



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/3433/A
Date du prononcé 18 février 2025
Numéro du rôle 2024/AL/270
En cause de : D R C/ V

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 F

Arrêt

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

* Contrat de travail – secteur public – licenciement pour motif grave – point de départ du délai de trois jours – audition par le collège communal – article 35 loi du 3 juillet 1978

EN CAUSE :

Monsieur R D, RRN, domicilié à
partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur D.* »
ayant pour conseil maître K. D., avocat à 4500 HUY,
et ayant comparu personnellement, assisté par son conseil

CONTRE :

La VILLE, dont les bureaux sont établis à
partie intimée, ci-après dénommée « la Ville »
ayant comparu par son conseil, maître L. P., avocat à 4000 LIEGE,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 21 janvier 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 décembre 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 22/3433/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 29 avril 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 30 avril 2024 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 mai 2024 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 3 mai 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 30 mai 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 janvier 2025 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 20 novembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 21 janvier 2025 en lieu et place du 16 janvier 2025 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 8 juillet 2024, 23 octobre 2024 et 23 décembre 2024 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 23 septembre 2024 et 29 novembre 2024 ;
- le courrier de l'auditorat général de Liège, remis au greffe de la cour le 9 décembre 2024, précisant que son Office ne prendrait pas ce dossier en communication ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 17 décembre 2024, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 21 janvier 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 23 décembre 2024 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 janvier 2025.

La cause a été prise en délibéré lors de cette même audience.

I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

1

Monsieur D. est professeur de gymnastique, occupé par la Ville depuis 2006.

Le 1^{er} septembre 2009, il est engagé par la Ville, sous contrat à durée indéterminée, en qualité de maître spécial d'éducation physique chargé de l'initiation à la natation.

2

Le 26 novembre 2021, Monsieur D. partage sur Facebook une publication de D. R., élu au conseil communal de la Ville, qu'il commente comme suit :

« D. R. futur bourgmestre de Seraing. Le seul politicien en qui j'ai confiance.

Comment les dirigeants de la ville de seraing, comme le bourgmestre et les échevins ne sont ils pas condamnés pour détournement de biens publics.

Comment la justice qui est, je le rappelle, gangrenée par le PS, ne lance pas une enquête avec un juge d'instruction pour faire condamner tous les ripoux qui dirrige la commune. Vous comprenez, pourquoi je ne peux plus faire confiance à des gens comme Magnette ou Dirupo. Ceux-ci représente ce qui a de pire comme gestion de notre Wallonie.

La mafia politique de certains dirrigeants est le pire ennemis de la pauvreté et de nos concitoyens et du développement de la Wallonie.

Trop de projets utopiques sont à l'origine des mêmes personnes qui font tout pour détourner l'argent publics. »

Le directeur général est informé de cette publication à une date indéterminée, par la communication d'une capture d'écran.

3

Le vendredi 17 décembre 2021, Monsieur D. est convoqué à une audition devant le Collège communal, préalable à un éventuel licenciement pour motif grave. L'audition a lieu le 20 décembre 2021. Monsieur D. reconnaît être l'auteur de la publication. Il dit regretter ses propos et avoir visé la législature précédente.

Le 20 décembre 2021, le Collège communal de la Ville décide de licencier Monsieur D. pour faute grave avec effet immédiat.

La lettre de motivation du licenciement est envoyée le jour-même et rédigée comme suit :

« (...)

2. EXPOSE DES FAITS ET CIRCONSTANCES :

Une publication aurait été rédigée et postée publiquement sur un réseau social par Monsieur R. d., laquelle serait exprimée en ces termes :

« D. R. futur bourgmestre de Seraing. Le seul Politicien en qui j'ai confiance.

Comment les dirigeants de la ville de Seraing, comme le bourgmestre et les échevins ne sont-ils pas condamnés pour détournement de biens publics.

Comment la justice qui est, je le rappelle, gangrenée par le PS, ne lance pas une enquête avec un juge d'instruction pour faire condamner tous les ripoux qui dirigent (sic) la commune. Vous comprenez (sic), pourquoi je ne peux plus faire confiance à des gens comme Magnette ou Di Rupo. Ceci représente (sic) ce qui a (sic) de pire comme gestion de notre Wallonie.

La mafia politique de certains dirigeants (sic) est le pire ennemi (sic) de la pauvreté et de nos concitoyens et du développement de la Wallonie.

Trop de projets utopiques sont à l'origine des mêmes personnes qui font tout pour détourner l'argent public (sic) ».

3. DATE DE PRISE DE CONNAISSANCE DES FAITS :

Les faits visés au point deux ci-dessus ont été portés à la connaissance du collège communal lors de sa séance du 17 décembre 2021.

4. ETABLISSEMENT, IMPUTABILITE ET QUALIFICATION DES FAITS :

Eu égard aux éléments de fait du dossier,

4.1. Nous, le collège communal, considérant que les faits sont établis en ce que leurs réalités sont bien confrontées par l'ensemble du dossier.

Ces faits ressortent en effet de la capture d'écran de la publication reprise en pièces référencées 1.4.

Il apparaît clairement que le poste est publié sous le nom « R. D. ».

Lors de votre audition vous avait reconnu les faits.

Les faits sont avérés établis.

4.2. Nous, le collège communal, considérant que ces faits sont imputables dans la mesure où il ressort de la lecture de l'ensemble du dossier que vous êtes bien la personne auteur des faits précités. Nous ne relevons aucune cause de non-imputabilité.

4.3. Nous, le collège communal, considérant que ces faits constituent une faute grave.

L'article 85 du règlement de travail qui s'applique à vous est libellé comme suit : « Les devoirs des travailleurs et du personnel responsable sont précisés dans le statut administratif du personnel communal administratif, de la bibliothèque publique, de soins, ouvrier et technique (première partie) ».

Dès lors, dans ce statut, il est notamment permis de lire sous l'intitulé « Des devoirs » ce qui suit :

« Les agents de la commune doivent, en toutes occasions, veiller à la sauvegarde des intérêts communaux.

(...)

Ils sont tenus à la plus stricte politesse, tant dans le rapport de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans les rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Ils doivent, dans le service comme dans leur vie privée, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leurs fonctions.

(...) ».

En l'espèce, au vu des faits reprochés, vous avez clairement contrevenu aux devoirs précités qui s'imposent à vous, ce qui est constitutif d'une faute.

En outre, cette faute est grave vu, d'une part, vos accusations non fondées de détournements de biens publics à l'encontre des représentants de votre employeur que vous qualifiez sans aucune retenue de « ripoux » (ces accusations ne sont pas anodines) mettant à mal l'image de votre employeur tout en portant atteinte à l'intégrité de ses représentants.

5. DECISION :

Vu (...)

Considérant la gravité des faits ;

Attendu (...) que les faits sont graves :

- vos accusations sont graves puisqu'elles sont passibles de sanction pénale et vous les portez ainsi sans aucune preuve de vos dires ;*
- vous colportez ces accusations publiquement sur un réseau social avec pour conséquences que vos propos sont vus et lus de tous ;*
- vous mettez à mal l'intégrité des représentants de votre employeur en les nommant expressément dans votre publication : « Comment les dirigeants de la ville de seraing, comme le bourgmestre et les échevins... » ;*

Considérant qu'outre le fait que vos propos sont insultants, le collège communal les estime également diffamatoires et à cet égard, il se réserve la possibilité de porter plainte à votre encontre au pénal ;

Considérant vos explications données en auditions qui appellent les observations suivantes :

- vous vous êtes défendu en prétextant que votre écrit visait la législature précédente alors que plusieurs membres du collège de la présente législature*

faisaient également partie de l'ancienne législation. Vous ne pouvez dès lors être cru dans ce que vous avancez ;

- *vous dites regretter vos propos alors que votre écrit n'a été effacé qu'après avoir reçu votre convocation à une audition. Vos regrets apparaissent comme étant formulés pour les besoins de la cause ;*

Considérant qu'il ressort également de votre audition, lors de votre explication sur votre parcours professionnel, une rancoeur certaine à l'égard de votre employeur qui met à mal la sincérité de vos excuses et regrets présentés en audition ;

Considérant qu'au vu de cette animosité vis-à-vis de votre employeur et des faits graves reprochés dont vous êtes l'auteur, ils rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle. (...) »

Par requête du 14 octobre 2022, Monsieur D. conteste son licenciement pour motif grave devant le tribunal du travail de Liège – division Verviers.

II. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LES DEMANDES EN APPEL

4

Devant le tribunal du travail, les demandes de Monsieur D. tendaient à la condamnation de la Ville à :

- 36.261,83 EUR à titre provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec capitalisation des intérêts depuis le 22 décembre 2022, son licenciement pour motif grave étant irrégulier et par ailleurs non fondé ;
- 2.500 EUR nets à titre provisionnel à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts, pour licenciement abusif ;
- 1 EUR à titre provisionnel pour toute somme à laquelle il pourrait prétendre compte tenu des relations de travail ayant existé entre les parties et la rupture de celles-ci.

5

Par jugement du 11 décembre 2023, le tribunal du travail de Liège - division Liège a :

- dit la demande recevable mais non fondée ;
- condamné Monsieur D. aux dépens, soit un indemnité de procédure réduite à 1.500 EUR.

6

Par requête d'appel du 29 avril 2024, ses conclusions de synthèse du 24 novembre 2024 et à l'issue des débats à l'audience publique du 21 janvier 2025 Monsieur D. forme les demandes suivantes devant la cour :

- réformer le jugement du 11 décembre 2023 du Tribunal du travail de Liège, division Liège ;
- condamner la Ville au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 36.261,83 EUR bruts à titre provisionnel ;
- condamner la Ville au paiement de la somme 2.500 EUR nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- ordonner la capitalisation des intérêts depuis le 21 décembre 2022 ;
- condamner la Ville au paiement des entiers frais et dépens des instances, en ce compris l'indemnité de procédure de 3.000 EUR par instance et au droit de mise au rôle de 20 euros, soit un total de 6.020 EUR.

Il sollicite, à titre subsidiaire, que la cour fixe au montant minimal l'indemnité de procédure à laquelle il serait condamné tant pour l'instance que pour l'appel.

Devant la cour, la Ville conclut au non-fondement de l'appel et sollicite la condamnation de Monsieur D. à une indemnité de procédure de 3.000 EUR par instance.

III. LA DECISION DE LA COUR

A. **Le licenciement pour motif grave**

7

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

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le motif grave de la façon suivante :

« Toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

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

« On en déduit valablement que le seul fait, pour le travailleur, de commettre une faute, ne

suffit pas à lui conférer la qualité d'un "motif grave", permettant à l'employeur de rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Il faut encore que cette faute soit à ce point grave qu'il ne peut être raisonnablement attendu de l'employeur qu'il maintienne sa confiance dans le travailleur.

La rupture du lien de confiance constitue ainsi le motif qui permet à l'employeur de rompre le contrat de travail qui le liait au travailleur dans le cadre de l'article 35 précité ».¹

1. Les circonstances de nature à conférer le caractère d'un motif grave

8

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ».²

Dans son appréciation, le juge doit donc tenir compte de toutes les circonstances concrètes de la cause.³

Parmi les circonstances de nature à conférer aux faits commis par un travailleur le caractère d'un motif grave, figure notamment le fait que le travailleur est investi d'un poste de direction ou de confiance.⁴

L'existence d'un préjudice matériel n'est pas requise⁵

Néanmoins, en présence d'un préjudice, le juge ne peut pour l'appréciation du motif grave, faire abstraction ni de son existence, ni de son importance.⁶

Il peut également être tenu compte de faits antérieurs qui seraient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué.⁷

La Cour de cassation a même expressément précisé qu'il n'était « *pas requis que les faits invoqués comme motifs graves constituent en soi un manquement grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure lorsqu'il est allégué que ces faits ne constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat que s'ils sont considérés à la lumière des*

¹ H. Deckers et A. Mortier, Le licenciement pour motif grave, Etudes pratiques de droit social – Kluwer 2020, n° 11 et les références citées par ces auteurs ; voir également, à propos de la rupture du lien de confiance qui constitue l'essence même du motif grave : C.T. Bruxelles, 25 mai 2016, *J.T.T.* 2016, p. 359.

² Cass. 26 novembre 2006, S.05.0117.F, www.juportal.be

³ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium Social – Droit du travail (2023-2024)*, Wolters Kluwer, n° 4772 et suivants ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁴ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4773 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 24.

⁵ Voir notamment à ce propos : Cass. 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cass. 6 mars 1995, *J.T.T.* 1995, p. 281

⁶ Cass. 28 avril 1997, *Pas.* 1997, I, p. 514.; Cass. 6 février 2023, RG : S.18.0095.N, www.juportal.be

⁷ Voir notamment à ce propos : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4827.

faits antérieurs invoqués comme circonstance aggravante ». ⁸

Et si la prise en compte de faits survenus ou découverts postérieurement au licenciement est contestée par certains, il est toutefois admis que de tels faits peuvent néanmoins contribuer à la preuve du motif grave invoqué. ⁹

2. L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre les relations de travail

9

Le caractère immédiat de l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle entre les parties signifie que le travail doit cesser dès que le congé pour motif grave a été notifié. La condition de l'impossibilité immédiate de poursuivre la collaboration professionnelle est incompatible avec la continuation de l'engagement, même pour une courte période, après la notification du congé pour motif grave ¹⁰.

3. L'auteur du congé

10

Comme tout congé, le congé pour motif grave doit être donné par une personne compétente pour ce faire, c'est-à-dire disposant du pouvoir requis à cet effet, soit parce qu'elle est titulaire du droit de donner congé, soit parce qu'elle a reçu mandat de l'exercer.

Lorsque le congé est donné par un employeur constitué en personne morale, celle-ci agit habituellement à l'intervention de son organe de représentation ou de toute personne spécialement mandatée à cet effet.

4. La prise de cours du délai pour donner congé

11

Le délai de trois jours ouvrables, fixé à l'article 35, al. 3 de la loi du 3 juillet 1978, endéans lequel le congé pour motif grave doit être notifié ne commence à courir que lorsque les faits et toutes les circonstances de nature à leur conférer le caractère d'un motif grave sont parvenus à la connaissance de la partie qui notifie le congé. ¹¹

⁸ Cass. 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juridat.be

⁹ Cass. 13 octobre 1986, Arr. Cass. 1986-87, 176 ; Voir aussi : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4828

¹⁰ Voy. en ce sens : Cass., 1.06.1981, JTT, 1981, p.295 concl., Av. gén. LENAERTS ; H. BECKERS et A. MORTIER, in Etudes pratiques de droit social, « Le licenciement pour motif grave », p.23, n°25

¹¹ Voir notamment à ce propos : Cass. 14 mai 2001, S.990174.F et Cass. 19 mars 2001, S.000129.N, www.juportal.be

Le fait qui constitue le motif grave est connu de l'employeur lorsque celui-ci a une certitude suffisante à sa propre conviction mais aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹².

Le délai de trois jours ne commence par ailleurs à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent(e) pour donner le congé a elle-même/lui-même une connaissance effective, certaine et suffisante des faits constitutifs de motif grave au sens précité de ces termes.¹³

Il peut s'écouler un certain délai entre le jour où le fait s'est produit et celui où la personne compétente pour donner congé en a connaissance. Ce délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée.¹⁴

Toutefois, la simple possibilité de connaître les faits ne fait pas courir le délai, même si l'entreprise aurait pu être organisée de manière telle que la personne qui a le pouvoir de donner le congé soit informée plus tôt.¹⁵

Il ne peut être exigé que l'entreprise soit organisée de manière à ce que la personne ayant le pouvoir de licencier soit informée des faits dans un certain délai.¹⁶

Le fait que cette personne ait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement n'est pas davantage pertinent.¹⁷

Enfin, l'employeur doit démontrer, le cas échéant que la postposition du point de départ du délai de trois jours endéans lequel l'employeur doit prendre attitude, est pleinement justifiée.¹⁸

5. Cas particulier de la décision à prendre par un organe collégial

12

Si c'est une autorité collégiale qui dispose du pouvoir de licencier un travailleur pour motif grave, le délai ne commence à courir que lorsque celle-ci est valablement constituée¹⁹ ou

¹² Voy. en ce sens: Cass. 11 janvier 1993, *Pas.* 1993, I, p.31 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.* 2001, p. 390 ; C.T. Bruxelles, 23 décembre 2015, R.G. 2015/AB/889, www.terralaboris.be

¹³ W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 4812 ; H. Deckers et A. Mortier, précités, n° 136

¹⁴ C.T. Mons, 21 novembre 2012, inédit, R.G. n° 2011/AM/346, cité par PATERNOSTRE, B., *La rupture pour motif grave du contrat de travail*, Kluwer 2024, p. 229

¹⁵ Voy. en ce sens: Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390

¹⁶ Cass. 13 mai 1991, *R.W.* 1991-1992, p. 406 ; Cass. 7 décembre 1998, *J.T.T.* 1999, p. 149 ; C.T. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329, www.terralaboris.be

¹⁷ Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390 ; C.T. Liège (div. Liège), 23 avril 2021, R.G. 2020/AL/147, et C.T. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329, www.terralaboris.be

¹⁸ C.T. Mons, 4 avril 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 325

¹⁹ C.T. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/451, www.terralaboris.be ; C.T. Mons, 24 juin 2015, inédit, R.G. n° 2014/AM/108, cité par PATERNOSTRE, B., *La rupture pour motif grave du contrat de travail*, Kluwer 2024, p. 166

par l'inscription en urgence de ce point à l'ordre du jour à la demande du président.²⁰ La circonstance que les faits auraient été connus, individuellement, par certains membres de la hiérarchie, voire certains administrateurs, ne constitue pas la connaissance requise.²¹

La cour de céans autrement composée a décidé, dans le même sens, que le délai de trois jours prend cours à partir du moment où l'organe qui a pouvoir de licencier, en l'espèce le collège des bourgmestre et échevins, est complètement informé des faits invoqués et notifiés à titre de motif grave, et non à partir du moment où soit le secrétaire communal, soit le bourgmestre est informé de ces faits.²²

De la même manière, le comité de direction est un organe collégial de sorte que la prise de connaissance des faits pouvant légitimer un licenciement pour motif grave doit avoir lieu au sein de cet organe. La connaissance des faits par chacun des membres individuellement n'équivaut pas à la connaissance des faits par l'organe lui-même si ceux-ci ne sont pas réunis conformément à la procédure en vigueur.²³

6. Effet des mesures d'instruction sur le point de départ du délai

13

Pour acquérir une certitude suffisante, l'employeur peut être amené à diligenter des mesures d'instruction, le délai de trois jours ouvrables commençant à courir au terme de ces mesures.

Il est normal qu'un employeur convoque un travailleur pour un ultime entretien en vue, le cas échéant de trouver une solution au différend, avant de prendre la mesure la plus lourde, à savoir le licenciement sans préavis.²⁴

Le délai de trois jours commence à courir lorsque le fait est connu de la partie qui se prévaut du motif grave et non lorsqu'il aurait pu ou aurait dû l'être. N'est dès lors pas tardif le licenciement notifié plus de trois jours après l'audition du travailleur (un mardi) mais dans le respect du délai après l'audition d'un autre membre du personnel sur les circonstances des faits invoqués (le vendredi). Il ne peut être décidé que la connaissance certaine des faits devait être acquise le lendemain de l'audition du travailleur licencié au motif que l'employeur aurait dû auditionner les témoins immédiatement.²⁵

²⁰ C.T. Liège (div. Namur), 12 janvier 2021, R.G. 2019/AN/164, www.terralaboris.be

²¹ C.T. Liège (div. Namur), 12 janvier 2021, R.G. 2019/AN/164, C.T. Bruxelles, 6 juillet 2021, R.G. 2018/AB/451, et C.T. Bruxelles, 10 janvier 2024, R.G. 2021/AB/329, www.terralaboris.be

²² C.T. Liège, 22 décembre 2010, *Chr. D.S.*, 2013, p. 368.

²³ C.T. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 366 et C. trav. Mons, 24 juin 2015, inédit, R.G. n° 2014/AM/1008. Voir : C. trav. Mons, 23 février 2018, inédit, R.G. n° 2016/AM/426.

²⁴ C.T. Bruxelles, 2 novembre 1983, inédit, R.G. n° 13 423 et C.T. Anvers, 22 avril 1983, *Chr. D.S.*, 1984, p. 15

²⁵ Cass., 15 juin 2015, n° S.13.0095.N, www.terralaboris.be

Que quel que soit son résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer la certitude requise. Que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause.²⁶

Les mesures d'instruction ne peuvent toutefois avoir un but dilatoire.²⁷ L'employeur ne peut faire durer inutilement l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave.²⁸

7. En l'espèce

14

Il est constant que le collège communal était l'organe compétent pour licencier Monsieur D.

C'est donc à partir de la connaissance certaine par cet organe qu'a commencé à courir le délai de trois jours prévu à l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Il appartient à l'employeur de démontrer qu'il a respecté le double délai de 3 jours prévu à l'article 35 al. 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978.

Il n'est pas contesté que, une fois que l'audition a eu lieu le 20 décembre 2021, le congé et les motifs ont été notifiés à Monsieur D. dans le respect du délai légal.

Seule la question du point de départ du délai de 3 jours pour la notification du congé fait l'objet d'un débat.

15

Monsieur D. estime que la Ville avait acquis la connaissance certaine des faits plusieurs semaines avant la décision du 17 décembre 2021.

La publication litigieuse a été portée à la connaissance du directeur général via une capture d'écran qui aurait été faite le 29 novembre par un auteur inconnu.

En effet, elle indique que la publication d'origine de Monsieur D. R. et le commentaire que Monsieur D. en fait ont été mis en ligne lieu 3 jours plus tôt. Or, il est établi que ces publications ont eu lieu le 26 novembre 2021.

²⁶ Cass., 14 octobre 1996, Pas., 1996, I., n° 380

²⁷ Voy. en ce sens: M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in *Le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales*, Anthemis, 2011, pp.75 et s.

²⁸ C.T. Bruxelles, 26 octobre 2021, R.G. 2018/AB/817 (avec renvoi à Cass. 8 avril 1991, Pas., I, 1991, p. 718), www.terralaboris.be

Toutefois, la manière et la date moment où le directeur général a eu connaissance de cette capture d'écran sont sans pertinence dès lors qu'il n'a pas la compétence de licencier.

16

Sauf circonstances particulières où l'employeur a recours à l'audition dans le but de bénéficier d'un nouveau délai alors qu'il a laissé expiré le premier, la connaissance certaine des faits n'est considérée comme acquise par l'employeur avant l'audition du travailleur.

Il ne peut être reproché à un employeur public (de surcroît) d'avoir procédé à l'audition d'un travailleur avant son éventuel licenciement pour motif grave.

Le fait que cette audition n'a pas apporté d'éléments nouveaux est également sans pertinence, sous peine de vider le principe même de laisser la possibilité aux travailleurs de fournir des explications quant aux faits qui leur sont reprochés.

Il ne peut être de l'intérêt d'aucune partie au contrat de travail de sanctionner la tenue d'une audition avant que l'employeur décide d'un éventuel licenciement.

17

Monsieur D. invoque que le délai qui séparait la convocation de son audition ne lui a pas permis d'exercer ses droits de la défense ce qui en confirmerait le caractère factice.

Le traitement équitable auquel tout travailleur a droit dans le cadre de ses relations de travail, ne se confond pas avec les principes généraux des droits de la défense et du procès équitable qui s'impose en matière judiciaire.

Monsieur D. ne peut donc faire grief à la Ville de ne pas lui avoir laissé plusieurs jours pour consulter un avocat en vue de son audition.

De plus, la cour observe que si l'audition s'est déroulée dans un climat de tension - sans que celui-ci ne paraisse anormal -, Monsieur D. ne développe pas, devant la cour, d'arguments de fond qu'il n'a pu exposer lors de cette audition.

18

Techniquement, le collège communal aurait pu entendre Monsieur D. le 6 ou le 13 décembre, les réunions étant hebdomadaires.

Toutefois, rien ne permet de considérer que cet organe, qui ne s'identifie pas avec ses membres ou certains d'entre eux pris individuellement, a été en possession de la capture d'écran avant le 17 décembre 2021 (date de la convocation pour l'audition).

Il s'est écoulé 3 semaines entre le moment où la capture d'écran a été faite et la convocation de Monsieur D. pour audition.

Si ce délai peut paraître long, il ne l'est pas au point de révéler une volonté de tenir une audition pour faire courir un nouveau délai. Sachant que la date exacte de communication de la capture d'écran au directeur général est inconnue, il par ailleurs possible que le délai réel ait été plus court.

En l'espèce, rien ne permet de penser que la ville a détourné la pratique de l'audition de sa finalité ou qu'elle aurait cherché à renouveler un délai qu'elle avait laissé expirer.

19

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, le délai de trois jours prévu par l'article 35 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 a commencé à courir à la connaissance certaine des faits par le collège communal, organe collégial, compétent pour décider du licenciement.

Cette connaissance certaine n'a été acquise qu'à l'occasion de l'audition de Monsieur D., le 20 décembre 2021.

Le congé et la motivation de ce congé ont été notifiés le même jour, dans les formes et délais légaux.

Le licenciement pour motif grave est régulier.

20

Sur le fond, Monsieur D. ne conteste pas être l'auteur de la publication incriminée sur Facebook.

Il estime que sa publication était de nature générale : aucun nom n'y est mentionné et on ne pourrait donc raisonnablement savoir, en lisant ses propos, qui était effectivement visé.

Vu la continuité de la majorité politique au sein de la Ville, la cour ne peut suivre cette explication ni l'affirmation que ce message visait l'ancienne législature.

Monsieur D. vise à l'évidence le présent et le futur de la politique de la Ville lorsqu'il écrit :

« D. R. futur bourgmestre de Seraing. Le seul politicien en qui j'ai confiance.

Comment les dirigeants de la ville de seraing, comme le bourgmestre et les échevins ne sont ils pas condamnés pour détournement de biens publics.

Comment la justice qui est, je le rappelle, gangrenée par le PS, ne lance pas une enquête avec un juge d'instruction pour faire condamner tous les ripoux qui dirrige la commune. »

21

Cette critique viole le devoir de loyauté et d'égards mutuels que les parties au contrat de travail se doivent.

L'article 85 du règlement de travail renvoie au statut administratif du personnel de la Ville, qui dispose que :

« Les agents de la commune doivent, en toutes occasions, veiller à la sauvegarde des intérêts communaux.

(...)

Ils sont tenus à la plus stricte politesse, tant dans leurs rapports de service avec leurs supérieurs, collègues ou inférieurs, que dans leurs rapports avec le public. Ils doivent s'entraider dans la mesure où l'exige l'intérêt du service.

Ils doivent, dans le service comme dans leur vie privée, éviter tout ce qui pourra porter atteinte à la confiance du public ou compromettre l'honneur ou la dignité de leur fonction (...). »

Les accusations publiques de Monsieur D. sont, en effet, de nature à porter atteinte à la confiance du public et aux intérêts communaux.

22

La critique que Monsieur D. formule à l'égard des mandataires de son employeur, est particulièrement virulente et accusatoire.

Double du caractère public et circulant des communications sur les réseaux sociaux, ce comportement est de nature à rompre définitivement, et avec effet immédiat, la relation de confiance nécessaire aux relations de travail.

Le licenciement pour motif grave de Monsieur D. est donc justifié et l'appel non-fondé.

B. Le licenciement abusif

23

Le licenciement pour motif grave étant fondé, il ne pourrait être abusif que par les circonstances dans lesquelles il a eu lieu.

Or, Monsieur D. ne rapporte pas la preuve d'éléments en ce sens.

24

Monsieur D. soutient que son licenciement serait une mesure de représailles. Tout au long de sa carrière, il aurait subi et dénoncé divers agissements à son encontre de la part de son employeur. La Ville aurait donc saisi l'occasion de la publication litigieuse pour le licencier.

Monsieur D. n'établit aucun des faits qu'il évoque. Le seul problème passé et avéré entre les parties est une demande d'intervention psychosociale formelle que Monsieur D. a formulée le 19 janvier 2018. Cette demande a abouti à une décision du 17 octobre 2018 du collège communal, visant à suivre les mesures reprises dans l'avis du conseiller en prévention.

Il ne ressort pas des éléments soumis à la cour que des problèmes particuliers seraient survenus au cours des trois années qui ont suivi.

Son licenciement n'est pas abusif.

IV. LES DEPENS

25

Le montant de l'indemnité de procédure applicable est celui prévu pour les litiges dont l'enjeu est compris entre 20.000,01 et 40.000 EUR, soit un montant de base de 3.000 EUR et un montant minimum de 1.500 EUR.

Le jugement d'instance a limité l'indemnité de procédure à laquelle Monsieur D. a été condamné, à 1.500 EUR.

Monsieur D. est bénéficiaire de l'aide juridique de deuxième ligne et peut, à ce titre, voir l'indemnité de procédure réduite au minimum.

Le jugement entrepris doit être confirmé en tant qu'il a limité l'indemnité de procédure à 1.500 EUR et l'indemnité de procédure d'appel doit être limitée de la même manière.

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,

Reçoit l'appel et le dit non-fondé ;

En débouté Monsieur D. ;

Condamne Monsieur D. aux dépens de l'instance d'appel liquidés pour la Ville à 1.500 EUR (indemnité de procédure) ainsi qu'à la somme de 24 EUR (déjà acquittée) à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
D. J., conseiller social au titre d'employeur
V. H., conseiller social au titre d'employé
Assistés de N. P., greffier,

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 F de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mardi 18 février 2025**, par :

F. M., conseiller faisant fonction de président
Assisté de N. P., greffier.

le greffier

le président