule la condamnation de la VILLE DE HUY à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- 1,00 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 24 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal depuis l'introduction de la procédure jusqu'à complet paiement ;
- 1.049,67 EUR à titre d'arriérés de salaire, à majorer des intérêts au taux légal depuis leurs échéances de paiement respectives jusqu'à complet paiement.

Elle poursuit également la condamnation de la VILLE DE HUY au paiement des dépens non liquidés.

B.1.2. En termes de conclusions principales et conclusions additionnelles et de synthèse

Madame D maintient sa réclamation initiale et formule, à titre subsidiaire, si elle devait succomber, que l'indemnité de procédure de la partie adverse soit réduite au minimum légal en raison de son bénéfice de l'aide juridique de deuxième ligne.

B.2. Thèse de la VILLE DE HUY

La VILLE DE HUY considère que les demandes de Madame D sont non fondées et en conséquence qu'elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.650,00 EUR d'indemnité de procédure.

C. FAITS

1.-

Le 28/9/2015, Madame D est entrée au service de la VILLE DE HUY dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein en qualité d'agent constatateur SAC & Arrêt et Stationnement.

Le 30/11/2015, lors de son installation, elle a prêté le serment suivant : « *Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du Peuple belge* » devant le Bourgmestre.

Lors de sa séance du 23/1/2018, le Conseil communal de la VILLE DE HUY a désigné, à titre accessoire, Madame D en qualité d'agent constatateur environnemental.

Le 26/1/2018, elle a, à nouveau, prêté serment.

2.-

Le 11/2/2022, la VILLE DE HUY a reçu un E-mail auquel était joint un courrier du parquet du Procureur du Roi daté du 10/2/2022 l'informant que Madame D avait été inculpée le 8/2/2022 de détention et de vente de stupéfiants et placée sous mandat d'arrêt.

Le 19/2/2022, Madame D a été libérée sous condition.

3.-

Le 23/2/2022, Madame D est tombée en incapacité de travail.

4.-

Par une délibération du 28/2/2022, le Collège communal de la VILLE DE HUY a décidé de convoquer Madame D pour une audition fixée le 7/3/2022 à 9h30.

Le 1/3/2022, un courrier en ce sens lui a été adressé.

Par une délibération du 7/3/2022, le Collège communal de la VILLE DE HUY a décidé de reporter l'audition de Madame D dès son retour de congé de maladie.

5.-

Par jugement du 2/8/2022, le Tribunal correctionnel de Liège, division de Huy :

- a déclaré les préventions suivantes établies à charge de Madame D :

- à plusieurs reprises, entre le 01/02/2021 et le 09/02/2022 et à tout le moins le 08/02/2022, avoir détenu, transporté, acquis à titre onéreux ou à titre gratuit du cannabis pour lequel la somme des concentrations du D9-THC et du THCA est supérieure à 0.2% et de la cocaïne,
 - à tout le moins entre le 01/02/2021 et le 09/02/2022, avoir vendu ou offert en vente, délivré ou fourni, à titre onéreux ou à titre gratuit, de la cocaïne,
 - à tout le moins entre le 01/02/2021 et le 09/02/2022, avoir détenu, transporté, acquis à titre onéreux ou à titre gratuit de la cocaïne.
- a condamné Madame D à une peine de travail d'une durée de 150 heures et à une amende de 8.000,00 €.

6.-

Par courrier du 18/10/2022, la VILLE DE HUY a convoqué Madame D pour une audition fixée le 7/11/2022.

La raison pour laquelle ce courrier est intervenu précisément à cette date n'est pas expliquée.

Lors de son audition, Madame D a déclaré que :

« (...) elle n'a jamais participé au trafic, mais (mot illisible) des messages, ce qui est considéré comme complicité. Aux demandes de fourniture requis par SMS, elle a toujours répondu que c'était son mari qui s'en occupait. Elle estime avoir été mal conseillée et aurait dû faire appel. En principe, le dossier repasse en cours d'appel le 30 novembre. Elle pense que ce n'est pas possible de travailler au commissariat. Si possible, elle aimerait changer de service. Elle demande que le collègue ne clôture pas le dossier et lui permette une audition à date rapprochée avec l'assistance d'un avocat. »

Par délibération une délibération du même jour, le collège de la VILLE DE HUY a décidé de prolonger l'audition de Madame D au 14/9/2022 afin de lui permettre d'être assistée d'un avocat.

7.-

Le 14/11/2022, Madame D a été réentendue par le Collège de la VILLE DE HUY, assistée de son conseil.

A cette occasion, il a été déclaré que :

« Me D insiste sur le fait que sa cliente n'était pas partie prenante au trafic de son mari, met intervenu ponctuellement, il y a déjà une condamnation pénale, ce qui est lourd. Elle souhaite ne pas subir de désagrément trop lourd. Elle demande donc une sanction mineure. »

A la fin de son audition, Madame D a soumis au Collège communal un document écrit dans lequel est indiqué qu'elle souhaite rompre le contrat de travail de commun accord.

Dans sa délibération du même jour, le collège de la VILLE DE HUY a indiqué que :

« Vu le dossier à charge de l'intéressée, agent constatateur en matière de SAC, et notamment :

- le jugement du tribunal correctionnel de Huy du 2 août 2022,
- le procès-verbal d'audition de l'intéressée en séance du 7/11/22,
- le procès-verbal d'audition de l'intéressée en séance de ce jour (point 1 de la présente séance),

Attendu que les faits ayant donné lieu à sa condamnation dans le cadre d'un dossier de détention et vente de stupéfiants ne sont pas contestés, l'intéressée minimisant cependant son rôle ;

Attendu cependant que les échanges de sms reproduits dans le jugement sont sans équivoque quant à la participation de l'intéressée ;

Attendu que le jugement dont question a été frappé d'appel par le Parquet mais pas par l'intéressée ;

Attendu que l'intéressée, dans son audition du 7 novembre 2022, reconnaît qu'il ne sera plus possible pour elle de travailler au commissariat ;

Attendu en effet que, conformément à la Loi du 24 juin 2013 relatives aux sanctions administratives communales, l'agent constatateur engagé doit répondre à la condition de n'avoir subi aucune condamnation, même avec sursis, à une peine correctionnelle ou criminelle consistant en une amende, une peine de travail ou une peine de prison, à l'exception des condamnations pour infractions à la réglementation relative à la police de la circulation routière autres que celles consistant en une déchéance du droit de conduire un véhicule à moteur prononcée pour d'autres motifs que pour incapacité physique;

Attendu que le Collège n'estime pas possible non plus de la réaffecter à un autre service compte tenu de la gravité des faits ;

Attendu qu'à l'occasion de son audition en séance de ce jour, l'intéressée sollicite la clémence du Collège ;

Attendu qu'après son audition, elle a remis contre accusé de réception un document dans lequel elle "souhaite proposer au Collège communal de rompre de commun accord son contrat de travail";

Attendu que cette solution ne peut être retenue au regard de la gravité des faits ;

Attendu que les faits, quoique commis dans le cadre de sa vie privée, rompent toute confiance nécessaire à la poursuite d'une relation de travail, spécialement vu sa fonction dans le cadre de la verbalisation des sanctions administratives communales ;

Attendu qu'il y a donc de rompre pour motif grave, avec effet immédiat et sans indemnité ni préavis, la relation de travail existant entre les parties, le contrat de travail à durée indéterminée en régime APE en qualité d'Agent constatateur, à temps plein, de Mme L D conclu le 21/09/2015 (Cf. Décision n°8 du 21/09/2015);

Vu la loi du 3/7/1978 sur le contrat de travail et notamment son article 35;

Vu le règlement de travail ;

Statuant à l'unanimité,

DÉCIDE de rompre, pour motif grave exposé ci-dessus, sans préavis ni indemnité, le contrat de travail à durée indéterminée en régime APE de Mme L. D. conclu le 21/09/2015.

La présente rupture sera notifiée par recommandé à l'intéressée. »

Par courrier recommandé du 14/11/2022, la VILLE DE HUY a effectivement notifié à Madame D son licenciement pour motif grave « (...) en raison des manquements et faits constatés, à savoir détention et vente de produits stupéfiants avec circonstance aggravante, tels que constatés par le jugement du 2/8/2022 par le Tribunal correctionnel de Liège - division Huy ».

8.-

Dans un arrêt prononcé le 18/1/2023, la Cour d'appel de Liège a confirmé le jugement dont appel sous la seule réserve qu'elle a majoré la peine de travail de Madame D en la faisant passer à 250h.

9.-

Le 16/5/2023, Madame D a déposé une requête au Tribunal du travail de Liège, division de Huy, engageant la présente procédure.

Madame D conteste d'une part la régularité du licenciement, pour non-respect des formalités prévues par l'article 35 de la loi du 3/7/1978, et d'autre part le caractère de gravité de la faute reprochée, quant au fond.

Elle réclame également des arriérés de salaire.

D. RECEVABILITE

10.-

Madame D a intérêt et qualité pour introduire la présente procédure et le Tribunal est compétent pour en connaître. Par ailleurs, aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé d'office, n'y ne semble devoir l'être. Ladite procédure est dès lors recevable.

E. ANALYSE DU TRIBUNAL

LE MOTIF GRAVE

E.1. EN DROIT

11.-

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 poursuit que :

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

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

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

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

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

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

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

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

En application de cet article, le motif grave, pour être régulier doit respecter des conditions de forme et des conditions de fond.

Régularité quant à la forme

12.-

En l'espèce, il n'est pas contesté que le licenciement et le motif grave appuyant celui-ci ont été notifiés par courrier recommandé.

Du reste, le respect de cette formalité est établi au moyen du récépissé d'envoi produit par la VILLE DE HUY.

13.-

Madame D estime, par contre, que son licenciement est tardif.

En résumé, elle soutient que :

- la VILLE DE HUY avait manifestement connaissance des faits à tout le moins le 11/2/2022, par la communication reçue du Parquet du Procureur du Roi du motif d'inculpation retenu, soit la « *détention et la vente de stupéfiants* », faits ayant *in fine* menés au licenciement pour motif grave le 14/11/2022,
- l'organe compétent pour licencier, à savoir le Collège communal, avait une connaissance suffisante des faits dès le 28/2/2022, ce qui résulte de la première convocation adressée à Madame D ,

- même à retenir que la VILLE DE HUY aurait appliqué un principe de présomption d'innocence, elle avait connaissance de la condamnation pénale du 2/8/2022 bien avant le 8/11/2022 (3 jours ouvrables avant la notification du licenciement pour motif grave),
- la VILLE DE HUY demeure en défaut d'établir la date à laquelle elle a eu une connaissance suffisante, la seule audition de Madame D ne pouvait suffire à reporter le délai quant à la notification de son licenciement,
- la VILLE DE HUY insiste longuement sur le fait que la condamnation pénale de Madame D constituait incontestablement une faute menant à une rupture immédiate et définitive de la confiance nécessaire ; dès lors, il ne peut être retenu qu'elle avait besoin d'entendre Madame C pour prendre sa décision, à titre de mesure d'instruction.

14.-

Pour sa part, la VILLE DE HUY avance que :

- une simple inculpation ne vaut pas condamnation,
- les principes du secret de l'instruction et de la présomption d'innocence doivent impérativement être respectés, *a fortiori* dans le chef d'une autorité publique,
- elle n'avait aucun accès au dossier, ce qui rendait l'audition de Madame D indispensable ; il ne s'agissait, en effet, pas seulement d'apprécier la matérialité des faits mais aussi d'examiner les éléments propres à la situation du travailleur, tels que son état mental ou psychologique, et du service qui l'occupe, qui peuvent influencer l'appréciation concernant la gravité de la faute et ses conséquences,
- les explications de Madame D étaient manifestement nécessaires et utiles,
- eu égard à la nature des faits, des poursuites pénales engagées et des premières dénégations de Madame D, il ne peut lui être reproché d'avoir recherché par l'audition à acquérir une connaissance suffisante des faits et manquements,
- l'audition n'est aucunement tardive, d'autant que Madame D est écartée du service depuis plusieurs mois,
- il ne peut lui être reproché d'avoir accordé le report de l'audition, dans le respect des droits de la défense de Madame D qui souhaitait être assistée par un conseil.

15.-

Dans un arrêt du 16/11/2023, la Cour du travail de Liège – Division Liège (R.G. 2022/AL/585, disponible sur www.terralaboris.be) a synthétisé la jurisprudence applicable à la question de l'impact de l'audition préalable pour apprécier le respect du délai de 3 jours :

« Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance (Cass., 15 juin 2015, J.T.T., 2015, 486).

Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé à une "connaissance suffisante" des faits (Cass., 23 mai 1973, J.T.T., 1973, 212; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, 58; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, J.T.T., 1997, 137; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, J.T.T., 2014, 114).

Avant de procéder au licenciement pour motif grave, il peut être nécessaire que, par mesure de prudence, l'employeur prenne des informations pour se faire une opinion sur les circonstances de l'éventuel motif grave à invoquer. Avoir connaissance de la matérialité des faits ne signifie pas encore que l'on ait une connaissance certaine de tous les faits qui constituent le motif grave. Sauf s'il s'agit d'une manœuvre dilatoire, le congé, qui est donné après avoir effectué une enquête et procédé à une audition du travailleur concerné, ne peut être considéré comme tardif (C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120).

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves (C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, Bull. F.E.B., 1976, 2608; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, J.T., 1978, 349 ; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, R.D.S., 1983, 523, note P. HALLEMANS; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, J.L.M.B., 2011, 715; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS et C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2018, J.T.T., 2019, 317).

La jurisprudence admet en effet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause (C. trav. Mons, 16 novembre 1992, J.T.T., 1993, 251; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, J.T.T., 2017, 473) ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur (C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, Bull.FEB, 1998, 82 (résumé)).

De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500; voy. aussi: C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS).

Lorsqu'un employeur du secteur public, en application du statut du personnel, est tenu d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement pour motif grave, le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir de l'audition (C. trav. Liège, 11 janvier 2013, Chron. D.S., 2013, 387).

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non (Cass., 16 juin 1971, J.T.T., 1972, 37; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, J.T.T., 2020, 480; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, J.T.T., 1976, 279; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, Turnh. Rechtsl., 1987, 44).

On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf (C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, J.T.T., 1990, 447; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, J.T.T., 2021, 493).

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de 3 jours ouvrables commence à courir (Cass., 10 mai 1951, Pas., 1951, I, 618; Cass., 24 juin 1996, R. cass., 1997, 35; Cass., 7 décembre 1998, R.W., 1999-2000, 848; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, Bull. F.E.B., 1980, 4054; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, Chron. D.S., 1985, 171; C. trav. Liège, 19 avril 1999, Chron. D.S., 1999, 502, note J. JACQMAIN; C. trav. Liège, 27 février 2015, J.T.T., 2015, 236; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, Turnh. Rechtsl., 1987, 44).

La circonstance que certains membres de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier pour motif grave aient, à titre individuel, eu connaissance des faits avant la prise de connaissance de ces faits par l'organe en question est sans pertinence (C. trav. Liège (div. Namur), 12 janvier 2021, J.T.T., 2021, 400).

Lorsque cette compétence de licenciement appartient au comité de direction d'une asbl, le délai commence à courir à partir du moment où les membres de ce comité reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé (C. trav. Liège, 24 octobre 1984, Chron. D.S., 1985, 171; voy. aussi Trib. trav. Louvain, 15 octobre 1992, R.D.S., 1993, 496).

Lorsque le comité de direction est désigné par la loi comme l'organe compétent pour le licenciement des membres du personnel, il a été décidé que le comité de direction est un organe collégial de sorte que les membres de ce comité, après avoir été convoqués de façon régulière, doivent se prononcer après une délibération commune. Il ne suffit pas que chacun des membres individuellement ait eu connaissance des faits qui pourraient justifier le licenciement pour motif grave (C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS).

En cas de licenciement pour motif grave d'un travailleur occupé par un C.P.A.S., le délai pour donner le congé commence à courir au moment où l'organe compétent pour prendre la décision de licencier, à savoir le Conseil de l'action sociale (Article 43, alinéa 1er de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976) a connaissance des faits (C. trav., Liège (div. Liège), 8 février 2019, J.L.M.B., 2020, 456

La circonstance que certains membres du conseil de l'action sociale d'un CPAS sont au courant des faits justifiant un licenciement pour motif grave ne suffit pas pour que commence le délai endéans lequel le licenciement pour motif grave doit être notifié. »

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence.

16.-

En l'espèce, le Tribunal estime qu'il ne peut être reproché à la VILLE DE HUY de ne pas avoir procédé au licenciement pour motif grave de Madame D sur base de la simple information du parquet selon laquelle elle était inculpée pour des faits de détention et de vente de stupéfiants.

Agir en sens contraire aurait constitué une violation manifeste du principe de présomption d'innocence, violation qui aurait été d'autant plus critiquable que la VILLE DE HUY est une autorité publique.

17.-

Ceci étant précisé, le Tribunal constate que la VILLE DE HUY ne rapporte pas la preuve de la date à laquelle elle a pris connaissance du jugement du Tribunal correctionnel de Liège – Division de Huy prononcé le 2/8/2022.

Il aurait sans doute été utile qu'il communique l'extrait de la délibération ayant mené à la seconde convocation disciplinaire de Madame D .

Selon la VILLE DE HUY, ce n'est néanmoins pas ce jugement qui lui a permis d'acquérir la connaissance certaine et suffisante des faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave mais l'audition de Madame D du 14/11/2022.

18.-

A l'estime du Tribunal, il faut d'abord retenir que si le délai séparant le prononcé du jugement de l'envoi d'une seconde convocation à Madame D le 18/10/2022 est long, il ne l'est pas au point d'ôter aux faits litigieux leur caractère de gravité tenant compte :

- du délai d'appel de 30 jours qui expirait le 1/9/2022,
- des nombreux points habituellement à l'ordre du jour des séances du Collège à la rentrée,
- de la suspension du contrat de travail de l'intéressée.

Le délai séparant la convocation de la date retenue pour l'audition, soit 3 semaines, ne paraît pas non plus excessif dans la mesure où il devait laisser le temps à Madame D de faire éventuellement choix d'un conseil.

Imposer un délai moindre aurait pu être reproché au motif du non-respect des droits de la défense.

19.-

Le Tribunal considère, par ailleurs, que le jugement correctionnel ne permettait pas à la VILLE DE HUY de se forger une conviction définitive quant à la gravité des faits, d'autant qu'il ne s'agissait pas d'une décision définitive.

Même si la poursuite de la collaboration semblait déjà fort compromise, le Tribunal est d'avis que les explications données par Madame D aurait très bien amener la VILLE DE HUY à prendre une décision moins radicale, comme par ex. un licenciement simple ou la rupture du contrat de travail pour force majeure.

En effet, s'il n'existe aucune bonne raison pour se lancer dans un trafic de stupéfiants, certaines circonstances particulières peuvent inciter à plus de clémence ou, au contraire, à plus de sévérité.

L'audition de Madame D était donc essentielle pour permettre à la VILLE DE HUY d'être informée de ces circonstances particulières.

20.-

Par ailleurs, la première audition de Madame D laissait subsister des zones d'ombre dans la mesure où l'intéressée a commencé celle-ci en déclarant qu'elle n'avait jamais participé au trafic de stupéfiants pour ensuite expliquer que c'était son mari qui s'en occupait, qu'elle estimait avoir été mal conseillée et qu'un appel avait été interjeté.

Une incertitude existait alors quant à savoir si et dans quelle mesure la culpabilité de Madame D était avérée.

Pour apprécier la situation, le Tribunal estime qu'il ne faut pas perdre de vue que la VILLE DE HUY n'a jamais disposé du dossier répressif et que Madame D a souhaité que son avocat puisse l'assister, ce qui laissait croire que celui-ci pouvait apporter un éclairage utile aux faits.

21.-

Lors de la nouvelle audition de Madame D , il est néanmoins apparu que l'intéressée s'est bornée à solliciter, par voie de son conseil, la clémence de la VILLE DE HUY au seul motif de l'existence d'une sanction pénale déjà lourde.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un élément nouveau, il ne peut être reproché à la VILLE DE HUY d'avoir fait preuve de prudence et d'avoir attendu de disposer de l'ensemble des éléments pour prendre une décision aussi lourde de conséquence pour la travailleuse qu'un licenciement pour motif grave.

22.-

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal considère que la VILLE DE HUY établit avoir respecté le délai de 3 jours pour procéder au licenciement de Madame D .

Régularité quant au fond

23.-

L'article 17 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus ;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat (...) ».

24.-

Par ailleurs, suivant l'article 35 de la loi du 3/7/1978 précité, le motif grave comporte trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

A cet égard, il a été jugé que (Cour trav. Bruxelles, 25/4/2022, R.G. 2020/AB/151, disponible sur www.terralaboris.be) :

« (...) Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond (v. en ce sens : Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal).

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, J.T.T., 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, J.T.T., 2005, p.140 ; Cass., 3e ch., 28.4.1997, Pas. I, 1997, p. 514, J.T.T., 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, Pas., 1978, I, p.737).

Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 (v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849). »

25.-

Des faits constitutifs de fraude et/ou d'abus de confiance et/ou tout autre comportement malhonnête commis par un travailleur sont le plus souvent considérés comme étant en soi constitutifs de motif grave, en ce qu'ils ruinent toute confiance entre l'employeur et le travailleur, singulièrement lorsqu'ils sont commis dans le cadre de la relation de travail (W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4651, 4652 et 4653 ; B. Paternostre, Recueil de jurisprudence – Le motif grave, Wolters Kluwer 2014, p. 370 et suivantes, et les nombreuses références citées par ces différents auteurs).

Il en va de même des faits constitutifs d'infractions pénales, même si « *certaines fautes, bien que constituant une infraction pénale, ne sont pas à ce point graves qu'il ne puisse être imaginé que les parties continuent à travailler ensemble* » (H. Deckers et A. Mortier, *Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 37* et les références citées par ces auteurs

Des faits relevant de la vie privée peuvent également constituer un motif grave de rupture, pour autant qu'ils soient non seulement fautifs et intrinsèquement graves, mais qu'ils rendent en outre, comme toute autre faute grave susceptible de constituer un motif grave, immédiatement et définitivement impossible la poursuite toute collaboration professionnelles entre les parties (H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 34 ; W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4577).

C'est ainsi que la jurisprudence en la matière s'attache généralement à vérifier que les faits de la vie privée invoqués au titre de motif grave sont non seulement fautifs et graves, mais également effectivement susceptibles d'avoir une répercussion dans la sphère professionnelle (H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 35 ; B. Paternostre, précité, n° 760 et suivants).

26.-

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque.

27.-

Les faits reprochés sont établis au moyen du jugement du Tribunal correctionnel de Liège – Division Huy du 2/8/2022, de l'arrêt de la Cour d'Appel de Liège du 18/1/2023 et des auditions de Madame D ?

A l'estime du Tribunal, il est incontestable que ces faits sont constitutifs de motif grave.

En effet, Madame D occupait des fonctions d'agent constatateur et exerçait, en cette qualité, des compétences communes aux agents de police judiciaire.

Ainsi, elle était chargée de la constatation de certaines infractions.

Or, le Tribunal considère que les actes posés par un agent constatateur ayant lui-même fait l'objet d'une condamnation pénale, même si les faits infractionnels relèvent exclusivement de la vie privée, risquent d'être dénués de toute crédibilité.

Madame D en était nécessairement consciente dans la mesure où, à deux reprises, elle a été amenée à prêter le serment suivant : « *Je jure fidélité au Roi, obéissance à la Constitution et aux lois du Peuple belge.* »

Il convient également de souligner que l'agent constatateur est en contact avec le public.

L'éventuelle publicité de la condamnation pénale de Madame D était évidemment susceptible de nuire gravement à l'image de la VILLE DE HUY mais aussi à celle des autres agents constatateurs.

Les considérations non établies selon lesquelles les conditions de travail de Madame D auraient été difficiles ne sont pas de nature à remettre en cause les considérations qui précèdent dans la mesure où elles ne justifient nullement la raison pour laquelle l'intéressée a participé au trafic de stupéfiants de son mari.

28.-

La demande d'indemnité compensatoire de préavis doit donc être déclarée non fondée.

E.2. LES ARRIERES DE REMUNERATION

29.-

La VILLE DE HUY conteste être redevable d'arriérés de rémunération en faveur de Madame D

Elle a produit une série de pièces appuyant sa position.

Madame D n'ayant pas eu l'occasion de prendre attitude quant à celles-ci, il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats.

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit l'action recevable.

Déclare non fondée la demande de Madame D en ce qu'elle porte sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Ordonne la réouverture des débats à l'audience du lundi 10/6/2024 à 10h00 pour 20 minutes de plaidoiries, à l'audience publique du Tribunal du travail de Liège, division de Huy, tenant ses audiences audit Huy, quai d'Arona, 4, salle d'audience Jean Vandenreyt, au rez-de-chaussée, en application de l'article 774 du Code judiciaire, afin de permettre à Madame D de se positionner quant aux explications données par la VILLE DE HUY sur le paiement des arriérés de salaire dont elle revendique le paiement.

Réserve à statuer pour le surplus, notamment sur les dépens.

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

PRESENTS :

Madame N L , juge, présidant la présente chambre ;
Monsieur E V , juge social au titre d'employeur ;
Madame E P , juge social au titre d'employé ;
Monsieur F G , greffier.

Le greffier,

La présidente,

Les juges sociaux,

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