



N° d'ordre

Expédition

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le € JGR |

| |
|---|
| Numéro du répertoire 2025 / |
| R.G. Trib. Trav. 23/482/A |
| Date du prononcé 8 août 2025 (par anticipation) |
| Numéro du rôle 2024/AL/396 |
| En cause de : VILLE C/ T D |

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-C siégeant en vacances

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Contrat de travail- secteur public- licenciement pour motif grave- collège communal – délégation– crèche communale- faits de maltraitance de deux puéricultrices – rôle de la co-responsable de la crèche
Loi du 3 juillet 1978, article 35
Code de la démocratie locale et de la décentralisation, article L.1213-1

EN CAUSE :

La VILLE, représentée par son Collège communal, en la personne de son Bourgmestre, BCE dont les bureaux sont situés à
partie appelante, ci-après dénommée « la Ville » ou « l'employeur » ,
ayant pour conseil Maître O M, avocat à 4000 LIEGE, et ayant comparu par Maître A A M,

CONTRE :

Madame D T, RRN,
domiciliée à
partie intimée, ci-après dénommée « madame T. » ou « le travailleur » ,
ayant été représentée par Madame V C, juriste à la CSC Liège, dont les bureaux sont situés à 4020 LIEGE.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

La cour a tenu compte des pièces figurant en forme régulière dans le dossier de la procédure à la clôture des débats et notamment des pièces suivantes :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre les parties le 8 mars 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 23/482/A) ;
- la requête de la Ville formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 5 juillet 2024 et notifiée à madame T. par pli judiciaire le 10 juillet 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 septembre 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 25 juin 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse de la madame T., remises au greffe de la cour respectivement les 18 novembre 2024, 20 février 2025 et 10 avril 2025, ainsi que ses dossiers de pièces remis au greffe de la cour respectivement les 18 novembre 2024, 20 février 2025 et 10 avril 2025 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles de la Ville, remises au greffe de la cour respectivement les 5 février 2025 et 28 mars 2025, ainsi que le dossier de pièces remis au greffe le 11 juin 2025.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 juin 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats.

I. LA DEMANDE ORIGINIAIRE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

Sur base de sa requête introductive d'instance du 14 février 2023 et du dispositif de ses dernières conclusions prises devant le tribunal, madame T. demande la condamnation de son employeur :

- à lui payer la somme brute de 13.527,03 EUR à titre d'indemnité de rupture correspondant à 13 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'exigibilité de cette indemnité ;
- à établir et à lui adresser un nouveau formulaire C4, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard ;
- aux dépens (24 EUR) et à titre subsidiaire, elle demande de réduire l'indemnité de procédure à la somme de 937,50 EUR.

L'employeur conclut, si la demande est déclarée recevable, à son non-fondement. Il demande la condamnation de madame T. aux dépens liquidés à la somme de 1.650 EUR.

I.2. Le jugement dont appel

Le jugement dont appel du 8 mars 2024 a fait droit à la demande de madame T.

Le tribunal a considéré que le licenciement décidé par le collège communal était irrégulier à défaut pour cet organe de disposer d'une délégation, expresse et précise, du pouvoir de licencier des agents contractuels, émanant de l'organe légalement compétent pour ce faire qui est le conseil communal.

La ville a été condamnée aux dépens liquidés à la contribution due au fonds d'aide juridique de seconde ligne.

I.3. Les demandes en appel

I.3.1. La demande de la partie appelante, la ville

Sur base sa requête d'appel et du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, la ville demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de débouter madame T. de ses prétentions en la condamnant aux dépens des deux instances (2 x 1.650 EUR à titre d'indemnité de procédure).

La ville invoque :

- la violation du principe dispositif et du principe de la contradiction dès lors que le tribunal a fondé sa décision sur le procès-verbal de la délibération du conseil communal du 26 juin 2017 qui n'a pas été produit par les parties mais cherché d'initiative sur internet et ce, en outre, sans ordonner une réouverture des débats ;
- la régularité du licenciement de madame T. décidé par le collège communal dûment délégué par le conseil communal pour poser cet acte sur base d'une délibération du conseil communal du 28 juin 2010 qui fait partie des conditions générales d'accès à l'emploi coordonnées par la délibération du 26 juin 2017;
- le bien-fondé du motif grave au regard des faits reprochés à madame T.

I.3.2. La demande de la partie intimée, madame T.

Sur base du dispositif de ses dernières conclusions prises en appel, madame T. demande la confirmation du jugement dont appel.

Elle soutient l'irrégularité du licenciement décidé par le collège communal en l'absence d'une délégation précise, expresse et spéciale.

Elle invoque :

- semble-t-il, l'absence d'habilitation du conseil communal pour licencier un agent contractuel (la cour relève cependant une contradiction dans les développements de madame T. contenus en page 6 et en page 9 de ses dernières conclusions prises en appel) ;
- à tout le moins, l'absence de délégation expresse, précise et spéciale de procéder à un licenciement pour motif grave.

Subsidiairement, sur le fond, elle soutient l'absence d'un motif grave au regard des faits qui lui sont reprochés.

II. LES FAITS

Par décision du collège communal du 24 mai 2019, madame T. a été engagée par la ville, en qualité d'infirmière graduée hospitalière, au sein du département de la Petite enfance.

Par décision du même collège du 20 septembre 2019, elle a été engagée à temps plein, toujours en qualité d'infirmière graduée hospitalière contractuelle, pour une durée déterminée d'un an. Le 18 septembre 2020, son contrat a été prolongé pour une nouvelle durée d'un an. Le 24 septembre 2021, madame T. a été engagée dans un contrat à durée indéterminée et est devenue co-responsable de la crèche communale de G., avec madame P.

Le 28 octobre 2022, un enfant de moins de deux ans fréquentant la crèche est placé seul à l'extérieur du bâtiment par une puéricultrice, afin qu'il se calme.

Cette pratique est réitérée le 3 novembre 2022, les puéricultrices responsables sont mesdames DE. et LA. Cette dernière a pu constater que l'épisode a été filmé par une voisine de la crèche.

Madame T., en congé à cette date, est informée des faits lors d'un appel téléphonique. Madame LA. mentionne, en effet, un incident qui s'est produit le jour même à savoir qu'un enfant avait été placé à l'extérieur quelques minutes pour qu'il se calme et qu'il semblerait que cet incident ait été épié par une personne.

Le 4 novembre 2022, la voisine de la crèche avertit l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) sur ses observations quant à certaines pratiques mises en place par des puéricultrices de la crèche concernée. Elle écrit notamment :

« Dernièrement, j'ai également vu un petit bonhomme de plus ou moins 18 mois qu'on sort dans le jardin parce qu'il hurle afin qu'il se calme.

La première fois qu'une puéricultrice l'a sorti et que je l'ai vu était le 28 octobre à 10h05. Il est resté là plus de 10 minutes à hurler devant la porte en montrant bien qu'il voulait rentrer.

Cet événement s'est reproduit hier, le 3 novembre à 9h44. L'enfant a été mis dehors en t-shirt à manches longues, sans manteau, malgré les 12 degrés à l'extérieur et y est resté un certain temps.

C'est l'événement de trop qui fait que je vous ai contactée.

Je suis choquée par le manque de bienveillance avec lequel les bébés et plus grands sont traités. Je n'imaginai pas que ça puisse se passer comme ça dans un milieu d'accueil où des personnes formées sont payées pour s'occuper d'enfants » (pièce 1 du dossier de madame T. et pièce 3 du dossier de la ville).

Le 7 novembre 2022, en début de journée, madame D., coordinatrice de l'accueil ONE, se rend à la crèche pour rencontrer l'équipe, soit les puéricultrices et les deux responsables, mesdames P. et T.

Madame N., première directrice administrative du Département de la Petite enfance au sein de la ville expose dans un rapport qu'elle dressera en date du 23 novembre 2022 (pièce 1 du dossier de la ville et pièce 9 du dossier de madame T.), qu'elle a été informée des faits le 7 novembre 2022 à 16H30 par madame M., directrice de l'accueil ONE.

Elle soutient, ce qui est contesté, que sur sa demande, madame R., collaboratrice au sein de la direction administrative de la ville, a contacté en urgence madame T. qui a été rappelée à l'ordre concernant son obligation d'informer la hiérarchie de pareilles situations. Il lui a été demandé de dresser en urgence un rapport relatif à la situation.

Le même jour, madame T. adresse un courriel succinct à 18:04 à sa direction, dans lequel elle fait état de la visite du jour de madame D., et des pistes de solutions qui ont été dégagées avec la co-responsable, madame P. (pièce 4 du dossier de madame T. et pièce 2 du dossier de la ville).

Le 8 novembre 2022, madame N. échange avec madame D. quant aux faits survenus et le 9 novembre 2022, madame D. transmet le témoignage anonyme à madame N. (pièce 1 du dossier de madame T. et pièce 3 du dossier de la ville).

Madame N. expose avoir adressé le 9 novembre 2022 un rappel à madame T. quant à sa demande d'obtenir un rapport de contextualisation précis autour des faits, un rapport détaillé de l'entretien avec madame D., ainsi qu'un compte-rendu de la réunion tenue avec le service des moyens. Elle précise également être toujours en attente des rapports de fonctionnement des deux puéricultrices mises en cause et déjà réclamés par madame R.

Madame N. transmet un rapport complet de ses visites à la crèche (visites du 6 octobre et du 7 novembre 2022) à madame N. par courriel du 14 novembre 2022 (pièce 2 du dossier de madame T. et pièce 4 du dossier de la ville).

Le 14 novembre 2022, les deux puéricultrices concernées sont entendues par les responsables de la crèche. Un rapport est adressé à cette même date par les co-responsables à madame N. (pièces 5.1, 5.2 et 5.3 du dossier de la ville et pièces 3 et 5 du dossier de madame T.).

Les deux puéricultrices sont également entendues par la direction administrative (mesdames N. et R., coordinatrice), le 17 novembre suivant (pièce 6 du dossier de la ville et pièce 6 du dossier de madame T.).

Suite à cette réunion, les puéricultrices se voient notifier par le directeur général une dispense de service par mesure d'ordre (pièce 8 du dossier de madame T.).

L'employeur précise qu'elles ont été toutes les deux licenciées pour motif grave.

Le 18 novembre 2022, madame T. est entendue par madame N., en présence de mesdames V. et R., cheffes de bureau spécifique et coordinatrice des crèches (pièce 7 du dossier de la ville et pièce 7 du dossier de madame T.). Suite à cet entretien, le directeur général ordonne une dispense de service à l'intéressée, à titre de mesure d'ordre.

Le 22 novembre, madame T. est reçue pour prendre connaissance de son rapport de fonctionnement et le signer pour prise de connaissance sans accord (pièce 7 du dossier de la ville).

Le 23 novembre 2022, madame P. est convoquée par la direction pour un entretien réalisé en présence de mesdames N., R. et V. Elle déclare n'avoir eu aucune connaissance d'aucun fait avant d'en avoir été informée par madame D. lors de sa visite du 7 novembre 2022. Elle n'a donc pas été informée dès le 3 novembre 2022 ni par les puéricultrices ni par madame T.

Le 23 novembre 2022, madame N. rédige un rapport suite aux différents entretiens (pièce 1 du dossier de la ville). Elle fait le constat suivant :

- quant aux deux puéricultrices, des actes de maltraitance à l'égard d'un enfant sont établis ;
- quant à madame T., divers manquements sont relevés dans son chef et précisément,
 - «- Défaut dans la communication avec la hiérarchie, les parents et les puéricultrices ;
 - Mensonge délibéré aux parents. S'alarmant des crises de leur enfant refusant d'entrer dans la crèche depuis la reprise après le congé d'automne, le 10 novembre 2022, les parents ont contacté la responsable qui leur a caché les faits ainsi que la possible origine des angoisses de l'enfant ;
 - Cautionnement des actes de maltraitance des agents en jetant l'opprobre sur les intentions du témoin ;
 - Défaillances quant à son rôle de garant des pratiques pédagogiques en général et plus particulièrement quant à la prise en charge d'enfants à besoins spécifiques ;
 - Non-assistance à son équipe, voire, à l'enfant concerné ;
 - Manque de loyauté vis-à-vis de la hiérarchie et non-respect des procédures;
 - Entrave à la maîtrise des activités du service et à la mise sous contrôle des risques auxquels l'administration est exposée.

Au vu de ces manquements, la confiance de la hiérarchie à l'égard de Mme T. est définitivement rompue également ».

Le 24 novembre 2022, madame T. adresse un courriel à la direction, et apporte des précisions sur les faits qui lui sont reprochés en demandant que ce document soit joint à son rapport de fonctionnement (pièce 10 du dossier de madame T.).

Lors de la séance du 25 novembre 2022, le collège communal prend la décision de licencier pour motif grave madame T., sur la base de la motivation suivante (pièce 8 du dossier de la ville et pièce 13 du dossier de madame T.):

*«Vu l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
Vu l'article L1123-23, 9° du Code de la démocratie locale et de décentralisation;
(...)»*

Considérant que le 4 novembre 2022, une personne fréquentant le voisinage de la crèche a adressé un témoignage à l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) en vue d'interpeller cette institution concernant les pratiques des puéricultrices de cette crèche;

Considérant que ce témoignage relate les faits suivants :

- Des cris et des hurlements du personnel sur les enfants;*
- Des gestes décrits comme assez violents, lors du relèvement d'une chaise haute lorsqu'un enfant s'est mis à crier en le faisant passer de la position semi-couchée à assise ;*
- Le fait de porter sous le bras un enfant qui pleure pour le ramener à l'intérieur puis tête en bas pour ramasser un jouet ;*

Considérant que le témoignage en question expose également qu'un enfant a été placé seul à l'extérieur du bâtiment les 28 octobre et 3 novembre 2022 et que, à cette dernière date, l'enfant est resté une dizaine de minutes à crier devant la porte alors qu'il portait un t-shirt manches longues et que la température était de l'ordre de 12 degrés;

Considérant que le 7 novembre 2022, Mme T. et Mme P., responsables de la crèche de Grivegnée, ont reçu la visite de Mme D., Coordinatrice accueil de l'ONE;

Considérant que cette rencontre avait pour objet d'accompagner le milieu d'accueil, d'échanger avec les responsables sur les observations d'une précédente visite en date du 6 octobre 2022 et d'échanger sur un témoignage extérieur relatif à des pratiques inadéquates au sein de la crèche;
Considérant que lors de celle-ci, Mme D. a évoqué le témoignage susvisé avec les responsables de la crèche;

Considérant que Mme T. avait été informée de ces faits le 3 novembre 2022 lorsqu'elle a été contactée par une puéricultrice présente à ce sujet;

Attendu le courriel adressé par l'intéressée à la Direction de la Petite Enfance le 7 novembre 2022 à 18 heures 04 et mentionnant le témoignage transmis à l'ONE, soit plusieurs jours après les faits ;

Considérant que la Direction de la Petite Enfance en a également été informée par la Directrice accueil de l'ONE, le 7 novembre 2022 à 16 heures 30, soit avant d'en avoir été avertie par Mme T. ;

Considérant qu'au regard du peu d'information contenue dans son courriel du 7 novembre 2022, l'agente a été contactée par sa hiérarchie afin de la rappeler à l'ordre quant à son obligation d'avertir ses supérieures en pareil cas et afin de lui demander en urgence un rapport relatif à la situation;

Attendu le courriel adressé par Mme T. à la Direction de la Petite Enfance le 14 novembre 2022 et lui adressant le compte rendu du rendez-vous avec Mme D., le compte rendu de la réunion avec le

service des moyens de la crèche de G ainsi que les deux rapports de fonctionnement concernant les agentes en cause;

Considérant que ces compléments d'informations parviennent ainsi à la hiérarchie de l'intéressée plus d'une semaine après qu'elle ait été informée des faits;

Attendu le rapport de fonctionnement du 18 novembre 2022 faisant suite à l'entretien du même jour en présence de Mme N., Première Directrice administrative du Département de la Petite Enfance. de Mmes R. et V., cheffes de bureau spécifique au Département de la Petite Enfance ainsi que de Mme T;

Attendu le rapport établi le 23 novembre 2022 par la Direction du Département de la Petite Enfance;

Considérant que ces rapports mettent en évidence les manquements suivants dans le chef de Mme T.:

- Un défaut de communication avec sa hiérarchie, les parents des enfants et les puéricultrices;*
- Un mensonge délibéré aux parents de l'enfant placé à l'extérieur du bâtiment lorsque ceux-ci se sont inquiétés de ses crises, refusant d'entrer dans la crèche depuis la reprise après le congé d'automne, en leur cachant les faits ainsi que la potentielle cause des angoisses de l'enfant;*
- Un certain cautionnement des actes de maltraitance des agents en déplaçant le problème sur les intentions du témoin, estimant que celui-ci n'avait pas à intervenir dans la gestion de la crèche;*
- Des défaillances quant à son rôle de garante des pratiques pédagogiques en général et plus particulièrement quant à la prise en charge d'enfants à besoins spécifiques ;*
- Un manque d'assistance à son équipe, voire à l'enfant concerné;*
- Un manque de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie et un non-respect des procédures en place ;*
- Une entrave à la maîtrise des activités du service et à la mise sous contrôle des risques auxquels l'administration est exposée;*

Attendu le courriel adressé par Mme T. à la Direction de la Petite Enfance le 24 novembre 2022;

Considérant que les éléments y relatés par l'intéressée ne démontrent pas de remise en question dans le chef de l'agente et ne sont pas de nature à rétablir la confiance de sa hiérarchie;

Attendu que nous avons été informés ce jour des faits susvisés;

Considérant que ces agissements ont entraîné la perte de la confiance des parents de l'enfant concerné dans le milieu d'accueil;

Qu'ils sont également susceptibles d'ébranler non seulement la confiance des autres parents dont les enfants sont accueillis dans les crèches communales mais aussi de l'ensemble des citoyens dans l'Administration;

Considérant que ces faits sont constitutifs de fautes graves au sens de la loi du 3 juillet 1978, article 35, alinéa 2 et rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la Ville de Liège et l'intéressée ;

Sur proposition de Monsieur le Directeur général,

LICENCIE pour faute grave, Mme T., née le (...), domiciliée (...), graduée spécifique (infirmière graduée hospitalière) contractuelle au Département de la Petite Enfance;

CONSIDÈRE que la rupture de contrat est effective à dater de ce jour et n'entraîne à charge de la Ville ni préavis, ni paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Au motif que les manquements constatés dans son chef en sa qualité de responsable de crèche dans le cadre de la gestion de faits de maltraitance envers au moins un enfant rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec elle.

Copie de la présente décision sera transmise à l'agent concerné par le Département des Ressources humaines ».

Par courrier recommandé du 25 novembre 2022, la ville notifie la décision de licenciement à madame T. (pièce 9 du dossier de la ville).

III. LA DÉCISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

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

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1. La violation du principe dispositif et du principe de la contradiction

Il apparaît assez évident qu'une réouverture des débats aurait du, à tout le moins, être ordonnée pour permettre aux parties de s'expliquer sur la portée du procès-verbal de la délibération mise en avant par le tribunal pour fonder sa décision dans la mesure où cette délibération n'était pas produite ni par les parties qui n'en avaient pas débattu contradictoirement.

Ce constat ne permet toutefois pas en soi de réformer le jugement dont appel et de débouter madame T. de ses prétentions. Il appartient à la cour de trancher les questions qui restent litigieuses en degré d'appel pour confirmer ou réformer le jugement du 8 mars 2024. La cour ne consacrera donc pas de plus longs développements à cette argumentation liminaire de la ville.

III.2.2. L'autorité compétente pour licencier le personnel contractuel communal

a) Les principes

En Région wallonne, il est admis que l'autorité compétente pour engager le personnel contractuel communal est le conseil communal. Le pouvoir qui est expressément prévu pour nommer les agents s'étend en effet à celui d'engager des agents contractuels. Le conseil communal peut cependant déléguer cette compétence au collège communal en application de l'article L.1213-1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation, en abrégé CDLD, qui dispose que :

« Le conseil communal nomme les agents dont le présent Code ne règle pas la nomination. Il peut déléguer ce pouvoir au collège communal, sauf en ce qui concerne :

1° les docteurs en médecine, chirurgie et accouchements, et les docteurs en médecine vétérinaire, auxquels il confie des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune ;

2° les membres du personnel enseignant. »

Un conseil communal valablement compétent pour engager un agent (statutaire ou contractuel) et habilité à déléguer cette compétence, l'est également pour licencier cet agent et déléguer cette compétence en application du principe du parallélisme des compétences en vertu duquel on induit le pouvoir de défaire ce que l'on a fait.

Si le conseil communal peut donc déléguer au collège communal le pouvoir de licencier, cette délégation doit cependant être explicite, à défaut de quoi le conseil communal reste compétent.

Avec la doctrine en la matière¹, la cour considère que *« la théorie de la délégation n'implique pas qu'une décision de délégation spéciale soit adoptée pour chaque dossier individuel. Se fonder sur une délégation générale pour licencier le personnel contractuel nous semble parfaitement cohérent »*.

À l'estime de la cour, la délégation ne doit par ailleurs pas viser le mode de rupture envisagé, la délégation expresse de la compétence de licencier englobant tous types de licenciements, en ce compris le licenciement pour motif grave. La cour relève à cet égard que le Conseil d'État², et la cour se rallie à cette jurisprudence, a explicitement admis que l'acte de délégation puisse utiliser des catégories générales en ces termes :

« Le principe selon lequel toute délégation doit être précise et est de stricte interprétation n'empêche en effet pas l'utilisation, dans la désignation des

¹ V. Vuylsteke, S. De Somer, « Les garanties procédurales de l'agent contractuel », in D. Renders (dir.), *La discipline dans la fonction publique*, Bruxelles, Larcier, 2023, p. 380-382.

² C.E., 27 septembre 2016, arrêt n° 235.871.

compétences déléguées, de catégories générales, qui s'appliqueront ensuite à certaines situations factuelles ».

b) L'application en l'espèce

En l'espèce, la ville produit aux débats un extrait de la séance du conseil communal du 28 juin 2010³, dont la délibération relative aux conditions générales d'accès aux emplois prévoit en son article 4 que :

« Le Collège communal a délégation pour :

[...]

5. engager et licencier le personnel contractuel soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception des docteurs en médecine, chirurgie et accouchement et des docteurs en médecine vétérinaire [...] »

Cette délibération contient une délégation du pouvoir de licencier les agents contractuels suffisante, y compris pour un licenciement pour motif grave, de sorte que le collège communal de la ville était compétent pour procéder au licenciement de madame T.⁴

La cour ne se rallie donc pas à la jurisprudence isolée de la cour du travail de Mons⁵, citée par madame T. et adoptée par le jugement dont appel.

Exiger que le conseil communal donne une délégation expresse, spéciale et précise lors d'un licenciement pour motif grave, ce qui supposerait que celui-ci prenne connaissance des motifs justifiant le licenciement, à tout le moins « *prima facie* », détourne la délégation de pouvoir de son utilité.

C'est en réaction à cette jurisprudence que l'article L1213.1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation a été abrogé par le décret du 14 mars 2024 modifiant ce code en ce qui concerne la fonction publique locale et remplacé par la disposition suivante, s'agissant des travailleurs communaux sous contrat de travail :

« Art. L1212-4.

§1er. Tous les membres du personnel statutaire dont le présent Code ne règle pas la nomination sont recrutés et nommés par le conseil communal à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au collège communal sauf en ce qui concerne les membres du personnel enseignant.

§2. Tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil communal à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au collège communal. Le conseil communal est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au

³ Conditions générales d'accès à l'emploi, texte coordonné par la délibération du 28 juin 2010.

⁴ C. trav. Liège, 24 juin 2024, 2023/AL/218 & 2023/AL/300 ; C. trav. Liège, division Namur, 20 juin 2024, RG 2023/AN/116.

⁵ CT Mons 18 janvier 2022, *JTT*, 2022, p 132

collège. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte que peut prendre le collège, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel. »

L'exposé des motifs précise :

« En substance, la présente réforme est traduite à travers les modifications décrétales de la manière suivante :

- cadre et statut : ces outils de base réglementaires sont définis et intègrent le personnel contractuel.*
- délégations de pouvoir : elles sont organisées en matière de recrutement et de rupture du contrat de travail de manière à faciliter la gestion des ressources humaines »⁶.*

Le commentaire des articles précise :

« Le nouvel article L1212-4 du Code détermine les autorités compétentes en matière de recrutement et de licenciement de personnel. Le premier paragraphe concerne le personnel statutaire. L'interdiction pour le conseil communal de déléguer au collège sa compétence pour nommer les docteurs en médecine, chirurgie et accouchements, et les docteurs en médecine vétérinaire, auxquels il confie des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune, est aujourd'hui obsolète. Cette interdiction est dès lors supprimée. L'interdiction de déléguer la nomination du personnel enseignant n'est pas modifiée. Les législations applicables aux pouvoirs locaux en matière d'enseignement tel que le projet de décret du 6 juin 1994 fixant le statut des membres du personnel subsidiés de l'enseignement officiel subventionné, déterminent l'autorité compétente pour recruter. Le deuxième paragraphe concerne le personnel contractuel. Il permet des délégations au collège en matière de recrutement et de licenciement. L'obligation d'être précis en termes de délégation de pouvoir vise à clarifier ce mécanisme au vu de l'arrêt du 18 janvier 2022 rendu par la Cour du travail de Mons (2020/AM/228) estimant en substance que la délégation de pouvoir au collège de licencier les agents contractuels n'est pas suffisamment précise »⁷.

L'avis commun de l'Union des villes et communes de Wallonie et de la Fédération des CPAS du 12 septembre 2023 précise ⁸ :

« (...)

6. L'organe compétent pour le recrutement / la nomination / le licenciement (art. 15 APD CDLD ; art. 42 APD CDLD ; art. 6 APD L.O. CPAS ; art. 30 APD L.O. CPAS)

⁶ Exposé des motifs, Doc. Parl. P.W., 2023-2024, doc. N° 1607 (2023-2024), n°1, p.3.

⁷ Commentaire des articles, Doc. Parl. P.W., 2023-2024, doc. N° 1607 (2023-2024), n°1, p.5.

⁸ Doc. Parl. P.W., 2023-2024, doc. N° 1607 (2023-2024), n°1, Annexe 3, Avis commun de l'union des villes et communes de Wallonie et de la Fédération des CPAS du 12 septembre 2023, p.54, 55 et 56.

Le conseil (communal/CPAS/d'administration pour les intercommunales et associations chapitre XII) est compétent pour le recrutement et la nomination du personnel statutaire, il peut cependant déléguer cette compétence (au collège / BP / organe, délégué sur base de L1523-18 CDLD), sauf pour ce qui concerne le personnel enseignant. Pour le personnel contractuel, le même type de délégation pour le recrutement est également possible. Sont désormais ajoutées les conditions dans lesquelles une délégation de compétence en matière de licenciement est autorisée : il est ainsi prévu que l'acte de délégation devra indiquer expressément le type d'acte que peut prendre le collège, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel.

Position de notre Association

Cette précision à valeur légale s'est avérée nécessaire à la suite d'une décision de jurisprudence (Cour Trav. Mons, 18 janvier 2022, n° 2020/AM/228) qui avait condamné un employeur local à la suite d'un licenciement pour motif grave opéré par le Collège, sur délégation générale et en l'absence de base légale expresse. Dans l'affaire concernée, le Collège avait bien reçu délégation pour engager et licencier (ce que vérifie la tutelle en cas de litige), mais la Cour estime que c'est une délégation générale (de licenciement) qui avait été prévue alors qu'il eût fallu une délégation « spéciale et expresse » de licencier pour motif grave Madame X. En d'autres termes, alors qu'on est justement dans une procédure qui doit être menée rapidement et que c'est ici que prend tout son sens une délégation à l'organe exécutif qu'est le Collège plutôt que de passer par une procédure plus longue de convocation du conseil communal, la Cour estime qu'une délégation expresse (donc individuelle ?) doit être donnée par le Conseil au Collège pour lui permettre de licencier pour motif grave. Cette décision impliquant la nécessité de réunir le Conseil pour lui permettre de prendre une délibération déléguant au Collège la compétence de licencier pour motif grave dans un délai très court. Cette obligation de passer par un examen du dossier par le Conseil fait perdre tout intérêt à la délégation. L'introduction d'une disposition légale expresse permet de conférer une plus grande sécurité juridique en matière de décision de rupture du lien contractuel et correspond à la demande que nous avons formulée auprès du Cabinet de Monsieur le Ministre dans le cadre des travaux en matière de simplification administrative. À noter que, plutôt qu'agir par délégation du Conseil vers le Collège, une autre option aurait pu être de confier la compétence exclusive du licenciement au Collège : telle est l'option qui a été adoptée par la Région bruxelloise qui a modifié l'article 123 de la nouvelle loi communale par une ordonnance du 17 juillet 2020 qui prévoit désormais expressément que le collège est (exclusivement) compétent pour procéder au recrutement (mais le Conseil reste compétent pour fixer les conditions générales du recrutement) et au licenciement. Auparavant, la compétence du Collège se déduisait de la compétence du Collège de « surveiller les employés salariés de la commune », ce qui a posé des problèmes d'interprétation en jurisprudence pour la compétence ultime de licencier. D'où l'adoption de cette ordonnance en 2020. Plutôt que de maintenir un mécanisme de délégation que la Cour du travail de Mons a récemment écorné, notre Association est finalement d'avis qu'il serait plus judicieux et

juridiquement sécurisé de désormais confier, par le biais du décret, la compétence exclusive du recrutement et du licenciement (de tout type de licenciement) au Collège (au Bureau permanent pour les CPAS). Pour ce qui concerne le recrutement, le Conseil conserverait, à l'instar de ce qui a été décidé au niveau de la région bruxelloise, la compétence de fixer les conditions générales de recrutement. L'attribution de la compétence exclusive du recrutement au Collège/BP permettrait en outre de faire face aux difficultés vécues sur le terrain, et singulièrement au niveau de certains services des CPAS, tels que les maisons de repos et les services d'aide aux familles : dans une maison de repos, pour faire face à la continuité des soins, le recrutement d'un membre de personnel doit être fait dans certains cas de façon très rapide. Un engagement dans de courts délais peut aussi être nécessaire pour respecter les normes de financement. De façon analogue, un service d'aide aux familles peut avoir besoin à bref délai d'une aide familiale. A défaut, une personne ne sera pas aidée. Il peut être demandé à un autre travailleur de prêter plus dans ce genre de cas. Ce n'est pas toujours possible. En outre, cela implique un surcoût en termes de sursalaire. Cet état de fait est particulièrement dommageable dans un contexte de pénurie où les candidats sont rares et restent peu longtemps disponibles. A notre estime, pour les recrutements et les licenciements, le Collège / BP paraît donc l'instance la plus adéquate ».

L'ensemble de ces commentaires et avis convainc donc la cour de ne pas interpréter la disposition en vigueur au moment du licenciement de madame T. dans le sens restrictif retenu par la cour du travail de Mons. Les termes de la délégation donnée au collège visent la compétence d'engager et de licencier le personnel contractuel soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le conseil communal a donc utilisé, dans la désignation des compétences déléguées, des catégories générales de gestion de personnel (engager / licencier), qui s'appliqueront ensuite à certaines situations factuelles, sans exclusion de certaines modalités. L'ensemble est explicitement visé par référence aux dispositions de la loi précitée du 3 juillet 1978. Seules des réserves sont prévues pour certaines fonctions. Inclure dans les termes de cette délégation le licenciement pour motif grave, c'est – à – dire une des modalités de licenciement visées par une des dispositions de la loi du 3 juillet 1978, ne méconnaît pas la règle de stricte interprétation de la délégation. Seule l'absence d'une délégation écrite visant la compétence de licencier aurait permis une autre conclusion.

Il ne sera donc pas fait droit à l'exception d'illégalité du licenciement pour motif grave de madame T.

III.2.3. Le licenciement pour motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

III.2.3.1. Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail

c) Le rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit 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 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 fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

La cour, saisie d'un litige sur cette base doit donc vérifier

- d'office⁹, sauf à vérifier au préalable l'existence d'une renonciation valable¹⁰, le respect du double délai de trois jours, c'est-à-dire, d'une part, le délai pour donner le congé (dans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait à l'origine du motif grave) et, d'autre part, le délai pour notifier, selon les modalités prévues, les motifs invoqués pour justifier la rupture : le délai commence à courir à partir du moment où l'auteur du congé a une certitude suffisante de l'existence des faits reprochés à l'autre partie et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave¹¹ ;
- la précision des motifs invoqués au titre de motif grave. Cette précision a un double objet : « *Les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui* »¹² ;

⁹ Cass (3^e ch.), 22 mai 2000, R.G. n°S.99.0046.F : « *Attendu qu'aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la même loi, 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 et 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 ; Que cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur, donc du demandeur ; Attendu que, 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'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps* » ; voir également en ce sens C. trav. Mons (2^e ch.), 6 février 2012, Ch. D.S., 2013, p. 121 ; C. WANTIEZ, M.-L. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 72.

¹⁰ Prem. Av. gén. J.-F. LECLERCQ, concl. préc. Cass (3^e ch.), 22 mai 2000, J.T.T., 2000, p. 370 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, partie 1^{er} : *Le caractère impératif de l'article 35*, Etudes pratiques de droit social, Liège, Wolters Kluwer, 2020, p. 7 et 8 .

¹¹ V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 930 et s.

¹² Cass. 24 mars 1980, Pas. 1980, I p. 900 ; WANTIEZ, M.-L. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *Le licenciement pour motif grave*, 3^e éd., Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 102 et s. ; H. Deckers, « Le licenciement pour motif grave - Chronique de jurisprudence (2012-2016) - Définition et formalisme », *Or.*, 2018/5, p. 15 et 16 ; V VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 921 ; B. PATERNOSTRE, « La précision du motif grave ... Le clair

- le congé doit porter sur au moins un fait constitutif de faute dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui le précèdent. La Cour de cassation a considéré que « *dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié* »¹³ ;
- en cas de contestation, il appartient à l'auteur du congé d'établir le moment de la prise de connaissance de ceux-ci en apportant des éléments de preuve suffisamment probants à charge pour le destinataire du congé d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure¹⁴ ; en cas de doute, il sera considéré que l'auteur du congé n'apporte pas la preuve requise¹⁵.

d) L'application au cas d'espèce

Le respect du délai de la notification du congé et du motif grave sont litigieux.

Madame T. considère que l'employeur dispose d'une connaissance complète des faits dès le 7 voire le 9 novembre mais ne procède à son audition que le 18 novembre 2022 et la licencie le 25 novembre 2022 sans autre nouvelle mesure d'instruction.

La ville soutient le contraire dès lors que l'autorité compétente pour licencier est le collège communal qui n'a eu connaissance des faits qu'en date du 25 novembre 2022. Le licenciement est intervenu le jour même.

La cour a dit ci-dessus que c'est le collège communal qui était l'organe compétent pour licencier madame T. Il s'agit d'un organe collégial qui ne se réunit pas de manière permanente (mais en général une fois par semaine). Ce n'est donc qu'à partir du moment où l'ensemble de ses membres est au courant des faits reprochés, accompagnés des toutes les circonstances qui leur donnent le degré de gravité suffisant, que débute le délai de trois jours pour licencier¹⁶, sans que cet organe compétent puisse être tenu de s'organiser pour

ou l'obscur ? », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 141 et s.

¹³ Cass. (3^e ch.), 27 novembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 654, obs. J. CLESSE ; Cass. (3^e ch.) 11 septembre 2006. *Chr. D.S.* 2007, p. 275 ; C. trav. Liège (4^e ch.), 16 mai 1991, *R.R.D.*, 1992, p. 125 ; cité dans M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71. Voir également en ce sens C. trav. Mons, 16 mars 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 287 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 10 décembre 2014, *J.T.T.*, 2015, p. 99, cité dans W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, point 4886.

¹⁴ C. trav. Liège, div. Liège (3^e ch.), 12 mai 2025, inéd. R.G. n°2024/AL/278.

¹⁵ M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71 et 73.

¹⁶ En ce sens, voy. C. trav. Liège (sect. Namur), 23 novembre 1999, *Chron. D.S.*, 2001, 265, note L. PELTZER ; C. trav. Liège, 22 décembre 2010, *Chron. D.S.*, 2013, 368 ; Trib. trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, *Chron. D.S.*, 2001, 275.

qu'il soit informé plus tôt ou en temps utile¹⁷ 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. Le délai ne commence donc à courir que lorsque l'autorité collégiale est valablement constituée et informée¹⁸.

Au regard de la première date visée par madame T. du 7 novembre 2022, un délai de moins de trois semaines s'est écoulé pour instruire une plainte qui implique plusieurs personnes, ce qui n'est en rien déraisonnable ni révélateur d'un vice de procédure¹⁹. Madame T. a, en outre, été dispensée de service à titre de mesure d'ordre prise par le directeur général dès après son audition du 18 novembre 2022. Il ne s'écoule pas plus d'une semaine entre le 18 et la réunion du collège le 25 novembre 2022. Le collège est informé le 25 novembre 2022. Le congé et les motifs sont notifiés le même jour.

Le délai légal est donc respecté en l'espèce.

III.2.3.2. Le fondement du motif grave

a) *Le rappel des principes*

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit 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.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une 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 adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances²⁰.

¹⁷ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹⁸ P. Joassart et B. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 138.

¹⁹ C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, RG. 2015/AB/505 commenté dans le Bulletin Terralaboris n°65/2018 ; V. Vuylsteke, S. De Somer, « Les garanties procédurales de l'agent contractuel », in D. Renders (dir.), *La discipline dans la fonction publique*, Bruxelles, Larcier, 2023, p. 352-356.

²⁰ Cass. (3^e ch.), 25 novembre 2002, *Chr. D.S.*, 2003, p. 115, concl. Av. gén. J.-F. Leclercq, cité dans C. trav. Liège, div. Namur (6^e ch.), 25 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 356 ; W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, point 4871 ; B. PATERNOSTRE, M.C. PATERNOSTRE et H. DECKERS, « Le licenciement pour motif grave – Chronique de jurisprudence (2017-2022) – Examen théorique partie 1 », *Ors*, 2025, n° 4, p. 20 et s. ; H. DECKERS,

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué²¹.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.²²

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

*Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*²³

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)²⁴ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de

« Licenciement pour motif grave, déséquilibre mental et imputabilité morale », *Chr. D.S.* 2021, n° 10, p. 477 à 479 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors*, 2015, n°8, p. 8 ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 71 et 73.

²¹ Cass. (3^e ch.), 12 février 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 265.

²² W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ (collab. A. TAGHON, F. KURZ et D. DEMUYNCK), *Compendium social. Droit du travail, contenant des annotations fiscales. Tome 3*, Malines, Wolters Kluwer, 2024-2025, points 4894 à 4898 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4^e éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 912 et 913 ; V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », *Contrats de travail : 20^e anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, C. Wantiez (dir.), Bruxelles, éditions du jeune barreau de Bruxelles, 1998, page 228 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit Social, Wolters Kluwer, 2020, p. 19 et s.

²³ M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 27 et s. ; M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender », *Ors.*, 2003, p. 2.

²⁴ Cass. (3^e ch.), 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ; voir également en ce sens, S. GILSON et F. LAMBINET, « L'appréciation du motif grave par le

*proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».*²⁵

b) L'application au cas d'espèce

Les faits reprochés à madame T., dans le contexte factuel et chronologique précis de faits de maltraitance visés et décrits par l'employeur, sont les suivants :

- Un défaut de communication avec sa hiérarchie, les parents des enfants et les puéricultrices;
- Un mensonge délibéré aux parents de l'enfant placé à l'extérieur du bâtiment lorsque ceux-ci se sont inquiétés de ses crises, refusant d'entrer dans la crèche depuis la reprise après le congé d'automne, en leur cachant les faits ainsi que la potentielle cause des angoisses de l'enfant;
- Un certain cautionnement des actes de maltraitance des agents en déplaçant le problème sur les intentions du témoin, estimant que celui-ci n'avait pas à intervenir dans la gestion de la crèche;
- Des défaillances quant à son rôle de garante des pratiques pédagogiques en général et plus particulièrement quant à la prise en charge d'enfants à besoins spécifiques ;
- Un manque d'assistance à son équipe, voire à l'enfant concerné;
- Un manque de loyauté vis-à-vis de sa hiérarchie et un non-respect des procédures en place ;
- Une entrave à la maîtrise des activités du service et à la mise sous contrôle des risques auxquels l'administration est exposée;

Madame T. ne peut donc pas soutenir que les faits qui lui sont reprochés sont imprécis ou trop généraux. Aussi bien madame T. que la cour peuvent parfaitement comprendre les faits qui lui sont reprochés et en apprécier la gravité au départ de la notification qui en a été faite par l'employeur.

Le dossier d'instruction de la ville qui comprend le rapport de madame D., coordinatrice ONE qui a elle-même analysé les faits, les auditions des deux puéricultrices et celle de madame T., le rapport de madame T. et le rapport de madame N., permet de considérer que ces faits sont établis.

juge : du bon usage de la proportionnalité », *B.J.S.*, 2017, n° 577, p. 6 ; H. DECKERS et A. MORTIER, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes Pratiques de Droit social, Wolters Kluwer, 2020, p. 22.

²⁵ H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Ors.*, 2015, n°8, p. 2 à 7 ; H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave. Notions, évolutions, questions spéciales*, S. Gilson (coord.), Limal, Anthémis, 2011, p. 251 à 290.

Les deux puéricultrices concernées et auteures des faits ne les contestent pas. La qualification de maltraitance est appropriée en présence de la mise en danger à tout le moins psychologique d'un enfant de deux ans.

Ce n'est évidemment pas madame T. qui a commis les faits de maltraitance mais son comportement, au-delà de révéler un manque de compétence, est constitutif d'une négligence grave dans sa fonction de responsable, qui lui est imputable et qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles, toute confiance étant rompue avec son employeur.

Le comportement de madame T. est fautif et cette faute est grave car elle concerne son rôle de garante de la sécurité et des pratiques pédagogiques applicables dans une crèche. L'incident grave constitutif de maltraitance que madame T. n'a pas géré en sa qualité de responsable ne relève pas d'un défaut d'excellence pédagogique mais porte atteinte au respect fondamental de l'intérêt supérieur de l'enfant pour lequel elle connaissait en outre les difficultés rencontrées dans la gestion des colères qu'il présentait régulièrement.

Madame T. conteste le fait qu'elle était au courant que l'enfant concerné ait été isolé seul à l'extérieur. S'il n'est pas établi qu'elle ait été informée de la pratique litigieuse avant les faits constatés par un témoin le 3 novembre 2022, elle en est bien informée par madame LA. à cette date. Elle le reconnaît dans son audition et ne remet pas cet élément en question dans ses commentaires formulés le 24 novembre 2022. Elle reconnaît également avoir considéré que tout cela serait traité utilement le lundi suivant et s'être insurgée de l'attitude du témoin. Elle conteste avoir cautionné ces agissements. *A contrario*, il est établi qu'elle n'a aucunement condamné ces agissements et qu'elle n'a pris aucune initiative pour informer son employeur ni même s'assurer que sa collègue co-responsable, madame P., avait pris les choses en mains en son absence. Madame T. soutient donc en vain, en termes de conclusions, qu'elle n'avait été informée que laconiquement lors de l'appel téléphonique de madame LA. Cet appel n'avait en effet aucun intérêt s'il s'était agi de sortir quelques minutes l'enfant à l'extérieur pour le calmer, ce qui n'aurait pas alarmé le témoin repéré par madame LA. Madame T. n'est donc pas crédible lorsqu'elle tente de contextualiser les propos qu'elle reconnaît avoir tenus à ce sujet de la présence d'un témoin. En fin de journée du 7 novembre 2022, après la visite de la coordinatrice ONE avec qui les faits ont été analysés et après avoir, selon ses propres déclarations, dénoncé la gravité des faits auprès des puéricultrices concernées, madame T. écrit à son employeur avoir pu réfléchir à cet incident avec l'aide de madame D. L'incident est décrit comme suit : « (...) *ce petit garçon était resté un petit peu à l'extérieur (...)* ».

Ce comportement traduit un manque total de discernement et une volonté de minimiser la gravité de l'incident dont elle avait connaissance et conscience. Le manquement de loyauté vis-à-vis de l'employeur est bien établi. Ce manquement entrave la maîtrise des événements par l'employeur. Madame T. soutient encore dans ses conclusions, contre les éléments du dossier que la cour a mis en avant, qu'elle a adéquatement communiqué avec sa hiérarchie

dès le 7 novembre, après s'être entretenue avec son équipe et avoir pris connaissance des circonstances exactes entourant les faits litigieux.

Madame T. conteste avoir dû répondre aux ordres de sa direction le 7 novembre 2022 et soutient avoir agi spontanément en envoyant un courriel en toute fin de journée. Cet élément factuel qui reste effectivement non établi ne modifie pas la conclusion de la cour quant au caractère gravement fautif du comportement de madame T. au regard du moment et du contenu de cette communication à sa hiérarchie.

A partir du moment où, dans un premier temps, elle est informée des faits et dans un second temps, malgré l'analyse qu'elle a pu en faire, madame T. n'a tenté à aucun moment de remédier à la situation en prenant des initiatives adéquates vis-à-vis des parents (qu'elle reconnaît ne pas avoir informés des faits malgré les inquiétudes exprimées, ce qui établit un comportement mensonger) et des puéricultrices (en s'abstenant d'agir pour permettre une sanction immédiate de leur comportement et pour éviter tout autre danger). Elle est restée attentiste, a consciemment minimisé les faits, n'a pas réagi avec célérité aux demandes précises de son employeur de dresser les rapports *ad hoc*. Ce comportement a engendré une perte de confiance dans le chef de l'employeur qui ne pouvait être que définitive et immédiate eu égard à la gravité des faits et à la nature et à l'importance de la fonction de madame T.

Madame T. souligne *a posteriori* son manque de formation en *management* mais n'a jamais pris aucune initiative en temps opportun. La cour souligne encore que le dossier démontre que cet incident ne s'inscrit nullement dans un contexte de surcharge de travail ou de sous-effectif de l'encadrement. Le rapport établi par madame D. au départ de l'analyse du nombre d'enfants présents et du nombre de puéricultrices présentes exclut ce constat que ce soit ponctuellement lors des faits ou structurellement.

Madame T. soutient avoir toujours été vigilante par rapport à la composition des équipes et la qualité de leur travail. Le rapport de madame D. démontre cependant que madame T. était bien consciente que certaines puéricultrices ne suivaient pas ses recommandations, ce qu'elle confirme elle-même dans ses conclusions sans aucunement soutenir avoir remédié ou tenter de remédier à cet état de fait. Cela traduit de nouveau un manque de conscience des responsabilités de sa fonction que madame T. décrit d'ailleurs comme étant essentiellement administrative.

La cour a examiné le comportement fautif de madame T. à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. La décision de licenciement pour motif grave prise par le collège communal est donc justifiée. Le jugement dont appel est donc réformé et madame T. est déboutée de l'ensemble de ses prétentions.

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, madame T. en application de l'article 1017 du Code judiciaire.

L'employeur a liquidé ses dépens étant l'indemnité de procédure au montant de base et ne voit aucune raison de s'en écarter.

Madame T. demande la réduction de ce montant au minimum. Elle considère que l'affaire n'est pas particulièrement complexe d'une part et d'autre part, qu'elle se trouve dans une position de faiblesse en tant que travailleur représenté par une organisation syndicale.

La cour retient le montant de base en l'absence de tout critère permettant de le réduire. Madame T. ne fait pas état de ses moyens financiers et ne justifie donc pas que c'est le motif de son choix de se faire représenter par son organisation syndicale comme elle le soutient. La qualité de cette représentation est égale à celle d'un avocat devant les juridictions du travail et n'emporte aucune position juridique affaiblie. La cour ne perçoit pas comment un employeur peut plus ou moins craindre, en phase précontentieuse, la mise en œuvre d'une procédure judiciaire en présence d'une telle représentation. Si l'enjeu (validé par la Cour constitutionnelle) n'est pas identique quant au risque de condamnation à une indemnité de procédure, il peut tout aussi bien être soutenu que l'employeur sera plus enclin à donner suite à la demande du travailleur dont il peut craindre qu'il n'hésitera pas à entamer une procédure qui n'implique pour lui aucun honoraire d'avocat.

L'affaire ne peut, par ailleurs, être décrite comme ne présentant aucune complexité notamment factuelle.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds d'aide juridique de seconde ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR pour chaque instance (loi du 19 mars 2017).

Les montants de l'indemnité de procédure sont indexés en fonction de la date à laquelle il convient de se placer pour chacune des deux procédures : soit 1.650 EUR en première instance et 1.726,74 EUR en appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

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

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement dont appel,

Dit la demande de madame T. non fondée et la déboute de ses prétentions,

Condamne madame T. aux dépens des deux instances liquidés comme suit :

- indemnité de procédure de première instance : 1.650 EUR,
- contribution due au fonds d'aide juridique pour la première instance déjà avancée par madame T. : 24 EUR,
- indemnité de procédure d'appel : 1.726,74 EUR,
- contribution due au fonds d'aide juridique pour l'instance d'appel avancée par la ville et à lui rembourser : 24 EUR.

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M D, présidente de chambre,
P C, conseiller social au titre d'employeur,
E DI P, conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent
arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),
Assistés de N F, greffière,

La greffière,

Les conseillers sociaux,

La présidente,

et **prononcé**, par anticipation, en langue française à l'audience publique de la **Chambre 3-C
siégeant en vacations** de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice,
Annexe Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **8 août 2025**, par :

M D, présidente de chambre,
Assistée de N P, greffier,

Le greffier,

La présidente.