

+ Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Secteur public – Motif grave – Délai –
Audition – Décision prise par le Collège communal – Motif – Cours particulier donné par
un maître-nageur pendant ses heures de prestations alors qu'un adolescent est en train
de se noyer – Loi du 3/7/1978, art.35 ; Code de la démocratie locale du 22/4/2004,
art.L1123-23

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de NAMUR

Audience publique du 8 janvier 2013

R.G. n° 2012/AN/8

13^{ème} Chambre

Réf. Trib. trav. Namur, 2e ch., R.G. n°10/1899/A

EN CAUSE DE :

Madame Nadine V

appelante, comparissant personnellement assistée par Me Nicolas Devaux qui remplace Me Jean-Pierre Lothe, avocats.

CONTRE :

La VILLE DE NAMUR représentée par son Collège des Bourgmestre et Echevins, dont les bureaux sont sis à 5000 NAMUR, Esplanade de l'Hôtel de Ville, 1

intimée, comparissant par Me Hugues Hiernaux, avocat.

•
• •

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité de l'appel.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

2. Les faits.

- Mme V, ci-après l'appelante, a été engagée le 1^{er} janvier 2004 dans le cadre d'un contrat de remplacement.

- Elle est ensuite engagée en qualité de maître-nageur le 16 octobre 2004, à temps partiel.

- Le 29 décembre 2009, alors qu'elle a entamé un cours particulier avant la fin de son service, un jeune adolescent tombe à l'eau et est en train de se noyer. Elle ne l'aperçoit pas et c'est le maître-nageur adjoint qui s'occupe de la réanimation.

- Le jour même, la responsable administrative de la piscine, Mme Ch., écrit au responsable des infrastructures de la Ville le courrier suivant :

« Ce mardi 29 décembre, vers 11 h. 05, je me trouvais à la caisse lorsque M. D., professeur d'éducation physique et moniteur pour les stages organisés par le service des sports, est venu demander d'appeler le 100 le plus vite possible !

Je me suis précipitée vers les bassins et j'ai constaté que M. T., maître-nageur de service, était occupé à réaliser une réanimation cardio-pulmonaire sur un adolescent de treize ans inconscient. Celui-ci faisait partie d'un groupe de personnes sourdes muettes et était là sous la responsabilité de ses moniteurs.

J'ai immédiatement appelé le 100 via la ligne directe, demandé à la caissière qui m'avait suivie de faire sortir les nageurs de l'eau, je suis retournée dans le hall d'entrée afin de fermer la caisse et ouvrir les portes d'entrée et [suis] revenue sur les plages.

Les nageurs étant toujours dans l'eau, j'ai demandé une nouvelle fois qu'on les fasse sortir. Mme V., l'autre sauveteur en service, s'est enfin exécutée.

Je sais qu'une situation pareille est vraiment déstabilisante (j'étais d'ailleurs un peu paniquée) mais il me semble que les maîtres-nageurs ont le devoir de garder leur sang froid et d'agir.

Je pense que M. T. a bien réagi et qu'il a fait ce qu'il devait faire (sortir la victime avec l'aide du moniteur et commencer la réanimation cardio-

pulmonaire). Par contre, il me semble que [l'appelante] n'a pas bien géré cette situation, elle n'a d'ailleurs pas pris beaucoup d'initiatives.

Cet incident s'est heureusement bien terminé mais il aurait pu en être tout autrement.

L'intervention de M. T. a sauvé le jeune garçon mais cela prouve une fois de plus que la surveillance des bassins et la vigilance des sauveteurs doivent être à leur maximum.

Renseignements pris auprès de son élève, [l'appelante] donnait une leçon particulière de natation (pendant ses heures de travail et sans avoir payé un ticket leçon au préalable évidemment) et c'est ainsi qu'elle n'a pas vu directement ce qui s'est passé et qu'elle n'a pas pu intervenir immédiatement ! »

- Le 8 janvier 2010, l'appelante est entendue par le responsable des ressources humaines en présence de la gestionnaire de la piscine (Mme Ch.), du responsable des infrastructures de la Ville (M. N.) et du chef de service des sports (M. B.).

- Le 12 janvier 2010, le chef des ressources humaines écrit au secrétaire communal :

« Ce 8 janvier, le service des relations humaines recevait [l'appelante], maître-nageur à la piscine de Salzennes, à la demande de Mme Ch., M. N. et M. B. et en leur présence.

Le 29 décembre 2009, vers 11 h., un adolescent a dû être réanimé car il était en arrêt respiratoire. C'est [l'appelante], maître-nageur titulaire qui aurait dû intervenir. Elle aurait également dû faire évacuer la clientèle et prévenir les secours. L'intéressée n'en a rien fait car au moment de l'incident, elle donnait une leçon particulière, ce qui est formellement interdit.

Comme précisé dans le rapport de l'accident, joint en annexe, c'est Mme Ch. et une femme d'ouvrage qui se sont chargées de faire évacuer la piscine et c'est M. T., maître-nageur suppléant, qui est intervenu pour prodiguer les premiers soins.

Lors de l'entretien au SRH, [l'appelante] a reconnu ne s'être rendue compte de rien, d'avoir continué à donner sa leçon particulière et semblait même faire le reproche à la gestionnaire de la piscine de ne pas l'avoir prévenue lors de l'incident.

Un tel comportement est inacceptable. Il s'agit d'un abandon de poste avec en corollaire la pratique d'une activité professionnelle complémentaire non déclarée sur les heures et le lieu de travail. En agissant ainsi, l'intéressée a négligé sa mission première de sécurité qu'elle était sensée (lire censée) assumer.

Etant donné la gravité des faits, les responsables de [l'appelante] demandent qu'elle soit sanctionnée et la suggestion d'un C4 pour faute grave a été évoquée. [...] ».

- Le Collège se réunit le 19 janvier 2010 et prend la décision de rompre le contrat pour motif grave.

- Cette décision est portée à la connaissance de l'appelante le jour même :

« Vu le rapport du 12 janvier 2010 [...],

Attendu qu'il en découle que le 29 décembre 2009, un adolescent, fréquentant ladite piscine, a dû être réanimé car il se trouvait en arrêt

respiratoire ; que c'est [l'appelante], maître-nageur titulaire, qui aurait dû intervenir, faire évacuer la clientèle et prévenir les secours ; que l'intéressée n'en a rien fait car au moment de l'incident, elle donnait une leçon particulière, ce qui est formellement interdit ;

Attendu qu'il s'agit d'un comportement qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques ;

Attendu que le rôle premier d'un maître-nageur est d'assurer la sécurité des usagers de par leur surveillance et leur intervention lors du moindre problème ;

Attendu qu'en l'espèce, [l'appelante] a fait passer ses propres intérêts avant ceux pour lesquels elle est engagée ; qu'en effet, en donnant priorité à ses activités personnelles, à savoir donner une leçon particulière, l'intéressée a méconnu son obligation première ;

Attendu que son attitude est, en outre, qualifiable d'abandon de poste ;

Attendu, comme précisé ci-avant, qu'il est formellement interdit de donner des cours particuliers durant les heures de service ;

Attendu que par le comportement désinvolte de [l'appelante], la vie d'un usager a été menacée ; que c'est le maître-nageur suppléant qui est intervenu et a prodigué les premiers soins ; que ce sont la gestionnaire de la piscine et l'ouvrière chargée du nettoyage qui ont fait évacuer la piscine et alerté les secours ;

Attendu que [l'appelante], censée être la première à intervenir, a reconnu, lors de l'entretien, ne s'être rendue compte de rien – ce qui accentue le caractère de gravité – avoir continué à donner sa leçon particulière et a même semblé reprocher à la gestionnaire de ne pas l'avoir prévenue de l'incident ;

Attendu qu'une telle attitude relève d'une désinvolture particulièrement grave dans les fonctions qui sont attendues d'un maître-nageur ; que celle-ci rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ;

Attendu, en effet, que la confiance est totalement rompue devant un incident de cette importance et le manque de remise en question de l'intéressée ».

- Mme Ch. va certifier qu'elle a appelé les secours à 11 h. 11 précises après avoir vérifié auprès du service 100. L'ambulance est arrivée à 11 h. 17, le jeune homme étant à ce moment déjà réanimé et l'appelante lui aurait dit avoir commencé à donner son cours vers 11 h.

3. La demande.

Par citation du 24 août 2010, l'appelante entend obtenir la condamnation de la Ville à payer une somme de 17.424,44 € du chef d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que la rémunération de 250 € liée à son occupation jusqu'au 22 janvier 2010.

En instance, les conclusions ne portent que sur l'indemnité compensatoire.

4. Le jugement.

Le tribunal considère que le motif grave est établi et que la décision de rompre est intervenue dans le délai de trois jours à partir de la prise de connaissance des faits par l'autorité compétente.

5. L'appel et la demande nouvelle.

L'appelante relève appel au motif que la Ville n'a pas respecté le délai de trois jours bien que tous les éléments de fait étaient connus depuis le jour même ou au plus tard le 8 janvier alors que la décision ne sera prise que le 19 janvier.

Par ailleurs, la relation de travail s'est poursuivie après les faits pendant près d'un mois et la qualité de ses antécédents et les circonstances de l'espèce ne justifient pas le licenciement pour motif grave.

Elle réintroduit par ailleurs la demande visant à obtenir la somme de 250 € correspondant à la rémunération due selon elle pour des prestations effectuées jusqu'au 22 janvier, sans plus de précision dans ses conclusions principales. Elle dépose un relevé manuscrit des heures de prestations du personnel dont il apparaît qu'elle devait travailler les 19 , 20 et 22 janvier mais aussi que la mention « licenciée au 19 janvier 2010 » est reprise en regard de son nom.

6. Fondement.

6.1. La rupture du contrat pour motif grave.

Le texte.

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

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

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

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

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

qui suivent le congé.

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

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

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

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

6.1.1. Le délai de trois jours.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, al. 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours¹.

Les 3^e et 4^e alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie. Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement, le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur².

Comme le relève P. JOASSART et B. VAN SLUYS³, « Sur la base du principe d'attribution des compétences, l'autorité ne dispose que des compétences qui lui ont été attribuées par ou en vertu de la Constitution. Il doit donc être possible de déterminer, systématiquement, le fondement juridique de la compétence de l'auteur de l'acte. L'incompétence de l'auteur de l'acte constitue d'ailleurs un motif d'ordre public et est fréquemment invoquée devant le Conseil d'Etat. Le pouvoir de licencier peut être expressément attribué à l'un ou l'autre organe de l'institution publique. En l'absence d'attribution explicite du pouvoir de licencier, il y a lieu de considérer que l'autorité compétente pour ce faire

¹ Cf. Cass., 19 juin 1974, *Bull.*, 1974, p. 1074.

² Cf. notamment Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 201, p. 390 et *Chron.D.S.*, 2001, p. 494 ; Cass., 7 déc. 1998, *Bull.*, 1998, p. 1187, *J.T.T.*, 1999, p. 149 et *Chron.D.S.*, 1999, p. 515 ; Cass., 24 juin 1996, *Bull.*, 1996, p. 687 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 23 nov. 1999, R.G. n°5.956 ; Cour trav. Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1.621.

³ P. JOASSART et B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave » in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, dir.), Anthémis, 2011, p.115, spéc. p.118.

est celle qui dispose du pouvoir d'engager du personnel ».

En ce qui concerne le personnel salarié, l'autorité compétente pour conclure le contrat de travail est aussi compétente pour y mettre fin⁴.

L'article L1123-23 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation du 22 avril 2004 prévoit que le Collège communal est chargé « 9°) de la surveillance des employés salariés par la commune autres que les membres du corps de police locale ». C'est le Conseil communal qui nomme les agents mais il peut déléguer ce pouvoir au Collège (article L1213-1).

Par ailleurs, les auteurs cités ci-dessus attirent l'attention sur le fait que le recours au mécanisme du mandat est impossible dans le secteur public. La délégation de pouvoirs doit être écrite et ne peut porter que sur des mesures d'exécution⁵.

En vertu de l'article L1123-20 du même Code, le Collège se réunit aux jours et heures fixés par le règlement et aussi souvent que l'exige la prompte expédition des affaires. Par ailleurs, la convocation doit se faire par écrit et à domicile au moins deux jours francs avant celui de la réunion, sauf urgence invoquée par le bourgmestre.

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour suprême, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »⁶.

Il faut avec Cl. WANTIEZ⁷ en déduire que « ce n'est donc pas le fait à lui seul dont la connaissance par l'auteur du congé fait courir le délai légal mais le fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave ».

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences

⁴ Mêmes auteurs, p.118.

⁵ En ce sens, Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 28 juin 2011, R.G. n°2010/AN/187.

⁶ Cf. notamment Cass., 22 octobre 2001, S.99.0206.F ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390 et *Chron.D.S.*, 2001, p. 494 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 210 ; Cass., 6 sept. 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11 janv. 1993, *Bull.*, 1993, p. 31, *J.T.T.*, 1993, p. 58 et note, et *Rev. rég. dr.* 1993, p. 166 ; Cass., 5 nov. 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 155.

⁷ Cl. WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Larcier, 1998, p.71.

pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation⁸.

Dans le secteur privé, l'audition du travailleur préalablement à la décision est souhaitable même si elle n'est pas requise. Elle peut faire courir le délai de trois jours car « quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir [la] certitude [suffisant à sa propre conviction]. 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 »⁹.

Tout est question d'appréciation en fait : tantôt, l'audition n'est absolument pas indispensable parce que tous les éléments sont connus et que l'audition ne peut rien apporter de plus¹⁰ auquel cas le délai de trois jours n'est pas suspendu pendant le cours de l'instruction ; tantôt, l'audition est susceptible d'amener l'employeur à tenter d'obtenir des explications complémentaires utiles avant de prendre une aussi grave décision que celle de rompre le contrat sur l'heure, mais aussi, elle peut donner à l'employé l'occasion de fournir des précisions qui peuvent conduire l'employeur à statuer en toute connaissance de cause.

Le plus souvent, l'audition est donc une mesure d'instruction utile et dont l'absence est parfois et à juste titre reprochée¹¹.

L'audition est notamment souhaitable lorsque l'ancienneté de l'employé est conséquente, que ses fonctions sont importantes ou que les accusations portées à son encontre sont graves en ce sens qu'elles portent atteinte à son honorabilité. Une invitation à venir s'expliquer peut également se justifier lorsque des faits apparaissent alors que l'employé

⁸ Cf. Cour trav. Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1621 ; Cour trav. Liège, 24 mars 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 388 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 16 mars 1994, R.G. n°28.396 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 mars 2003, R.G. n°6.052/98.

⁹ Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500 et note ; Cass., 8 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 210 et *R.C.J.B.*, 2002, p.255, note V. VANNES « Motif grave – Conditions de légalité – Principe de proportionnalité – Office du juge » ; Cass., 5 novembre 1990, *Bull.*, 1990, p. 242 et *Chron.D.S.*, 1991, p. 243 ; Cour trav. Mons, 13 septembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p.14 ; Cour trav. Mons, 8 mars 2005, *Chron.D.S.*, 2007, p.633 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 27 avril 2001, R.G. n°28.888/2000 ; Cour trav. Mons, 5^e ch., 8 octobre 1999, R.G. n°13.627 ; Cour trav. Mons, 12 janvier 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 284 ; Cour trav. Liège, 2^e ch., 25 janvier 1999, R.G. n°26.067 ; Cour trav. Liège, 26 juillet 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 495 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 21 novembre 1997, R.G. n°22.822.

¹⁰ Cour trav. Bruxelles, 21 mai 1997, *Bull. FEB*, 1998, n°1, p.82 ; Cour trav. Liège, 9^e ch., 6 décembre 2000, R.G. n°25.499/97 ; Cour trav. Bruxelles, 30 octobre 2001, R.G. n°40.294. Voir St. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, coord.), p.169, spéc. p.177.

¹¹ Cour trav. Liège, 18 octobre 1999, *Chron.D.S.*, 2001, p. 475.

est absent de l'entreprise¹².

Il importe peu à cet égard que l'audition apporte des éléments nouveaux pourvu que la convocation à l'audition ne vise pas à ressusciter un délai expiré¹³. Les résultats concrets de l'audition sont donc indifférents¹⁴.

Dans le secteur public, il est largement soutenu¹⁵ que l'audition préalable est requise en vertu du principe général de droit « audi alteram partem » ouvrant, en tout cas au personnel statutaire, le droit d'être convoqué en vue d'être entendu avant toute mesure disciplinaire.

Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent sont des faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave¹⁶. Il n'est cependant pas exigé que le devoir (en l'espèce une enquête interne) doive être entamé sans délai ni mené avec célérité¹⁷.

Il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave à la suite d'un défaut d'organisation interne¹⁸. Le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier¹⁹.

Lorsque le fait reproché à faute constitue non pas un fait isolé mais un manquement continu, il est de jurisprudence constante que « la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave », le juge appréciant le délai dans lequel le motif grave est invoqué

¹² Cour trav. Mons, 8^e ch., 8 décembre 2010, R.G. n°2009/AM/21709.

¹³ Cour trav. Mons, 8^e ch., 8 décembre 2010, R.G. n°2009/AM/21709.

¹⁴ Cass., 5 novembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155 et Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500 ; Cour trav Liège, 9^e ch., 26 avril 2010, R.G. 2009/AL/36.389.

¹⁵ Voir notamment Cour trav. Bruxelles, 14 février 2012, *J.T.T.*, 2012, p.213. Pour la doctrine, voir O. DEPRINCE, « Audition préalable et motivation du licenciement : un état de la question, quelques réflexions » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Commission Université-Palais, Anthémis, 2008, p.132, spéc. p.142 et s. ; L. DEAR, « L'audition préalable et la motivation du congé » in *Le licenciement abusif. Notions, évolutions, questions spéciales* (Ch.-E. CLESSE et St. GILSON, coord.), Anthémis, 2009, p.93, spéc. p.111 ; O. DEPRINCE, « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir sur la question de l'audition préalable ? » in *Le congé pour motif grave. Notion, évolution, questions spéciales* (St. Gilson, coord.), Anthémis, 2011, p.83, spéc. p.104. Contra : Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 28 juin 2011, R.G. n°2010/AN/187 qui relève que la sanction ne peut en toute hypothèse pas être l'irrégularité du congé.

¹⁶ Cf. Cass., 8 avril 1991, *Bull.*, 1991, p. 718 et *Chron.D.S.*, 1994, p. 343 ; Trib. trav. Anvers, 18 oct. 1995, *Chron.D.S.*, 1997, p. 148 ; Cour trav. Liège, 24 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 63.

¹⁷ Cass., 17 janvier 2005, *Pas.*, 2005 p.124 ; *Chron.D.S.*, 2005, p.207, *J.L.M.B.*, 2005, p.1264 et *J.T.T.*, 2005, p.137.

¹⁸ Cf. Cass., 7 déc. 1998, *Bull.*, 1998, p. 1187 et *J.T.T.*, 1999, p. 149 ; Cass., 28 févr. 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 286 ; Cass., 13 mai 1991, *Bull.*, 1991, p. 803 ; J.F. NEVEN et Cl. WANTIEZ : « Motif grave: quelques éclaircissements », *J.T.T.*, 1992, p. 253.

¹⁹ Cass., 14 mai 2001, *Chron.D.S.*, 2001, p.494 et *J.T.T.*, 2001, p.390.

en vérifiant si le fait reproché persistait encore trois jours ouvrables avant le licenciement²⁰.

Pour justifier le congé pour motif grave, il faut qu'intervienne dans le délai de trois jours un fait nouveau qui s'ajoutant éventuellement à d'autres reproches, rend l'exécution du contrat immédiatement et définitivement impossible.

Néanmoins, « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé: ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »²¹.

Il ne faut pas confondre la connaissance des faits et leur preuve²². Ce n'est donc pas au moment où l'employeur dispose de la preuve matérielle des faits que le délai prend cours mais au moment où le fait fautif est suffisamment porté à sa connaissance pour emporter sa conviction. Lorsque l'employeur ne dispose que de simples soupçons, il ne peut avoir de certitude suffisante à sa conviction.

La preuve du respect du délai de trois jours repose sur celui qui invoque le congé²³.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits dans le délai de trois jours, il appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure²⁴.

Il revient donc au juge auquel l'auteur du congé apporte un début de preuve, notamment par un écrit émanant d'un tiers, de permettre alors au destinataire d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure à celle qui apparaît des éléments produits au dossier.

La preuve du respect du délai ne doit pas nécessairement

²⁰ Cf. notamment Cass., 19 sept. 1994, *Bull.*, 1994, p.739 ; *Chron.D.S.*, 1994, p.394 et *J.T.T.*, 1995, p.29 ; Cass., 27 nov. 1995, *J.T.T.*, 1996, p.141 ; Cass., 19 janvier 1998, *Bull.*, 1998, p.99 et *J.T.T.*, 1998, p.158 et p.379 ; Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p.209 et Cass., 28 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.389 et *J.T.T.*, 2002, p.39 ; Cass., 8 avril 2002, *Chron.D.S.*, 2002, p.515 ; *J.T.T.*, 2002, p.419 et *Bull.*, 2002, p.853 ; Cass., 23 mai 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p.1297 ; J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994), Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 1996, p.566, n°67 et jurisprudence citée. Voir au sujet de la révocation d'un médecin hospitalier : Cass., 14 septembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.454.

²¹ Cass., 27 novembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 654 et obs. J. CLESSE ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 16 mai 1991, R.G. n°11425/84.

²² Cf. St. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, coord.), p.169, spéc. p.176.

²³ Cf. art. 35, dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 et art. 4, §1^{er}, al.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

²⁴ Cf. Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92 ; Cl. WANTIEZ, o.c., p.82.

résulter de l'acte de congé, ni de la notification du motif grave²⁵.

6.1.2. La réalité et la gravité des motifs.

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave²⁶.

Ce fait doit être imputable, fût-ce partiellement, au membre du personnel licencié²⁷. L'employeur a la charge de la preuve de cette imputabilité²⁸.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué²⁹.

Quant aux faits susceptibles d'être retenus comme fautes, il est de jurisprudence constante, et parfaitement conforme à la notion de gravité requise, que de simples négligences, voire une certaine incompétence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave³⁰ tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée³¹ ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité³², qui révèlent des précédents manquements dissimulés³³ ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner³⁴.

Le non-respect des règles de sécurité mettant en danger tant le

²⁵ Voir St. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave* (St. GILSON, coord.), p.169, spéc. p.177.

²⁶ Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.

²⁷ Cf. H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, Etudes pratiques, Kluwer, 2008, p.16 et réf. citées.

²⁸ Cour trav. Liège, sect. Namur, 12^e ch., 6 mai 2002, R.G. n°6.610/02.

²⁹ Cass., 28 octobre 1987, o.c.; Cass., 21 mai 1990, *Chr D.S.*, 1991, p. 11; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs.; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

³⁰ En ce sens notamment, Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 10^e ch., 25 avril 1984, R.G. n°1374/82; Cour trav. Liège, 5^e ch., 8 janvier 1982, R.G. n° 8293/81; Cour trav. Bruxelles, 2 décembre 1980, *Bull. F.E.B.*, 1982, p. 752.

³¹ Cour trav. Bruxelles, 26 février 1985, *J.T.T.*, 1985, p. 473; Cour trav. Liège, 15 mai 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 136; Cour trav. Liège, 8^e ch., 20 janvier 2000, R.G. n°27.644.

³² Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 27 novembre 2001, R.G. n°6.766/2000 et Cour trav. Bruxelles, 25 janvier 2002, *Bull. F.E.B.*, 11/2002.

³³ Cour trav. Liège, 27 janvier 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 52.

³⁴ Cf. M. JAMOULLE et F. JADOT, « Licenciement et démission pour motif grave », p.126 et s.; R. MANETTE et P. DELOOZ, « Le congé pour motif grave », *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, t.2, *Le contrat de travail, formation, exécution, dissolution*, p. 135 et sv.; Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 22 mai 1997, R.G. n°5465/96.

travailleur que des tiers (collègues ou non) est sévèrement sanctionné³⁵, la gravité étant cependant examinée en fonction du cas d'espèce³⁶.

6.1.3. La rupture du contrat pour motif grave : en l'espèce.

6.1.3.1. Le respect du délai de trois jours.

Comme indiqué ci-dessus, l'autorité qui dispose du pouvoir de rompre le contrat de travail est le Collège communal.

En l'espèce, ledit Collège a été informé pour la première fois lors de la séance du 19 janvier 2010 et a pris la décision le jour même, décision qui a été communiquée à l'appelante par voie recommandée dès le lendemain (cf. cachet postal).

Dès lors, le double délai de trois jours a été respecté sans que l'appelante puisse invoquer un retard quelconque puisque le délai ne peut prendre cours qu'à partir de la date à laquelle l'autorité a été informée, et elle l'est lors de la séance du Collège, et sans qu'ait d'incidence le fait que les responsables hiérarchiques de l'appelante étaient au courant des faits depuis plus longtemps dès lors que ces supérieurs ne disposent pas du pouvoir de licencier.

Au demeurant, l'audition préalable de l'appelante était non seulement souhaitable mais encore, selon d'aucuns³⁷, indispensable du fait que le licenciement émane d'une autorité publique.

6.1.3.2. La réalité et la gravité des motifs.

Si effectivement les évaluations de l'appelante étaient bonnes et si son activité antérieure s'est déroulée sans reproche, il n'en demeure pas moins que les faits qui se sont déroulés le 29 décembre 2009 sont d'une gravité telle que le licenciement pour motif grave est justifié.

En effet, elle entame, alors qu'elle est en service, un cours privé, ce qui constitue déjà en soi un premier manquement puisque les leçons de natation ne peuvent être données par les maîtres-nageurs qu'en dehors de leurs heures normales de service (règlement d'ordre intérieur, art. 14) et moyennant l'acquittement d'un droit (ticket leçon) qui n'a en l'espèce pas été acquitté. Une exception est admise pour les élèves des écoles pour autant qu'un collègue maître-nageur au moins soit présent et exclusivement affecté à la surveillance des nageurs. Cela implique donc une concertation préalable entre les maîtres-nageurs et se justifie par le fait que les élèves sont surveillés par les professeurs qui les encadrent auxquels les maîtres-nageurs doivent nécessairement demander alors

³⁵ Cour trav Bruxelles, 6 mars 2007, *Orient.*, 2007/9, p.28; Cour trav. Bruxelles, 29 novembre 2004, *Chron.D.S.*, 2007, p.632; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 12 octobre 2006, R.G. n°7.755/04.

³⁶ Cour trav. Bruxelles, 17 mai 2006, *Orient.*, 2006/8, p.28.

³⁷ Voir note 15.

une attention plus soutenue pour compenser leur absence.

En effectuant cette activité à titre privé, l'appelante va de ce fait être absorbée et négliger complètement sa fonction principale qui consiste à surveiller les nageurs alors que la piscine est alors fréquentée par un groupe d'élèves sourds muets.

Les « procédures de fonctionnement normal » prévoient que « la surveillance de la piscine doit être constante, les maîtres-nageurs organisent celle-ci en fonction des circonstances, de manière qu'elle soit toujours efficace ». Elle « s'effectue à deux de la manière suivante a) poste fixe (chaise haute) côté grande profondeur [...] ; b) poste mobile côté petite profondeur et petit bassin [...] ».

C'est au maître-nageur le plus ancien d'assurer l'organisation du travail aux piscines et « pendant leur service, les maîtres-nageurs seront toujours attentifs ; ils éviteront toute distraction ». Il est encore rappelé dans ce document interne que les leçons particulières sont autorisées en dehors des heures de prestation mais sont interdites en service normal.

Or, c'était à l'intimée de veiller à l'organisation en sa qualité de maître-nageur le plus ancien et elle n'avait pas à se permettre une dérogation pour donner un cours privé.

Il résulte des éléments du dossier que l'accident a eu lieu peu après 11 h. à un moment où l'appelante donnait déjà son cours alors qu'elle ne devait terminer son service qu'à 11 h. 30. Ce n'est pas parce que la cliente est arrivée à l'avance que l'appelante devait entamer son cours plus tôt. C'est en vain que l'appelante soutient qu'elle n'aurait entamé son cours que peu avant 11 h. 30, ce qui est absolument incompatible avec le relevé scrupuleux des faits et les renseignements obtenus du service 100 qui confirment leur chronologie. L'attestation de l'élève (Mme P.) n'est pas crédible en ce qu'elle fait état d'une leçon à 11 h. 30 : il s'agit là de l'heure prévue et non effective.

Non seulement l'appelante n'est pas intervenue pour repêcher l'enfant mais encore, ne s'étant rendue compte de rien, elle n'a pas fait le nécessaire pour évacuer la piscine alors que le seul moniteur attentif était occupé à pratiquer les gestes qui sauvent et, à juste titre, s'est complétement investi dans cette tâche vitale.

Dès lors, tous les autres enfants aussi bien ceux qui étaient dans l'eau que ceux qui étaient sur les bords des piscines étaient laissés sans surveillance d'un maître-nageur. Et ce manque de surveillance a duré anormalement longtemps.

Tous ces éléments relevés par le Collège dans sa délibération justifient amplement la décision.

L'appel n'est pas fondé.

6.2. La demande portant sur les arriérés de rémunération.

Si comme le relève l'appelante, ce chef de demande a bien été invoqué en termes de citation, elle n'en a pas fait état dans ses conclusions en instance de sorte que le premier juge ne l'a pas examiné.

Elle est cependant en droit de réintroduire sa demande en appel. La recevabilité de cette demande, expressément formulée dans la citation, ne peut être contestée.

Par contre, il appartient à l'appelante d'établir que malgré le licenciement intervenu par décision du 19 janvier, notifiée le lendemain, elle a continué à travailler le 20 et le 22 comme elle le prétend, n'ayant pris connaissance du courrier recommandé que le 22 janvier.

Il ne suffit pas de produire le tableau affiché des prestations du personnel pour janvier. Elle devrait établir lesdites prestations ce qu'elle ne fait pas.

Ce chef de demande n'est pas fondé, l'appelante ayant disposé de plusieurs années pour mettre cette demande en état et prouver qu'elle a bien presté les 20 et 22 janvier 2010.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 19 septembre 2011 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Namur (R.G. n°10/1899/A),

Vu l'appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 10 janvier 2012 et régulièrement notifiée à la partie adverse le jour même,

Vu l'ordonnance rendue le 21 février 2012 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 11 décembre 2012,

Vu les conclusions principales et de synthèse déposées par l'appelante au greffe respectivement les 1^{er} juin et 14 septembre 2012,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'intimée reçues au greffe respectivement les 16 avril, 16 juillet et 31 octobre 2012,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 11 décembre 2012 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

DISPOSITIF**PAR CES MOTIFS,****LA COUR,**

après en avoir délibéré,

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 la demande réitérée en appel,

les déclare non fondés,

confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions, en ce compris quant aux dépens rectifiés cependant à 1.210 € en faveur de l'intimée,

liquide l'indemnité de procédure revenant en appel à l'intimée à 1.210 €,

condamne l'appelante aux dépens d'appel liquidés jusqu'ores à 1.210 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi arrêté par

M. Michel DUMONT, Président,
M. Jean-Luc DETHY, Conseiller social au titre d'employeur,
Mme Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assistés lors de la signature de M. Frédéric ALEXIS, Greffier,
qui signent ci-dessous

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **TREIZIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Namur, au palais de justice de NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **HUIT JANVIER DEUX MILLE TREIZE** par le Président et le Greffier.

Le Greffier

Le Président

M. Frédéric ALEXIS

M. Michel DUMONT