



N° d'ordre

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/3408/A</b>
Date du prononcé <b>24 juin 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AL/218 &amp; 2023/AL/300</b>
En cause de : <b>LA VILLE</b> <b>C/</b> <b>Madame O</b>

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-J

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail employé - agent contractuel communal - licenciement pour motif grave - licenciement abusif - autorité administrative compétente - principe audi alteram partem

**2023/AL/218**

**EN CAUSE :**

**La VILLE**, représentée par son collège communal, inscrite à la BCE sous le n° dont les bureaux sont établis à  
partie appelante au principal, intimée sur incident, ci-après dénommée la Ville ou l'employeur,  
comparaissant par Maître O. M. et Maître M. D., avocats à 4000 LIÈGE

**CONTRE :**

**Madame O**, RRN domiciliée à  
partie intimée au principal, appelante sur incident, ci-après dénommée Madame O. ou la travailleuse,  
comparaissant par Maître J. M., avocat à 4000 LIÈGE

**2023/AL/300**

**EN CAUSE :**

**Madame O**, RRN, domiciliée à  
partie appelante, ci-après dénommée Madame O. ou la travailleuse,  
comparaissant par Maître J. M., avocat à 4000 LIÈGE

**CONTRE :**

**La VILLE**, représentée par son collège communal, inscrite à la BCE sous le n° , dont les bureaux sont établis à  
partie intimée, ci-après dénommée la Ville ou l'employeur,  
comparaissant par Maître O. M. et Maître M. D., avocats à 4000 LIÈGE

•  
• •

## **INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 mai 2024, et notamment :

### **Pour la cause portant le numéro de rôle 2023/AL/218 :**

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 septembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 19/3408/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 25 avril 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 27 avril 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 24 mai 2023 ;
- l'avis de remise du 25 mai 2023 à l'audience publique du 28 juin 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 28 juin 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 mai 2024 ;
- les conclusions principales, les conclusions additionnelles et de synthèse, et les conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 30 août 2023, 22 janvier et 21 mai 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 21 mai 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 9 novembre 2023 et 20 mars 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 16 mai 2024 ;
- la pièce déposée par la partie appelante à l'audience du 27 mai 2024.

### **Pour la cause portant le numéro de rôle 2023/AL/300 :**

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 septembre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 19/3408/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 23 juin 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 26 juin 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 juin 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 28 juin 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 mai 2024 ;
- les conclusions principales et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 9 novembre 2023 et 20 mars 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 16 mai 2024 ;
- les conclusions principales, les conclusions additionnelles et de synthèse, et les conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour

respectivement les 30 août 2023, 22 janvier et 21 mai 2024, son dossier de pièces remis au greffe de la cour le 21 mai 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 mai 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par requête introductive d'instance du 5 novembre 2019, Madame O. a sollicité :

- qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier, tant dans la forme que sur le fond ;
- la condamnation de la Ville au paiement des sommes brutes de :
  - 69 228,69 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis la date du licenciement ;
  - 14 179,36 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et/ou à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis la date du licenciement ;
- la condamnation de la Ville aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Aux termes de ses conclusions de synthèse du 29 mars 2021, Madame O. a sollicité :

- que la Ville soit invitée et au besoin condamnée à produire aux débats :
  - le dossier tel que présenté au Collège communal dans le cadre du licenciement, avec en particulier le rapport du directeur général et l'ensemble de ses annexes ;
  - l'original des agendas dont une copie est déposée au dossier ;
- qu'il soit dit pour droit que son licenciement pour motif grave est irrégulier à défaut de respect des droits de la défense et, en tout état de cause, mal fondé quant au fond ;
- la condamnation de la Ville au paiement des sommes brutes de :
  - 69 228,69 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis la date du licenciement ;
  - 14 179,36 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis la date du licenciement ;
- la condamnation de la Ville aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement du 13 septembre 2021, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- tous les documents qui sont cités dans la décision de rupture du contrat de travail du collège 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.

Le tribunal du travail a dès lors :

- reçu le recours ;
- avant dire droit, ordonné en application des articles 877 et 879 du Code judiciaire, la production par la Ville de Liège 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 Madame O. avec les mentions manuscrites et signatures telles qu'elles sont présentes sur les photocopies déposées au dossier de la Ville pour la même période ;
- ordonné en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que :
  - la Ville :
    - explique quelle est l'utilité d'avoir 2 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 2 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 Madame D. du fait que les 25 et 26 juillet 2019 Madame O. 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 Madame O. 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 Madame O. ;
- 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 Madame O. pour la semaine du 22 au 26 juillet 2019 ;
- Madame O. :
  - 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 Naniot, 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 D. le 9 août 2019 et lors de son entretien avec Messieurs S. et 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 D. du 12 août 2019 que lors de leur entretien du 9 août 2019, Madame O. 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 Naniot 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 ;
- réservé à statuer pour le surplus.

Il s'agit du jugement attaqué dans le cadre de la procédure sous n° de R.G. 2023/AL/300.

Par jugement du 12 septembre 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- les éléments apportés par la Ville dans le cadre de la réouverture des débats permettent de conclure qu'il n'y avait pas de contrôle des 2 sources de données de pointage ni de croisement systématique, régulier et ordonné de ces 2 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 Madame O. 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 Madame O. 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 Madame O., 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 Madame O. et de l'absence d'antécédent de fraude dans son chef ;
- en ce qui concerne le 24 juillet 2019, Madame O. 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 Madame O., 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 Madame O. et de l'absence d'antécédent disciplinaire, de fraude, ou d'insubordination dans son chef ;
- Madame O. n'établit pas d'abus du droit de licencier dans le chef de la Ville, 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 tribunal du travail a dès lors :

- condamné la Ville à payer à Madame O. la somme de 69 228,29 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 30 août 2019 ;
- débouté Madame O. pour le surplus ;
- dit le jugement exécutoire par provision ;
- autorisé la Ville à cantonner la somme à laquelle elle est condamnée,
- compensé les dépens.

Il s'agit du jugement attaqué dans le cadre de la procédure sous n° de R.G. 2023/AL/218, en laquelle Madame O. a formé appel incident par ses conclusions du 30 août 2023.

Par son appel, la Ville sollicite :

- la jonction des 2 causes en raison de la connexité entre celles-ci ;
- que les demandes de Madame O. soient dites non fondées ;
- la condamnation de Madame O. aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'instance d'un montant de 3 600 € et l'indemnité de procédure d'appel d'un montant de 4 500 €.

Madame O. sollicite pour sa part :

- la jonction des 2 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 Ville :
  - au paiement de la somme brute de 69 228,69 € 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 € 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 € en instance et 4 500 € en appel, ainsi que la somme de 42 € à titre de contributions au fonds de l'aide juridique.

## **II. LA RECEVABILITÉ DES APPELS ET LA JONCTION DES CAUSES EN RAISON D'UN LIEN DE CONNEXITÉ**

Il ne résulte pas des pièces déposées que les jugements dont appel auraient fait l'objet d'une signification.

Les appels, réguliers en la forme et introduits dans le délai légal, sont recevables.

Il en va de même de l'appel incident formé par Madame O. dans le cadre de la procédure sous n° de R.G. 2023/AL/218.

Le juge du fond dispose d'une compétence d'appréciation souveraine pour constater l'existence ou non, d'un lien de connexité<sup>1</sup>.

L'article 856 du Code judiciaire est libellé en ces termes :

---

<sup>1</sup> Cass., 25 janvier 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 279



*« En cas de litispendance ou de connexité, la demande de renvoi doit être formée conformément aux règles énoncées aux articles 854 et 855. Si les causes connexes sont pendantes, devant le même juge, elles peuvent être jointes, même d'office » ;*

L'article 30 du Code judiciaire précise :

*« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément »*

Dans le souci d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les causes portant les numéros de rôle 2023/AL/218 et 2023/AL/300.

### **III. LES FAITS**

Madame O. a été engagée comme contractuelle par la Ville 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.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, elle est occupée comme employée d'administration au sein du CPAS de Liège – Relais Logement sur le site de Naniot.

À la suite de l'insalubrité de ce site, elle est transférée sur le site des Prébendiers à partir de mars 2019.

Madame O. a connu différentes périodes d'incapacité de travail et son supérieur hiérarchique (Monsieur 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 Ville, lui reprochant *« un manque d'aptitudes et de compétences professionnelles dans la prise en charge des usagers [...] »*.

En outre, lors de son évaluation en date du 3 juin 2019, elle obtient la mention *« à améliorer »*.

Le 12 août 2019, sa supérieure, Madame D., adresse un rapport à Monsieur S. ainsi qu'à Monsieur 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 Madame O., agent ville PCS.*

*Lors de mes jours de congé, la semaine du 22 juillet, Madame O. s'est inscrite dans le carnet de prestation à 8 h 20 or, elle est arrivée à passé 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 Madame O. 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 8 h 20, 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 8 h 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 modifiés, je lui ai demandé d'écrire les chiffres correctement dans le carnet et de ne plus les modifier. »*

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

Le contenu de ce document, signé par Madame O., est le suivant :

*« De retour de mes vacances annuelles, j'ai pris connaissance du courriel de Madame D. du 12 août 2019 qui m'informe des pratiques de relevé des prestations de Madame O.*

*J'ai convoqué Madame O. 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., sa cheffe de service.*

*[...]*

*J'ai signifié à l'agente 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. »*

Le 30 août 2019, le Collège communal de la Ville décide de licencier Madame O. 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 D., responsable du Relais Logement du CPAS de Liège, supérieure hiérarchique de l'intéressée, adressé à Monsieur S., faisant part d'une nouvelle problématique concernant Madame O. et dont elle est avertie à son retour de vacances : durant l'absence de son responsable, l'agente 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, Madame 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 Madame O., totalisant in fine un crédit de 1 h 20 alors que les prestations d'origine conduisent à un débit de 1 h 39 ;*

*Qu'en date du 24 juillet, durant l'absence de Madame 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 Madame 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'agente ;*

*Considérant que suite à ces faits graves, Madame D. convoque l'agente 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 h", alors que Madame D., présente ce jour-là, peut attester du contraire ;*

*Attendu le rapport du 27 août 2019 de Monsieur S., de Monsieur F., chargé de mission au Pôle "Interventions grande précarité et coordinations partenariales" du CPAS de Liège rédigé suite à l'audition du même jour de Madame O. et signé de sa main signifiant à l'agente 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'agente 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'agente ;  
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'agente. »*

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **a) Quant au licenciement pour motif grave**

###### **Textes et principes**

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette disposition prévoit ainsi en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfix, dont l'expiration entraîne la forclusion du droit lui-même :

- Un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- Un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Au sens de cette disposition légale, le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, « *une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* »<sup>2</sup>.

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non<sup>3</sup>. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf<sup>4</sup>.

La jurisprudence admet que le délai de trois jours ouvrables pour notifier le congé ne commence à courir qu'à partir de l'audition du travailleur lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause<sup>5</sup> ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur<sup>6</sup>. De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause<sup>7</sup>.

Par ailleurs, en ce qui concerne les travailleurs du secteur public, il n'est en outre actuellement plus contesté qu'il convient, en vertu du principe de bonne administration *audi alteram partem*, d'entendre un travailleur avant de procéder à un licenciement pour motif grave<sup>8</sup>.

Si une certaine latitude est laissée à l'autorité dans l'organisation concrète de ce droit, celle-ci doit cependant veiller à ce que le contractuel soit mis en mesure de défendre utilement son point de vue : l'audition du travailleur ne suffit pas, celui-ci doit se voir offrir une série de garanties destinées à assurer l'effectivité du droit qui lui a été reconnu. Le Conseil d'État précise en ce sens que « *lorsqu'une autorité administrative se propose de prendre à l'égard d'un membre de son personnel, en raison de son comportement, une mesure grave, tel un licenciement, elle doit, en vertu du principe audi alteram partem, l'en informer au préalable, lui indiquer les griefs qui lui sont faits, lui donner connaissance des éléments sur lesquels elle se fonde et lui permettre de s'expliquer ; que le respect du principe audi alteram partem*

---

<sup>2</sup> Cass., 14/05/2001, *J.T.T.*, 2001, 390 ; Cass., 07/12/1998, *J.T.T.*, 1999, 149 ; Cass., 14/10/1996, *J.T.T.*, 1996, 501 ; Cass., 11/01/1993, *J.T.T.*, 1993, 58 ; Cass., 14/05/1979, *J.T.T.*, 1980, 78.

<sup>3</sup> Cass., 16 juin 1971, *J.T.T.*, 1972, 37 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, 120 ; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, *J.T.T.*, 2020, 480 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, 279 ; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, *J.T.T.*, 1986, 282 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, *J.T.T.*, 1990, 447 ; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, *J.T.T.*, 2021, 493.

<sup>5</sup> C. trav. Mons, 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 251 ; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, 473.

<sup>6</sup> C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull.FEB*, 1998, 82 (résumé).

<sup>7</sup> Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500 ; voy. aussi : C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, 366 et *R.A.B.G.*, 2014, 869, note V. DOOMS.

<sup>8</sup> En ce sens, C.C., 22 février 2018, n° 22/2018.

*implique également que l'agent ait accès au dossier rassemblant toutes les pièces sur lesquelles l'autorité administrative entend se fonder »<sup>9</sup>.*

*A contrario, notre cour a relevé que ce droit est violé lorsque le travailleur « a été entendu à l'issue d'un préavis d'une heure, sans avoir été informé du motif de sa convocation, sans avoir pu prendre connaissance des déclarations préalablement recueillies auprès de plusieurs membres du personnel, sans avoir ainsi pu préparer utilement sa défense et, enfin, sans avoir pu être accompagné de son délégué syndical, absent ce jour-là »<sup>10</sup>.*

La sanction de la violation du principe d'audition préalable est indemnitaire : l'autorité qui commet une faute en n'entendant pas le travailleur et/ou en ne respectant pas les garanties destinées à assurer l'effectivité de ce droit sera redevable d'une indemnisation au travailleur si et dans la mesure où ce dernier parvient à justifier que cette faute lui a causé un dommage. Concrètement, il revient dès lors au travailleur de démontrer que, s'il avait pu être entendu dans des conditions acceptables, il aurait eu une chance de conserver son emploi.

En tout état de cause, pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de trois jours ouvrables, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail<sup>11</sup> : le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave<sup>12</sup>.

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 jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine, samedi compris, mais à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

---

<sup>9</sup> C.E., 23 janvier 2013, n° 222.198, *Youlal*.

<sup>10</sup> C. trav. Liège, 20 juin 2011, R.G. n° 2010/AL/531.

<sup>11</sup> Cass., 14/05/2001, *op.cit.*

<sup>12</sup> Cass., 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, 618 ; Cass., 24 juin 1996, *R. cass.*, 1997, 35 ; Cass., 7 décembre 1998, *R.W.*, 1999-2000, 848 ; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, *Bull. F.E.B.*, 1980, 4054 ; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, *Chron. D.S.*, 1985, 171 ; C. trav. Liège, 19 avril 1999, *Chron. D.S.*, 1999, 502, note J. JACQMAIN ; C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236 ; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, *Turnh. Rechtsl.*, 1987, 44.

L'article 35, al. 3 et 4 est une disposition impérative en faveur du travailleur et de l'employeur et le juge est dès lors tenu d'en examiner l'application, dans le respect des droits de la défense, même si les parties s'abstiennent d'en faire état<sup>13</sup>.

Le motif grave doit être décrit avec suffisamment de précision 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* »<sup>14</sup>.

Le juge statue souverainement en fait sur le point de savoir si les motifs graves énoncés dans la lettre de licenciement sont formulés de manière suffisamment précise<sup>15</sup>.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle comporte trois éléments :

- Une faute ;
- Le caractère grave de la faute ;
- L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute<sup>16</sup>.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle, mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>17</sup>.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Cela relève de l'appréciation souveraine du juge du fond<sup>18</sup>.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment

---

<sup>13</sup> Voir en ce sens : Cass., 22/05/2000, n° S990046F, *Pas.*, 2000, I, 311.

<sup>14</sup> Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, 1054.

<sup>15</sup> Cass., 8 mars 2021, S.20.0018.N.

<sup>16</sup> Voir en ce sens : Cass. 23/10/1989, *J.T.T.*, 1989, 432, note, *Pas.*, 1990, I, 215.

<sup>17</sup> Voir en ce sens : Cass., 26/06/2006, RG S.05.0004.F, *juridat.be, J.T.T.*, 2006, 404.

<sup>18</sup> Voir en ce sens : Cass., 06/06/2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave<sup>19</sup>. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et des circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al. 8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée<sup>20</sup>.

### Application

#### *La régularité formelle du licenciement pour motif grave*

Madame O. 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.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 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.

---

<sup>19</sup> Voir en ce sens : Cass., 20/11/2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, 190 ; Cass., 06/09/2004, *J.T.T.*, 2005, 140 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, I, 737.

<sup>20</sup> Voy. pour une application du principe en droit commun — article 1315 du code civil : Cass., 17/09/1999, *Pas.*, 1999, I, 467 ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9<sup>ème</sup> ch., 24/04/2002, RG n° 30.72502, *juridat.*



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<sup>21</sup>, 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, 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'État<sup>22</sup>, 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 Ville produit aux débats un extrait de la séance du Conseil communal du 28 juin 2010<sup>23</sup>, 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 Ville était compétent pour procéder au licenciement de Madame O.

Surabondamment, et en réponse aux conclusions de Madame O., la cour de céans relève encore que l'article L.1131-1 du CDLD en vertu duquel « *Les règlements et ordonnances du conseil communal, du collège communal et du bourgmestre sont publiés par ce dernier par la*

---

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> C.E., 27/09/2016, arrêt n° 235.871.

<sup>23</sup> Conditions générales d'accès à l'emploi, texte coordonné par la délibération du 28 juin 2010.

voie d'une affiche indiquant l'objet du règlement ou de l'ordonnance, la date de la décision par laquelle il a été adopté, et, le cas échéant, la décision de l'autorité de tutelle », n'est pas applicable aux mesures d'ordre intérieur relatives au fonctionnement de l'administration, qui ne sont ni des règlements ni des ordonnances<sup>24</sup>. En outre et en tout état de cause, la Ville produit aux débats la preuve de l'affichage de cette délibération du 2 au 10 décembre 2010.

En second lieu, Madame O. fait valoir que le principe *audi alteram partem* n'a pas été respecté à son égard, s'agissant là d'une faute manifeste qui doit entraîner la nullité de l'acte administratif et affecte donc la régularité du congé.

S'agissant du droit à audition préalable dans le secteur public, le premier des principes à respecter pour assurer la validité du processus est le droit du travailleur d'être informé, préalablement à l'audition, de la mesure envisagée. Cela signifie concrètement que la possibilité qu'un licenciement, éventuellement un licenciement pour motif grave, puisse être prononcé à son encontre doit être clairement annoncée.

En conséquence, il a été jugé<sup>25</sup> que l'audition réalisée dans le cadre d'une enquête administrative ne peut être assimilée à l'audition préalable au licenciement qui s'impose en vertu du principe *audi alteram partem*, dès lors que l'intéressée n'était pas informée à cette époque de la mesure qui ne sera qu'ultérieurement envisagée, et n'a dès lors pas pu s'en expliquer. Il ne suffit dès lors pas que le travailleur ait eu l'occasion de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés, l'autorité ne peut pas se retrancher derrière le fait que le travailleur a déjà été entendu à leur propos, elle doit en principe le convoquer à nouveau pour lui permettre de s'expliquer également sur la mesure de licenciement qu'elle envisage désormais d'adopter.

Il faut ensuite que le travailleur soit correctement informé des faits qui lui sont reprochés. La description des faits doit être suffisamment précise pour permettre au travailleur de comprendre exactement ce qui lui est reproché et, le cas échéant, de s'en défendre en apportant des éléments démentant ces accusations.

Le travailleur doit avoir accès aux éléments sur lesquels l'autorité fonde ses griefs<sup>26</sup>. Un dossier complet doit donc être constitué avant que l'audition n'ait lieu.

Le travailleur a également le droit d'être assisté, en ce compris durant son audition, par un « défenseur de son choix »<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Voy. C.E., 25 juin 1986, n° 26.728.

<sup>25</sup> C. trav. Mons (2<sup>ème</sup> ch.), 10 janvier 2011, R.G. n° 2010/AM/56, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>26</sup> C. trav. Mons (2<sup>ème</sup> ch.), 10 janvier 2011, R.G. n° 2010/AM/56, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>27</sup> C. trav. Bruxelles, 14 juillet 2014, R.G. n° 2013-AB-50 ; C.E., 4 juillet 2011, n° 214.399, Banaszak ; V. VUYLSTEKE et S. DE SOMER, « Les garanties procédurales de l'agent contractuel », o.c., p. 320.

Enfin, le travailleur doit disposer d'un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations<sup>28</sup>. Cela signifie qu'il doit avoir été averti en temps utile de la mesure que l'autorité envisage de prendre et des motifs qui la justifient, et qu'un temps raisonnable lui soit laissé pour consulter les pièces du dossier, préparer son argumentaire et, le cas échéant, faire appel à un conseil.

En l'espèce, ces principes n'ont pas été respectés, Madame O. n'ayant pas disposé d'un temps suffisant pour préparer sa défense, et n'ayant pas été auditionnée après avoir été informée et adéquatement documentée quant aux griefs susceptibles d'être retenus à son encontre.

En ce sens, la critique de Madame O. à l'encontre du jugement du 13 septembre 2021 est fondée.

Ceci est cependant sans répercussion en ce qui concerne la validité du congé pour motif grave, puisqu'il déjà été dit ci-dessus que la sanction de la violation du principe d'audition préalable est indemnitaire.

Pour le surplus, et compte tenu de ce que lorsque l'employeur est une commune, le délai pour notifier le congé pour motif grave ne prend cours que quand le fait est porté à la connaissance du Collège communal dans son ensemble<sup>29</sup>, force est de constater que tant la notification du licenciement que celle du motif grave ont été effectuées dans les formes et délais légaux.

En conclusion, le licenciement pour motif grave de Madame O. est régulier en la forme.

#### *Matérialité et gravité des motifs ayant justifié le licenciement*

Ainsi que l'a relevé le premier juge, 3 types de reproches sont faits à Madame O. :

- Des arrivées tardives par rapport aux heures mentionnées par celle-ci tant au niveau du carnet collectif que des feuilles hebdomadaires de prestations en date des 25 et 26 juillet 2019 :

À l'estime de la cour, ce reproche n'est pas établi, aucune pièce probante, et notamment aucune attestation des travailleurs qui auraient communiqué à Madame D. que Madame O. aurait indiqué une heure d'arrivée antérieure de plus de 40 minutes à son arrivée réelle à ces deux dates, n'étant produite aux débats.

---

<sup>28</sup> C. trav. Mons, 18 janvier 2022, R.G. n° 2020/AM/239, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be) ; C.E., 21 mars 2017, n° 237.734, Harnisfeger.

<sup>29</sup> 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.

- Des discordances (17 en l'espèce) entre les heures d'arrivée indiquées au niveau du carnet collectif et les heures indiquées au niveau des feuilles hebdomadaires de prestations :

Madame O. ne conteste pas la réalité de ces discordances, pour lesquelles elle fournit une explication, soit qu'elle inscrivait dans le carnet l'heure où elle arrivait à son bureau, et sur ses feuilles de prestations l'heure à laquelle elle commençait effectivement à travailler qui ne coïncidait pas nécessairement, en raison de ce qu'il arrivait qu'elle soit interpellée durant son trajet entre le parking et le bureau par des bénéficiaires qui discutaient avec elle de leur dossier.

Ce comportement n'apparaît pas fautif aux yeux de la cour, dans la mesure où :

- il ressort des explications fournies par les parties que ces deux instruments poursuivaient des buts différents : le carnet collectif où chaque travailleur indiquait chaque jour ses heures d'arrivée et de sortie, servait à savoir qui était présent dans le service, alors que les feuilles hebdomadaires de prestations permettaient de comptabiliser les heures prestées par chaque travailleur ;
- les contacts avec les usagers faisaient bien partie du travail de Madame O., ainsi qu'il ressort du rapport de Monsieur S. du 7 mars 2019 dont il a été question *supra*.
- Une falsification au niveau du carnet collectif à la date du 24 juillet 2019 :

Ce qui est ici visé est qu'en date du 24 juillet 2019, Madame O. a indiqué sur sa feuille de prestation être arrivée à 8 h, et sur le carnet collectif a indiqué en un premier temps être arrivée à 9 h, puis a modifié le 9 en 8 ainsi qu'il résulte des pièces produites aux débats.

Elle explique cela par le fait qu'elle se serait rendue à 8 h sur le site des Prébendiers afin de récupérer, avec l'accord de Madame D., des effets personnels.

La cour observe que :

- aucune preuve n'est apportée ni de ce fait ni de l'autorisation de Madame D. qui est alléguée ;
- cette explication est en contradiction avec l'explication que Madame O. fournit en ce qui concerne les discordances dont il vient d'être question ci-dessus.

Surtout, la cour ne peut qu'être interpellée par le fait qu'il ne s'agit pas ici, comme on le voit en de nombreux endroits dudit carnet collectif, d'une correction visible (rature, surcharge...) de l'heure d'arrivée, mais bien d'un véritable maquillage de celle-ci, qui serait resté indétectable à défaut d'avoir pu opérer comme en l'espèce une comparaison à deux moments distincts des mentions figurant audit carnet relativement à cette date.

C'est donc bien d'une falsification qu'il s'agit ici, que la cour de céans estime établie, et qui constitue, même isolée et malgré l'ancienneté sans reproches de Madame O., une faute grave qui rompt la confiance indispensable devant exister entre le travailleur et l'employeur, et justifie son licenciement immédiat.

En conclusion et en synthèse, l'appel de la Ville est fondé à cet égard.

*b) Quant au licenciement abusif*

*Textes et principes*

La théorie de l'abus de droit développée en droit commun a également trouvé droit de cité en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

En matière contractuelle, c'est l'article 1134 de l'ancien Code civil (5.73 du nouveau Code civil) qui constitue la base de l'abus de droit. Le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie<sup>30</sup>.

Il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière « *qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et avisée* »<sup>31</sup>.

Les deux parties à un contrat de travail ont le droit de résilier le contrat par l'expression de leur volonté unilatérale, moyennant préavis lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou pour motif grave pour tous les types de contrat (art. 32, 3° de la loi relative aux contrats de travail). Ces modes de résiliation unilatérale sont des formes de congé et impliquent que chaque partie a le droit de donner congé. Ce droit découle du contrat et doit donc être exécuté de bonne foi. L'exercice du droit de résiliation peut dès lors faire l'objet d'un abus.

Il y a abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent<sup>32</sup>.

Pour qu'il y ait abus de droit, il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

Les critères retenus sont habituellement les suivants à cet égard :

- le caractère vexatoire ou méchant du licenciement ;

<sup>30</sup> Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 282.

<sup>31</sup> Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321, concl. Av. gén. GANSHOF VAN DER MEERSCH.

<sup>32</sup> Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, 1002, 117, concl. J.-M. GENICOT, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *J.L.M.B.*, 2018, 118 note F. KÉFER et R. LINGUELET et *Chron. D.S.*, 2018, 188, concl. av.-gén. VANDERLINDEN.

- l'absence de motif légitime ;
- le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier ;
- le dépassement de l'exercice normal du droit de licencier ;
- la rupture de proportionnalité entre le congé et ses effets ;
- le non-respect de la procédure de licenciement.

Outre la faute distincte de la méconnaissance des règles relatives au congé, l'abus de droit en cas de licenciement des travailleurs requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même, l'indemnité de préavis forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière indemnisant tous les dommages résultant de la rupture du contrat de travail<sup>33</sup>.

La charge de la preuve de l'abus du droit de licencier repose sur celui qui dit en être la victime. Conformément aux règles générales de la responsabilité, le travailleur doit prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il dit avoir subi et qui diffère de celui qui est couvert par l'indemnité de congé d'une part, et le lien de causalité entre l'abus de droit et ce dommage d'autre part.

#### *Application*

En l'espèce, la cour a indiqué ci-dessus que Madame O. s'était rendue coupable d'une faute grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

En conséquence, Madame O. ne peut être suivie lorsqu'elle reproche à son ancien employeur d'avoir porté à son encontre des accusations fausses et non démontrées, et d'avoir agi avec une légèreté blâmable.

En revanche, la cour de céans a indiqué ci-dessus que le principe *audi alteram partem* n'a pas été respecté à son égard par la Ville, Madame O. n'ayant pas disposé d'un temps suffisant pour préparer sa défense, et n'ayant pas été auditionnée après avoir été informée et adéquatement documentée quant aux griefs susceptibles d'être retenus à son encontre.

Ainsi qu'indiqué *supra*, la sanction de la violation du principe d'audition préalable est indemnitaire : l'autorité qui commet une faute en n'entendant pas le travailleur et/ou en ne respectant pas les garanties destinées à assurer l'effectivité de ce droit sera redevable d'une indemnisation au travailleur si et dans la mesure où ce dernier parvient à justifier que cette faute lui a causé un dommage. Concrètement, il revient dès lors au travailleur de démontrer que, s'il avait pu être entendu dans des conditions acceptables, il aurait eu une chance de conserver son emploi.

---

<sup>33</sup> Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494.

Tel n'est pas le cas en l'espèce où la cour de céans a validé le motif grave, de sorte qu'il n'apparaît pas que Madame O. avait une chance raisonnable d'infléchir la position prise par l'employeur. Au vu des motifs du licenciement et des pièces du dossier qui les établissent, la cour considère que l'audition préalable, dans le respect des principes mentionnés ci-dessus, ne lui aurait pas permis d'éviter le licenciement.

L'appel incident de Madame O. à cet égard est dès lors non fondé.

c) Quant aux dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, Madame O. sera donc condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

En vertu de l'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire :

*« À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :*

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- *de la complexité de l'affaire ;*
- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation. »*

En l'espèce, Madame O. a formulé en termes de conclusions une demande de réduction des indemnités de procédure dans l'hypothèse où il ne devrait pas être fait droit à ses demandes, ce qui est le cas.

Au vu de la modicité de sa capacité financière, Madame O. justifiant ne bénéficier que d'indemnités d'incapacité de travail à titre de ressources, la cour considère qu'il est justifié de réduire les indemnités de procédure d'instance et d'appel ainsi qu'il sera précisé au dispositif du présent arrêt.

**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 ;

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

Dit l'appel de la Ville recevable et fondé ;

Dit l'appel de Madame O. recevable et partiellement fondé, et son appel incident recevable et non fondé ;

Réformant les jugements entrepris, déboute Madame O. 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 Madame O., en application de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> 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 contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

C. D., conseiller faisant fonction de président,  
B. M., conseillère sociale au titre d'employeur,  
Y. S., conseiller social au titre d'employé,  
assistés de J. H., greffier,  
lesquels signent ci-dessous, excepté Madame B. M. qui se trouve dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire,

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

**ET PRONONCÉ**, en langue française et en audience publique de la **chambre 3 J** de la cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, le **VINGT-QUATRE JUIN DEUX MILLE VINGT-QUATRE**,



par Monsieur C. D., conseiller faisant fonction de président,  
assisté de J. H., greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,