

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.25.0021.F

A. O.,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître W■■■■ D■■■■, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue ■■■■■■■■■■, où il est fait élection de domicile,

contre

VILLE DE [...], représentée par son collègue communal,

défenderesse en cassation,

représentée par Maître W■■■ van E■■■■, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, ■■■■■■■■■■ où il est fait élection de domicile.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 24 juin 2024 par la cour du travail de Liège.

Le 11 février 2026, l'avocat général H■■■■ M■■■■ a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section M■■■■ E■■■■ a fait rapport et l'avocat général H■■■■ M■■■■ a été entendu en ses conclusions.

II. Le moyen de cassation

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, la demanderesse présente un moyen.

III. La décision de la Cour

Sur le moyen :

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave.

L'article L.1213-1 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation, dans la version applicable, dispose que le conseil communal nomme les agents dont le 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 vétérinaires ; 2° les membres du personnel enseignant.

Il suit de cette disposition que, si le conseil communal est compétent pour engager du personnel et le licencier, il peut déléguer au collège communal le pouvoir, non seulement d'engager, mais aussi de licencier le personnel.

La délégation de licencier le personnel comporte, à défaut de stipulation contraire, celle de licencier pour motif grave.

L'arrêt énonce que la demanderesse « a été engagée comme contractuelle par [la défenderesse] dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée » et que, « le 30 août 2019, le collège communal de [la défenderesse a] décidé de [la] licencier [...] pour motif grave ».

Il considère que « le conseil communal peut déléguer au collège communal le pouvoir de licencier, cette délégation [devant] être explicite et précise », qu'il n'est pas requis qu'« une décision de délégation spéciale soit adoptée pour chaque dossier individuel » et que « 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, y compris le licenciement pour motif grave ».

Il relève que, selon l'« extrait [du procès-verbal] de la séance du conseil communal du 28 juin 2010 », la délibération prévoit, « en son article 4, que 'le collège communal a délégation pour [...] 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 accouchements et des docteurs en médecine vétérinaire ».

En considérant, sur la base de ces énonciations, que « cette délibération contient une délégation du pouvoir de licencier les agents contractuels suffisante, y compris pour un licenciement pour motif grave », l'arrêt justifie légalement sa décision que « le collège communal de [la défenderesse] était compétent pour procéder au licenciement de [la demanderesse] ».

Le moyen ne peut être accueilli.

Par ces motifs,

La Cour,

Rejette le pourvoi ;

Condamne la demanderesse aux dépens.

Les dépens taxés, en débet, à la somme de quatre cent vingt-sept euros dix-sept centimes envers la partie demanderesse.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section M. D. président, les présidents de section M. L. et M. E. les conseillers V. De W. et M. B., et prononcé en audience publique du neuf mars deux mille vingt-six par le président de section M. D., en présence de l'avocat général H. M. avec l'assistance du greffier L. B.

L. B.

M.-N. B.

V. De W.

M.-Cl. E.

M. L.

M. D.

Requête

REQUETE EN CASSATION

Pour:

Madame A. O.,

DEMANDERESSE EN CASSATION,

ASSISTEE ET REPRESENTEE PAR MAITRE W■■■■ D■■■■, AVOCAT A LA
COUR DE CASSATION SOUSSIGNE, DONT LE CABINET EST ETABLI BASTION
TOWER, ■■■■ ■■■■ ■■■■ ■■■■ 1050 BRUXELLES, OU IL EST FAIT
ELECTION DE DOMICILE ;

Contre:

La **Ville DE [...]**, représentée par son Collège communal,

défenderesse en cassation,

A Monsieur le premier président, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs
les conseillers qui composent la Cour de cassation,

Messieurs

Mesdames,

L'avocat à la Cour de cassation soussigné a l'honneur, pour la demanderesse, de
soumettre à votre censure l'arrêt rendu par la chambre 3-J de la cour du travail de
Liège, division Liège, le 24 juin 2024 (numéros du rôle : 2023/AL/218 et
2023/AL/300 ; numéro du répertoire : 2024/1172).

Faits de la cause et antécédents de la procédure

Les faits de la cause et les antécédents de la procédure, tels qu'ils ressortent des pièces auxquelles votre Cour peut avoir égard peuvent se résumer comme suit.

1. La demanderesse en cassation a été engagée comme contractuelle par la défenderesse en cassation à partir du **20 janvier 1999**, d'abord dans le cadre de contrats de remplacement, puis dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, à temps partiel puis à temps plein.
2. A partir du 1^{er} janvier 2014, elle est occupée comme employée d'administration au sein du CPAS de [...] – [...].
3. À la suite de l'insalubrité de ce site, elle est transférée sur le site [...] à partir de **mars 2019**.
4. La demanderesse en cassation a connu différentes périodes d'incapacité de travail et son supérieur hiérarchique (Monsieur G. S., chef de projet du plan de cohésion sociale) proposera le **7 mars 2019** sa mutation vers une fonction administrative dans un autre département de la défenderesse en cassation, lui reprochant « *un manque d'aptitudes et de compétences professionnelles dans la prise en charge des usagers [...]* ».
5. En outre, lors de son évaluation en date du **3 juin 2019**, la demanderesse en cassation obtient la mention « *à améliorer* ».
6. Le **12 août 2019**, sa supérieure, Madame S. D., adresse un rapport à Monsieur G. S. ainsi qu'à Monsieur G. F. (chargé de mission au département de l'action sociale du CPAS) dont le contenu est le suivant :

« Je vous fais part d'une nouvelle problématique concernant [la demanderesse en cassation] agent ville PCS.

Lors de mes jours de congé, la semaine du 22 juillet, [la demanderesse en cassation] s'est inscrite dans le carnet de prestation à 8h20 or, elle est arrivée à pass[é] 9 h les 2 jours ... Les collègues n'ont pas osé lui faire la remarque.

J'ai repris ses prestations et le carnet depuis le 8/4/19. J'ai constaté que les heures du carnet n'étaient pas toujours celles reprises sur les fiches de prestations. De plus, des ratures sur le carnet de prestation sont très régulières.

J'ai fait des photocopies du carnet avant qu'elle ne se mette à jour de prestation.

Lorsqu'elle m'a rendu ses fiches du 15/7/2019 au 2/08/2019, j'ai constaté qu'elle avait falsifié le carnet en modifiant un 9 en 8 le 24/7/19.

J'ai rencontré [la demanderesse en cassation] ce 9/8/19 pour en discuter avec elle.

Les réponses apportées par l'agent sont assez bizarres et peu cohérentes.

Pour les différences, elle me dit que ce sont les heures auxquelles elle arrive dans le parking. Cela devrait alors différer chaque jour, ce qui n'est pas le cas ... J'ai réexpliqué que l'heure à indiquer était celle de l'arrivée dans le bureau, idem pour le départ.

Pour ce qui est des jours où elle est arrivée tard et qu'elle note 8h20, je lui ai dit qu'il m'avait été rapporté que lorsque je n'étais pas là, elle avait tendance à ne pas noter les heures réelles d'arrivée. Je lui ai demandé que cela n'arrive plus. Elle n'a rien rétorqué, mais n'a pas confirmé les faits ...

Enfin, en ce qui concerne la falsification dans le carnet, elle a juste répondu qu'elle avait en effet changé, pensant qu'elle était arrivée à 8h un jour ... Malheureusement, j'étais présente et ce n'était pas le cas. Je lui ai également fait remarquer que beaucoup de chiffres semblaient avoir été modifié[s], je lui ai demandé d'écrire les chiffres correctement dans le carnet et de ne plus les modifier. »

7. **Le 27 août 2019**, la demanderesse en cassation est convoquée en matinée par téléphone à un entretien l'après-midi même par Messieurs G. S et G. F., dont un compte-rendu est produit aux débats.

Le contenu de ce document, signé par la demanderesse en cassation, est le suivant :

« De retour de mes vacances annuelles, j'ai pris connaissance du courriel de Madame S. D. du 12 août 2019 qui m'informe des pratiques de relevé des prestations de [la demanderesse en cassation].

J'ai convoqué [la demanderesse en cassation] ce mardi 27 août 2019 à mon bureau pour qu'elle s'explique sur ses pratiques.

Je lui ai lu, pour prise de connaissance, le courriel de Madame D., s[on] chef[.] de service.

[Ici reproduction du courriel de Mme S. D. du 12 août 2019]

J'ai signifié à l'agent[...] que ces pratiques étaient inacceptables et constituaient une faute grave pouvant conduire l'autorité communale à prendre des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

Commentaires de l'agent:

Je ne peux nier les faits. Je note l'heure quand j'arrive au parking. »

8. Le **30 août 2019**, le collège communal de la défenderesse en cassation décide de licencier la demanderesse en cassation pour motif grave au motif qu'elle a falsifié à plusieurs reprises des feuilles de pointage, rendant immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration, ce dont elle est informée par un courrier recommandé du **2 septembre 2019** auquel est annexée la décision du collège communal, dont le contenu est le suivant :

« [...] Attendu le rapport du 12 août 2019 de Madame S. D., responsable du [...], supérieure hiérarchique de l'intéressée, adressé à M. G. S., précité, faisant part d'une nouvelle problématique concernant [la demanderesse en cassation] et dont elle est avertie à son retour de vacances: durant l'absence de son responsable, l'agent[...] a falsifié le carnet de pointage manuscrit reprenant les heures de prestations journalières des agents du service à au moins deux reprises, en y indiquant une heure d'arrivée antérieure de plus de 40' à son arrivée réelle, ce dont ont été témoins ses collègues ;

Considérant que suite à cette découverte, Mme D., précitée, a repris les relevés individuels dactylographiés de prestations hebdomadaires de l'intéressée du 8 avril au 2 août 2019 afin de vérifier leur exactitude au regard du carnet manuscrit ;

Qu'elle a constaté sur cette période de nombreuses erreurs en faveur de [la demanderesse en cassation], totalisant in fine un crédit de 1h20' alors que les prestations d'origine conduisent à un débit de 1h39';

Qu'en date du 24 juillet, durant l'absence de Mme D., l'intéressée a inscrit dans le carnet de pointage manuscrit une arrivée à 9 heures ;

Que son relevé hebdomadaire mentionne, à cette date, une arrivée à 8 heures et que, lorsque Mme D. a comparé ce relevé avec le carnet, elle a constaté que l'heure d'arrivée correspondait désormais, démontrant une falsification de l'inscription d'origine, ce dont elle peut attester puisqu'elle dispose d'une copie de la version initiale du carnet manuscrit ;

Considérant que les relevés individuels de prestations hebdomadaires sont tous signés "certifié exact et sincère" par l'agent[.] ;

Considérant que suite à ces faits graves, Mme D. convoque l'agent[.] à un entretien le 9 août 2019, au cours duquel celle-ci, questionnée sur les éléments dont question, apporte des réponses peu cohérentes voire mensongères, affirmant par exemple avoir effectué une de ces modifications, consistant à transformer un "9" (heures) en "8" (heures), parce qu'elle pensait "être arrivée ce jour-là à 8 heures", alors que Mme D., présente ce jour-là, peut attester du contraire;

Attendu le rapport du 27 août 2019 de M. S., précité [.] de G. F., Chargé de mission au Pôle "Interventions grande précarité et coordinations partenariales" du CPAS de [...] rédigé suite à l'audition du même jour de [la demanderesse en cassation] et signé de sa main signifiant à l'agent[.] que ces pratiques étaient inacceptables et constituaient une faute grave pouvant conduire l'autorité communale à prendre des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement ;

Considérant que l'agent[.] y déclare qu'elle ne peut nier les faits ;

Attendu les courriers des 28 et 29 août 2019 de MM. S. et F., précités, demandant en leurs qualités respectives, le licenciement de l'agent[.];

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

Considérant que ces fautes rendent immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration avec l'agent[.]. »

9. Le **5 novembre 2019**, la demanderesse dépose au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, une requête contradictoire introductive d'instance en matière de contrat de travail, dont le dispositif se lit :

« Déclarer la demande recevable et fondée.

Dire pour droit que le licenciement [de la demanderesse en cassation] pour motif grave est irrégulier, tant dans la forme que sur le fond.

Condamner la [défenderesse en cassation] au paiement des sommes suivantes :

- **69.228,69 €** à titre d'indemnité compensatoire de préavis

- *14.179,36 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et/ou à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :*
- *aux intérêts moratoires au taux légal sur les montants bruts repris ci-avant depuis la date du licenciement ;*
- *aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure. »*

10. Par jugement du **13 septembre 2021**, le tribunal du travail considère en substance ce qui suit :

- tous les documents qui sont cités dans la décision de rupture du contrat de travail du collègue communal du 30 août 2019 et qui servent de fondement à celle-ci sont déposés au dossier;
- le principe de l'audition préalable applicable aux autorités publiques dans le cadre d'une procédure de licenciement d'un agent contractuel a été respecté;
- il ne s'estime pas suffisamment éclairé et se pose plusieurs questions essentielles qu'il y a lieu de régler dans le cadre d'une réouverture des débats avant de pouvoir avancer dans l'examen du fondement du motif grave.

Dès lors, le tribunal du travail :

- reçoit le recours;
- avant dire droit, ordonne en application des articles 877 et 879 du code judiciaire, la production par la défenderesse en cassation de la version originale:
 - du carnet de pointage pour la période litigieuse, soit du 8 avril au 30 août 2019;
 - des feuilles de prestations hebdomadaires en versions dactylographiées de la demanderesse en cassation avec les mentions manuscrites et signatures telles qu'elles sont présentes sur les photocopies déposées au dossier de la défenderesse en cassation ;
- ordonne en application des articles 774 et 775 du code judiciaire, la réouverture des débats afin que:
 - la défenderesse en cassation :
 - explique quelle est l'utilité d'avoir deux sources de relevés des horaires qui semblent chacune établie unilatéralement par le travailleur;
 - précise quel contrôle était effectué par l'employeur sur chacune de ces sources et notamment où se

trouvait placé le carnet collectif et qui pouvait voir à quel moment quel agent venait y inscrire son arrivée et son départ;

- confirme, comme cela semble ressortir du dossier, qu'aucun croisement systématique de ces deux sources n'était fait par l'employeur de manière à confronter les informations et contrôler qu'elles se recoupaient comme cela devait être le cas, ou, si un tel contrôle de croisement existait, explique qui le pratiquait, comment et à quelle fréquence, et précise si les travailleurs avaient connaissance de ce contrôle et son organisation;
 - dépose les attestations, conformes au prescrit de l'article 961/2 du code judiciaire, des travailleurs qui ont informé la demanderesse en cassation du fait que les 25 et 26 juillet 2019 la demanderesse en cassation serait arrivée au-delà de 9 heures, alors qu'elle a inscrit dans le carnet être arrivée à 8 h 20, heure qui est également reprise dans sa fiche dactylographiée de relevé des prestations hebdomadaires ;
 - précise qui est le responsable qui a apposé son visa sur les fiches de prestations hebdomadaires de la demanderesse en cassation du 8 avril 2019 au 19 juillet 2019 ;
 - précise qui a écrit la mention manuscrite « *modifications apportées à la suite du comparatif du carnet de pointage* » qui se trouve sur plusieurs feuilles hebdomadaires de prestations de la demanderesse en cassation ;
 - précise qui a écrit la mention manuscrite « *24/7 => arrivée à 9 h, suite à une demande spécifique j'avais une copie du carnet et les chiffres ont été modifiés* » qui se trouve sur la feuille hebdomadaire de prestations de la demanderesse en cassation pour la semaine du 22 au 26 juillet 2019;
- la demanderesse en cassation:
- explique pourquoi elle a inscrit 9 h et non 8 h comme heure d'arrivée dans le carnet le mercredi 24 juillet 2019 si elle estimait qu'elle avait commencé sa journée de travail dès 8 h en allant récupérer des

effets essentiellement professionnels dans son ancien bureau à [...], comme elle dit avoir été autorisée à le faire,

- explique pourquoi elle n'a jamais évoqué cette justification auparavant, notamment lors de son entretien avec Madame S. D., son chef de service faisant fonction, le 9 août 2019 et lors de son entretien avec Messieurs G. S. et G. F. le 27 août 2019 et que ce n'est qu'à partir de l'introduction de la procédure judiciaire qu'elle l'expose, d'autant plus qu'il ressort du courriel de Madame S. D. du 12 août 2019 que lors de leur entretien du 9 août 2019, la demanderesse en cassation aurait justifié cette modification en affirmant qu'elle pensait être arrivée à 8 heures et non 9 heures;
- démontre qu'elle s'est bien rendue sur le site de [...] le 24 juillet 2019 avant de gagner son bureau du site des Prébendiers à 9 h;
- explique pourquoi elle n'écrivait pas directement dans le carnet l'heure d'arrivée au matin dans le parking puisqu'elle considérait que c'était l'heure de début de ses prestations;
- démontre la réalité de ce qu'elle avance comme justification aux discordances d'heures déclarées, à savoir qu'elle était interpellée par des bénéficiaires lors de son trajet entre le parking et son bureau et qu'elle répondait à leur sollicitation concernant leur dossier;
- réserve à statuer pour le surplus.

11. Par jugement du **12 septembre 2022**, le tribunal du travail considère en substance que

- les éléments apportés par la défenderesse en cassation dans le cadre de la réouverture des débats permettent de conclure qu'il n'y avait pas de contrôle des deux sources de données de pointage ni de croisement systématique, régulier et ordonné de ces deux sources, cet élément devant être pris en considération pour apprécier la gravité de la faute invoquée par l'employeur;
- il n'est pas démontré que la demanderesse en cassation est arrivée les 25 et 26 juillet 2019 à une heure plus tardive que celle qu'elle a écrite dans le carnet de pointage;

- en ce qui concerne les 17 discordances relevées entre l'heure notée dans le carnet collectif de pointage et celle reportée sur les feuilles de prestations hebdomadaires, que la demanderesse en cassation explique par le fait qu'elle notait dans ses feuilles de prestation l'heure à laquelle elle débutait ses prestations, et donc occasionnellement celle où elle était interpellée dans le parking par des bénéficiaires au sujet de leurs dossiers, celle-ci a commis une faute en ne déclarant pas sa manière de fonctionner et les raisons qui l'expliquaient, cette faute n'étant cependant pas constitutive d'un motif grave à défaut de preuve de l'intention frauduleuse de la demanderesse en cassation, compte tenu de la légèreté dont a fait preuve l'employeur dans la gestion de son système de pointage, de l'ancienneté de 20 ans de la demanderesse en cassation et de l'absence d'antécédent de fraude dans son chef;
- en ce qui concerne le 24 juillet 2019, la demanderesse en cassation s'est rendue coupable d'une faute en modifiant son heure d'arrivée dans le carnet collectif sans le déclarer, alors qu'elle estimait agir conformément aux règles de pointage, se disant autorisée à passer par son ancien bureau avant de se rendre sur son nouveau lieu de prestation, cette faute n'étant cependant pas constitutive d'un motif grave à défaut de preuve de l'intention frauduleuse de la demanderesse en cassation, compte tenu de la légèreté et de la précipitation dont a fait preuve l'employeur pour mettre fin à moindres frais à la relation de travail qui le liait à cette travailleuse dont il n'était plus satisfait, de l'ancienneté de 20 ans de la demanderesse en cassation et de l'absence d'antécédent disciplinaire, de fraude, ou d'insubordination dans son chef;
- la demanderesse en cassation n'établit pas d'abus du droit de licencier de la part de la défenderesse en cassation, son licenciement se fondant sur plusieurs fautes dont elle s'est rendue coupable;
- rien ne justifie de s'écarter du principe de l'exécution provisoire ni que le cantonnement soit exclu;
- il y a lieu de compenser les dépens, chaque partie succombant respectivement sur quelque chef.

Le dispositif du jugement se lit suit :

« Déclare la demande de condamnation de la [défenderesse en cassation] au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée,

Dit la demande de condamnation de la [défenderesse en cassation] au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif non fondé,

Condamne la [défenderesse en cassation] à payer à [la demanderesse en cassation] la somme de 69 228,29 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 août 2019 ;

Déboute [la demanderesse en cassation] pour le surplus ;

Dit le jugement exécutoire par provision,

Autorise la [défenderesse en cassation] à cantonner la somme à laquelle elle est condamnée, conformément aux articles 1403 et suivants du Code judiciaire,

Compense les dépens conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. »

12. Par requête remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le **25 avril 2023**, la défenderesse en cassation interjette appel du second jugement, daté du 12 septembre 2022 (numéro de rôle devant la cour du travail : 2013/AL/218).
13. Par requête remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le **23 juin 2023**, la demanderesse en cassation interjette appel du premier jugement, daté du 13 septembre 2021 (numéro de rôle devant la cour du travail : 2013/AL/300).
14. Devant la cour du travail, la défenderesse en cassation sollicite :
 - la jonction des deux causes en raison de la connexité entre celles-ci;
 - que les demandes de la demanderesse en cassation soient dites non fondées;
 - la condamnation de la demanderesse en cassation aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'instance d'un montant de 3.600 euros et l'indemnité de procédure d'appel d'un montant de 4.500 euros.

La demanderesse en cassation sollicite pour sa part :

- la jonction des deux causes;
- qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier à défaut de délégation de pouvoir dans le chef du collège communal, ainsi qu'à défaut de respect des droits de la

défense et du principe *audi alteram partem* et, en tout état de cause, mal fondé quant au fond;

- qu'il soit dit pour droit qu'il n'y a pas de motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978;
- la condamnation de la défenderesse en cassation :
 - au paiement de la somme brute de 69.228,69 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis la date de licenciement;
 - au paiement de la somme brute de 14 179,36 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorée des intérêts moratoires au taux légal depuis la date de licenciement;
 - aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit 3.600 euros en instance et 4.500 euros en appel, ainsi que la somme de 42 euros à titre de contribution au fonds de l'aide juridique.

15. Par l'arrêt attaqué, rendu le **24 juin 2024**, la cour du travail de Liège, division Liège, s'est prononcée comme suit :

« Après avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

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

Joint des causes inscrites sous les numéros de rôle général 2023/AL/218 et 2023/AL/300, en raison du lien de connexité constatée par la cour [du travail], celle-ci faisant application de l'article 30 du Code judiciaire ;

Dit l'appel de la [défenderesse en cassation] recevable et fondé ;

Dit l'appel de [la demanderesse en cassation] recevable et partiellement fondée, et son appel incident recevable et non fondé ;

Réformant les jugements entrepris, déboute [la demanderesse en cassation] de l'ensemble de ses prétentions ;

Réforme en outre le jugement dont appel du 12 septembre 2022 en ce qu'il a compensé les dépens, et condamne [la demanderesse en cassation], en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, aux dépens liquidés à la somme de 1 500 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 1 500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,

ainsi qu'à la somme de 68 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »

A l'encontre de cet arrêt, la demanderesse en cassation vous présente le moyen unique de cassation ci-après libellé.

Moyen unique de cassation

Dispositions légales violées

- Articles 33, 159 et 162 de la Constitution,
- Article L1213-1 du code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation avant son abrogation par le décret du 14 mars 2024 modifiant le code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale,
- Principe général du droit en vertu duquel des pouvoirs sont d'attribution et les délégations de pouvoirs sont de stricte interprétation,
- Principe général du droit en vertu duquel l'exercice des compétences est personnel,
- Article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Décision et motifs critiqués

Saisi de l'appel de la défenderesse en cassation contre le jugement du tribunal du travail de Liège, division Liège, du 12 septembre 2022, qui, après considéré que « *le licenciement pour motif grave* » de la demanderesse en cassation « *n'est pas régulier* » [ce jugement, p. 11, 8^{ème} ligne en partant du bas du texte] avait

« Déclar[é] la demande de condamnation de la [défenderesse en cassation] au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée,

...

Condamn[é] la [défenderesse en cassation] à payer à [la demanderesse en cassation] la somme de 69 228,29 euros à

titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 août 2019 ;

...

Compens[é] les dépens conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. »

l'arrêt attaqué

« Dit l'appel de la [défenderesse en cassation] recevable et fondé ;

Dit l'appel de [la demanderesse en cassation] recevable et partiellement fondée, et son appel incident recevable et non fondé ;

Réformant le jugement entrepris, déboute [la demanderesse en cassation] de l'ensemble de ses prétentions ;

Réforme en outre le jugement dont appel du 12 septembre 2022 en ce qu'il a compensé les dépens, et condamne [la demanderesse en cassation], en application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire aux dépens liquidés à la somme de 1 500 € à titre d'indemnité de procédure d'instance et à la somme de 1 500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 68 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne »

Cette décision est notamment fondée sur les motifs suivants.

Après avoir rappelé le texte de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, article qui régit la résiliation du contrat de travail sans préavis pour motif grave [arrêt attaqué, p. 12] et commenté cet article, singulièrement lorsqu'il s'agit du licenciement d'un travailleur du service public [arrêt attaqué, pp. 13-14], l'arrêt attaqué énonce comme suit les principes applicables à la désignation de l'autorité compétente, au sein d'une commune, pour procéder à un licenciement pour motif grave [arrêt attaqué, p. 14, avant-dernier alinéa] :

« En Région wallonne, l'autorité compétente pour licencier le personnel contractuel communal est en principe le Conseil communal. Celui-ci peut cependant déléguer cette compétence au Collège communal en vertu de l'article L.213-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation (CDLD). »

Les juges d'appels se prononcent ensuite comme suit sur le grief avancé par la demanderesse en cassation qui soulevait aux pages 14 à 21 de ses conclusions de synthèse d'appel une exception d'illégalité de son licenciement au motif que celui-ci a été « *décidé par une autorité administrative incompétente* » avec pour conséquence que les juges d'appel devaient refuser d'appliquer cette décision en vertu de l'article 159 de la Constitution [arrêt attaqué, pp. 16-17] :

« La régularité formelle du licenciement pour motif grave

[La demanderesse en cassation] *fait valoir en premier lieu que le licenciement est illégal, car décidé par une autorité administrative incompétente.*

Il a déjà été indiqué ci-dessus qu'en Région wallonne, l'autorité compétente pour licencier le personnel contractuel communal est en principe le Conseil communal, mais que celui-ci peut cependant déléguer cette compétence au Collège communal en application de l'article L.[1]213-1 CDLD, qui porte 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.”

Pour autant que de besoin, la cour [du travail] précise qu'un Collège communal valablement compétent pour engager un agent sur base d'une délégation du Conseil communal, l'est également pour le licencier sur base de cette même délégation, 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 déléguer au Collège communal le pouvoir de licencier, cette délégation doit être explicite et précise, à défaut de quoi le Conseil communal reste compétent.

*Avec la doctrine en la matière [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. 381-382], la cour de céans 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 [du travail], 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 [du travail] relève à cet égard que le Conseil d'État" [C.E., 27/09/2016, arrêt n° 235.871], et la cour de céans 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 compétences déléguées, de catégories générales, qui s'appliqueront ensuite à certaines situations factuelles"

En l'espèce, la [défenderesse en cassation] produit aux débats un extrait de la séance du Conseil communal du 28 juin 2010, 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 [...]"

Aux yeux de la cour de céans, 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 [défenderesse en cassation] était compétent pour procéder au licenciement de [la demanderesse en cassation]. »

Griefs

En vertu de l'article 159 de la Constitution, les cours et tribunaux n'appliqueront les arrêtés et règlements généraux, provinciaux et locaux, qu'autant qu'ils seront conformes aux lois. Cette disposition constitutionnelle s'applique aussi aux actes individuels.

Première branche

Avant son abrogation par le décret du 14 mars 2024 modifiant le code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale, l'article L1213-1 du code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation disposait :

« 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. »

En vertu de l'article 162 de la Constitution, les institutions communales sont réglées par la loi et la loi consacre notamment l'attribution aux communaux de tout ce qui est d'intérêt communal, sans préjudice de l'approbation de leurs actes, dans les cas et suivant le mode que la loi détermine.

De manière plus générale, tous les pouvoirs émanent de la Nation et sont exercés de la manière établie par la Constitution (article 33 de la Constitution).

On peut induire de ces dispositions constitutionnelles l'existence d'un principe général du droit en vertu duquel les pouvoirs sont d'attribution et les délégations de pouvoirs sont de stricte interprétation ainsi qu'un principe général du droit en vertu duquel l'exercice des compétences est personnel.

En vertu de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail, chaque partie peut résilier le contrat sans préavis ou avant son terme pour un motif grave, c'est-à-dire une faute rendant immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle. Toutefois, ce congé ne peut être notifié sans préavis si le fait le justifiant est connu de la partie donnant congé depuis au moins trois jours ouvrables. La notification du motif grave doit obligatoirement être effectuée par lettre recommandée, exploit d'huissier ou par remise d'un écrit, sous peine de nullité. La partie qui invoque ce motif est tenue de prouver tant sa réalité que le respect des délais de notification prévus. Le licenciement pour motif grave est donc un acte lui-même grave que le législateur soumet à des conditions de forme et de tempo extrêmement stricte.

En l'espèce, en matière de licenciement, le collège communal de la défenderesse en cassation n'avait d'autre délégation que celle issue d'une délibération de son conseil communal du 28 juin 2010 relative aux conditions générales d'accès aux emplois dont l'article 4 prévoit 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 [...]"

Une délégation, rédigée en termes aussi généraux, ne saurait englober la possibilité pour le collège communal de la défenderesse en cassation de licencier un travailleur contractuel pour motif grave.

D'où il résulte qu'en refusant de faire droit à l'exception d'illégalité de son licenciement pour motif grave en raison de l'absence de l'absence de pouvoir à cet égard du collège communal de la défenderesse, refus qui était un préalable nécessaire pour leur permettre, en bout de course, de débouter la demanderesse en cassation de toutes ses prétentions, les juges d'appel ont violé toutes les dispositions constitutionnelles, légale et décrétable ainsi que les principes généraux du droit visés en tête du moyen).

Développement

1. « *La délégation de pouvoir est l'acte par lequel une autorité administrative, investie d'une compétence par un texte, transfère l'exercice de cette compétence à une autre autorité administrative. Dérogatoire au principe de l'exercice personnel des compétences, elle est de stricte interprétation* » [Conclusions de Madame l'avocat général B [REDACTED] [REDACTED] avant Cass., 2 janvier 2025, R.G. n° F.23.0085.F, <https://juportal.be/content/ECLI:BE:CASS:2025:CONC.20250102.1F.7>].
2. 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 le code de la démocratie locale et de la décentralisation 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. ... § 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 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.

En cas de délégation au collège communal, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil. »

Cette modification décréte fait suite à un arrêt de la cour du travail de Mons du 18 janvier 2022 (*J.T.T.*, 2022/8, p. 132), dont la demanderesse en cassation se prévalait d'ailleurs devant le juge d'appel (sur la raison d'être de cette modification décréte, voy. Exposé des motifs, *Doc. parl.*, P.W., 2023-2024, doc. n° 1607 (2023-2024), n° 1, p. 5 ; cette disposition – article 14 du décret précité du 14 mars 2024 – n'a fait l'objet d'aucun commentaire en commission : rapport présenté au nom de la commission du logement et des pouvoirs locaux par Mme J. GALANT et M. E. LOMBA, *Doc. parl.*, P.W., 2023-2024, doc. n° 1607 (2023-2024), n° 5, p. 23).

3. Le Conseil d'Etat reconnaît l'existence d'un « *principe d'ordre public selon lequel les pouvoirs sont d'attribution et ne peuvent, en principe, être exercés que par leurs titulaires, sauf le cas de la délégation de pouvoir qui est de stricte interprétation* » [C.E. n° 256.281, 18 avril 2023].
4. « *La délégation de compétence ne peut aboutir à vider les pouvoirs que détient l'autorité délégante. Elle ne peut pas consister en un abandon de compétence.* » [D. BATSELÉ et M. SCARCEZ, *Abrégé de droit administratif*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 119, n° 129].

PAR CES CONSIDERATIONS,

L'avocat à la Cour de cassation soussigné conclut, pour la demanderesse, à ce qu'il vous plaise, Messieurs, Mesdames, casser l'arrêt attaqué et renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail.

Dépens comme de droit.

Bruxelles, 11 mars 2025

W■■■■ D■■■■

Avocat à la Cour de cassation