



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
R.G. Trib. Trav. 22/439/A
Date du prononcé 20 juin 2024
Numéro du rôle 2023/AN/116
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Namur

CHAMBRE 6-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire

**(+) Droit social - droit du travail –contractuel du service public -
autorité compétente pour licencier - Conseil versus Collège -
licenciement pour motif grave – respect du délai de 3 jours – audition
– faits relevant de la vie privée – code de la démocratie locale et de
la décentralisation, art 1213 -1 et loi du 3 /07/1976, art 35**

EN CAUSE :

partie appelante, ci-après Monsieur D.
comparaissant par Maître J. D., avocat à 5580 ROCHEFORT

CONTRE :

partie intimée, ci-après la ville.
comparaissant par Maître M. G., avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE

•
• •

INDICATION DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 mai 2024, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 30 juin 2023 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 3^{ème} Chambre (R.G. 22/439/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 04 août 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 4 août 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 septembre 2023;
- l'ordonnance rendue le 19 septembre 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 avril 2024 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 12 décembre 2023;
- les conclusions de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement le 8 février 2024;
- le dossier de l'appelant déposé à l'audience du 16 mai 2024.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 mai 2024 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Namur, le 23 septembre 2022, Monsieur D contestait le motif grave pour lequel il avait été licencié et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'une indemnité de préavis de 12 516, 63€ bruts augmentée des intérêts légaux et des dépens.

Il invoquait également l'irrégularité du licenciement à défaut de délégation spécifique donnée par le Conseil communal au Collège et le non-respect du délai de 3 jours entre la connaissance des faits et le licenciement.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 30 juin 2023, les premiers juges ont déclaré la demande recevable mais non fondée. Ils ont estimé que le collège était compétent, que le délai de 3 jours avait été respecté et que le licenciement pour motif grave était justifié.

Par conséquent, ils ont condamné Monsieur D aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure minimale de 937, 50€.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 4 août 2023, Monsieur D interjetait appel au motif que le tribunal n'avait pas fait droit à la demande alors que :

- le Collège communal ne disposait que d'une délégation générale pour licencier le personnel ;
- le délai de trois jours pour licencier à dater de la connaissance des faits n'avait pas été respecté ;
- Il n'y avait pas eu d'audition préalable ;
- il n'y avait pas faute grave, les faits relevant de la vie privée ne rendaient pas immédiatement et définitivement impossibles les relations professionnelles.

Dans ses conclusions, il sollicite de la cour de :

- constater l'incompétence du Collège communal en matière de licenciement du personnel et, par conséquent, l'inexistence de la décision de le licencier;
- subsidiairement, de constater que le licenciement a été irrégulier, soit pour absence d'audition préalable, soit pour non-respect du délai de 3 jours ou encore pour absence de gravité du motif invoqué ;
- de condamner en conséquence la ville à lui verser, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, une somme correspondant à la rémunération due pour un préavis correspondant à 21 semaines de travail, soit 12.516,63 €, à majorer des intérêts légaux à dater du 21 juin 2022; et des dépens.

La ville sollicite la confirmation du jugement.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Monsieur D a été engagé en qualité d'ouvrier par la ville le 1er septembre 2015 dans le cadre de différents contrats de travail de transition professionnelle à durée déterminée. Il a ensuite été engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à raison de 36 heures / semaine à dater du 1er janvier 2020.

Ses fonctions consistaient en l'exécution de travaux de voiries, entretien d'espace verts, ramassage de déchets et autres tâches accessoires.

Le 24 novembre 2020, il a été arrêté par la police alors qu'il était occupé à travailler à pour son employeur.

Les autorités de la Ville en ont été informées et ont interrogé le parquet le 3 décembre 2020. Elles n'ont pas reçu d'information sur les faits qui lui étaient reprochés, ce qui n'a pas manqué d'alimenter certaines rumeurs.

L'exécution du contrat de travail a été suspendue jusqu'à sa condamnation par le tribunal correctionnel. Sa comparution a fait l'objet d'articles de presse.

Les parties divergent sur la façon dont Monsieur D a souhaité reprendre le travail mais il est établi que le bourgmestre l'a informé qu'il valait mieux qu'il ne reprenne pas le travail avant d'avoir contacté le directeur général. Le 2 juin 2022, le directeur général et le bourgmestre, agissant pour le Collège communal, l'ont convoqué pour une audition le 8 juin 2022

La convocation indiquait que dans l'hypothèse où il serait dans l'incapacité de se présenter à l'audition, un certificat médical circonstancié attestant de cette incapacité médicale serait demandé. Monsieur D ne s'est pas présenté à l'audition et a transmis un certificat médical établi le 3 juin.

Par courrier du 10 juin, il fut à nouveau invité à se présenter pour une audition le 21 juin et il a été informé qu'à défaut de pouvoir l'entendre, le collège statuera sur son cas. Un article de presse remontant au 21 avril était joint à la convocation faisant état des poursuites pour attentat à la pudeur dont il avait fait l'objet devant le tribunal correctionnel. Il était ajouté que s'il ne se présentait pas, ils en tireraient comme conséquences qu'il ne contestait pas les faits.

Monsieur D ne s'est pas présenté à l'audition. Il a adressé un certificat de son psychiatre indiquant que les sorties étaient autorisées mais qu'il n'était pas apte à affronter l'une ou l'autre réunion qui lui serait imposée ni un quelconque conseil communal.

Le 21 juin 2022, le collège a alors décidé de mettre fin à son contrat de travail pour faute grave, sans préavis, ni indemnité.

Monsieur D prétend avoir appris par la suite que le licenciement du personnel communal contractuel relevait de la compétence du Conseil communal, et non de celle du Collège. Son conseil a contesté la régularité de son licenciement le 27 juin, invoquant immédiatement l'incompétence du Collège et sollicitant une copie de la délégation spéciale du conseil.

5. POSITION DES PARTIES

Monsieur D estime que le licenciement est irrégulier pour ne pas avoir été décidé par l'autorité compétente puisque seule une délégation de pouvoir général a été donnée par le

Conseil au Collège et que le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement n'a pas été respecté.

Il considère que les faits de sa vie privée ne peuvent constituer une faute grave.

La ville estime que le licenciement est régulier en ce qu'il émane du Collège qui a reçu délégation pour nommer et licencier le personnel contractuel et que le délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement a été respecté parce que Monsieur D ne s'est pas rendu à l'audition et ne s'est pas justifié.

Elle considère que les faits de la vie privée peuvent être retenus comme motifs graves s'ils ont une répercussion sur la confiance de l'employeur eu égard à la nature du travail exercé. En l'espèce, monsieur D est susceptible d'être en contact avec de jeunes enfants puisqu'il s'occupe du nettoyage et l'entretien de parcs publics et aux alentours des écoles.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 21 septembre 2023, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1 Quant à la compétence du Collège pour licencier Monsieur D

La question à trancher avant d'examiner si les conditions d'un licenciement pour motif grave sont réunies est celle de la détermination de l'auteur compétent pour licencier.

En principe, l'autorité compétente pour licencier est celle qui l'est pour engager. Un licenciement ne peut être considéré comme un simple acte relevant de la gestion journalière¹ vu les conséquences importantes qu'il implique pour la personne licenciée qui risque de se retrouver sans revenus. Il en d'autant plus ainsi lorsqu'il s'agit de licencier un travailleur pour motif grave.

S'il est de jurisprudence constante qu'un employeur peut valablement déléguer son pouvoir de licenciement à un tiers soit en vertu d'un mandat express, soit en vertu d'un mandat tacite et qu'il peut par ailleurs ratifier à postériori la décision d'une personne sans pouvoir

¹ P. Joassart et B. Van Sluys, « L'auteur du licenciement pour motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Anthemis, Limal, 2011, p. 122.

de licencié² ; en l'espèce, il convient de tenir compte des règles de droit administratif, et notamment :

- le fait que les autorités administratives ont des pouvoirs d'attribution : elles ne disposent pas d'autres pouvoirs que ceux que les textes leur confèrent.
- le fait qu'un acte administratif à portée individuelle dépourvu de tout effet juridique ne peut faire l'objet d'une « ratification » par l'organe compétent en raison du principe général du droit de la non-rétroactivité des actes administratifs³.

L'article 1213 -1 du code de la démocratie locale et de la décentralisation dispose :

« 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. »

Une délégation du Conseil au Collège est donc tout-à-fait possible et par ailleurs très courante, à condition qu'elle ne concerne pas les médecins, vétérinaires ou enseignants.

Monsieur D estime qu'une délégation générale ne peut être admise, se basant sur la jurisprudence du Conseil d'état qui exigerait une délégation expresse tenant compte qu'une exception au principe doit être interprétée restrictivement.

En principe une délégation doit effectivement être expresse et ne peut aboutir à vider les pouvoirs que détient l'autorité délégante⁴. La délégation spéciale doit permettre à l'autorité déléguée d'agir conformément aux pouvoirs qui lui sont attribués dans les limites de cette délégation.

En l'espèce, le Conseil a accordé au Collège, par délibération du, une délégation de pouvoir de nomination et de licenciement d'agents sous régime contractuel, à l'exclusion des docteurs en médecine et vétérinaires et du personnel enseignant et ce, en raison des pratiques de bonne gestion journalière.

la cour estime qu'il n'est pas nécessaire d'accorder une délégation expresse pour chaque engagement ou chaque licenciement et ne partage pas la jurisprudence de la cour du travail de Mons⁵, citée par Monsieur D dès lors que :

² cfr en ce sens C.T. Liège, 13 mars 1989, *JLMB*, 1989, p.768

³ CT MONS, 18 janvier 2022, *JTT*, 2022, p 132 faisant référence aux conclusions du ministère public précédant l'arrêt de cassation du 22 janvier 1996, Pas., I, p. 91

⁴ CT Mons 18 janvier 2022, *JTT*, 2022, p 132 citant D. Batsle et T. Mortier, *Droit administratif*, syllabus IFA, 2007, p. 129.

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

- La possibilité de délégation du Conseil au Collège est expressément prévue dans l'article 1213-1 du code qui désigne l'auteur compétent pour nommer les agents. Il ne s'agit donc pas d'une exception prévue par une norme hiérarchiquement inférieure. Cet article n'exige pas une délégation spéciale ;
- En l'espèce, la délégation porte tant sur la nomination que sur le licenciement du personnel contractuel.
- Exiger que le Conseil donne une délégation expresse lors d'un licenciement supposerait que celui-ci prenne connaissance des motifs justifiant le licenciement, à tout le moins « *prima facie* », et détournerait la délégation de pouvoir de son utilité.
- La collégialité du Collège, garantit à suffisance, la protection des droits du travailleur.
- Le fait d'évoquer des motifs de licenciement au Collège plutôt qu'au Conseil protège le travailleur de l'étalage public de fautes qui lui sont reprochées et qui pourraient s'avérer ne pas être fondées.
- A tout moment, le Conseil peut retirer cette délégation au Collège. Un Conseil a le choix entre donner une délégation générale pour une catégorie de personnel ou ne donner qu'une délégation spéciale pour un engagement ou un licenciement en particulier. En l'espèce, le choix a été fait pour une délégation générale.
- Le personnel visé est le personnel contractuel et non les agents nommés.
- En ce qui concerne les engagements, si le Collège dispose d'une délégation générale, il est néanmoins limité puisqu'il ne peut engager que dans les limites du cadre imposé par le Conseil⁶.
- La légalité de la décision du Collège n'a pas été contestée devant le Conseil d'Etat.⁷
- Dans son arrêt du 25 avril 2013, le Conseil d'Etat⁸ a cautionné la pratique d'une délégation générale.

Par conséquent, dès lors que la délégation vise une catégorie particulière de travailleurs, en l'espèce les travailleurs contractuels qui ne sont ni enseignants, ni médecins ni vétérinaires et qu'elle indique expressément qu'elle vise l'engagement et le licenciement, la cour estime que la délégation telle qu'elle a été donnée est valable.

Cette délégation est en outre opposable à Monsieur D dès lors que la ville publie tous les procès-verbaux du Conseil sur le site internet de la commune. Nonobstant le fait que les pièces 18 et 19 de la ville n'aient pas été déposées au dossier de la procédure, le procès-verbal de la séance du 3 décembre 2018 est encore accessible sur le site actuellement et y figure la délibération donnant cette délégation.

⁶ En effet, l'article 1212-1 du code de la démocratie dispose que le conseil communal fixe le cadre, les conditions de recrutement et d'avancement, ainsi que les conditions et procédure d'évaluation des agents de la commune.

⁷ Le problème de l'opposabilité de la délégation a été examiné dans un arrêt du CE du 9 novembre 2021, N°252 095

⁸ CE 25 avril 2013, N° 223298 (renvoyant à l'arrêt du 5 octobre 2012, N° 220890 pour la description des es faits)

Par conséquent, le jugement doit être confirmé sur ce point.

6.2.2 Le licenciement pour motif grave : les principes

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail dispose :

" 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" .

Quant à la précision des motifs

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La lettre de notification des motifs doit être suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et

puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.⁹

L'exigence de précision n'exige cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés¹⁰ et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation¹¹. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision¹². Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué¹³.

Quant aux délais de trois jours

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave¹⁴. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance¹⁵ ou au moment où les faits peuvent être prouvés¹⁶.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins de trois jours¹⁷.

Quant à l'audition préalable

Il est toutefois admis¹⁸ et même recommandé¹⁹ d'auditionner le travailleur avant de le

⁹ Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900 ; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275, CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, www.juridat.be

¹⁰ Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

¹¹ Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

¹² CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, section Neufchâteau, RG 2012/ au/ 065

¹³ Cass.28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

¹⁴ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, www.juridat.be ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

¹⁵ Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

¹⁶ CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

¹⁷ V.Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, T1, Anthémis, Limal, p. 130

¹⁸ Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

¹⁹ Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail, 2020-2021*, page 2548, n° 4490

licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai²⁰. Il ne faut toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

Il en va de même lorsque l'employeur doit procéder à une enquête avant de se décider s'il licencie son travailleur pour faute grave, pour autant que l'enquête apporte des éléments nouveaux²¹.

La situation des travailleurs contractuels du service public est particulière dès lors qu'en licenciant un travailleur contractuel sans l'entendre préalablement, la ville opèrerait une différence de traitement entre ce travailleur et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration *audi alteram partem*²². Un employeur du service public doit donc combiner le respect de l'audition préalable avec celui du délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement.

Cette audition n'est toutefois pas une condition de forme du licenciement, le licenciement d'un travailleur contractuel n'étant pas un acte administratif²³. A défaut d'audition, le licenciement n'est pas irrégulier mais le travailleur pourra, le cas échéant, invoquer une perte de chance et réclamer des éventuels dommages et intérêts.

Par ailleurs, le principe d'une audition préalable doit être nuancé en ce que la mise en place d'une procédure écrite est possible et n'implique pas nécessairement un débat oral²⁴.

Quant à la notion de motif grave

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

²⁰ Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

²¹ Compendium social, *op.cit.*, p.2556, n° 4502

²² Voir en ce sens l'arrêt de la C.C. du 8 juillet 2017, N° 6409, www.juportal.be

²³ Cass. 12 octobre 2015 S.13.0026.N/1

²⁴ L. Markey et J Jacquain, « Le droit du travail dans la fonction publique », in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, sous la coord. de L. Deau et E. Plasschaert, Larcier, 2018, pp. 580 et sv.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*. La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé²⁵.

Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation de confiance est irrévocablement rompue²⁶.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles²⁷, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute²⁸. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction²⁹. D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016³⁰. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même³¹.

Il faut néanmoins que la faute porte définitivement atteinte à la confiance réciproque des parties³². Certaines hypothèses sont évidentes : le vol, le détournement d'argent, l'utilisation de documents confidentiels.

Le caractère immédiat et définitif de l'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles est parfois plus difficile à apprécier. C'est l'élément de perte de confiance qui permet de faire la distinction entre le manquement qui donne lieu à une autre sanction (avertissement ou licenciement avec préavis) et celui qui donne lieu au licenciement pour motif grave parce

²⁵ Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

²⁶ Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

²⁷ Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

²⁸ Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

²⁹ H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

³⁰ Cass. 6 juin 2016, S150067F, www.juridat.be

³¹ Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

³² V. Vannes, *La rupture du contrat pour motif grave : évolution, aspects techniques et applications diverses*, Limal, Anthémis 2019, p.57 citant CT Liège, 14 mars 1984, TSR, p.483

que la relation de travail n'est plus possible même pendant une courte période³³. Par conséquent, le maintien de la relation du travail sous une autre forme est impossible³⁴.

6.2.3 Application en l'espèce

- *le délai de 3 jours*

En novembre 2021, la ville a eu connaissance de l'arrestation de Monsieur D sur son lieu de travail. Elle a tenté d'en savoir davantage auprès du procureur du roi mais en vain.

Dans le courant du mois de mai 2022, un article de presse intitulé « *Soupçonné d'abus sur quatre enfants* » est paru. La ville a rapidement fait le rapprochement avec Monsieur D. Cet article précisait que le jugement était fixé au 18 mai. Par conséquent, à cette date, Monsieur D bénéficiait toujours de la présomption d'innocence.

Après avoir été libéré de détention préventive, Monsieur D a eu un contact avec son employeur pour reprendre le travail. Il a toutefois été décidé de l'entendre préalablement. Dans cette attente, il a été dispensé de prestations.

Monsieur D prétend que la ville avait connaissance des faits dès le 1^{er} juin 2022 et que si l'audition préalable n'a finalement pas été nécessaire pour le licencier, elle ne l'était pas plus tôt. Par conséquent, le délai de trois jours n'a pas été respecté.

Comme précisé ci-dessus, c'est le collège qui était compétent pour le licencier. Ce n'est donc qu'à partir du moment où l'ensemble de ses membres sont au courant des faits reprochés, accompagnés des toutes les circonstances qui leur donnent le degré de gravité suffisant, que débute le délai de 3 jours pour licencier.

En, l'espèce, le Collège a convoqué Monsieur D à deux reprises :

- la première convocation fixée au 8 juin 2022 l'autorisait à être accompagné d'un défenseur de son choix et à produire tout éventuel extrait de condamnation pour les faits supposés ayant un impact sur ses obligations contractuelles à l'égard de la ville. Il était précisé que dans l'hypothèse où il serait dans l'incapacité de se présenter, un certificat médical circonstancié lui serait demandé. La convocation précisait qu'elle concernait « le futur de notre relation contractuelle » de sorte que Monsieur D ne pouvait se méprendre sur son objet.

Monsieur D a fait parvenir un certificat médical précisant qu'il était incapable de travailler du 19 mai au 30 juin 2022 mais mentionnant toutefois une sortie interdite.

³³ V.Vanes, *op.cit.* p 60 ; cass 1^{er} juin 1981, *JTT* 1981, p 195

³⁴ V VANNES, *op.cit.*, p.62

- La seconde convocation pour le 21 juin 2022 précisait que le Collège avait pris connaissance du certificat médical avec sortie autorisée. Il était rappelé qu'il était libéré de détention préventive concernant, selon la presse, des faits de mœurs impliquant des mineurs. Y était joint l'article de presse. Il était ajouté qu'à défaut de se présenter à l'audition, avec la possibilité d'être accompagné d'un défenseur, le Collège en tirerait comme conséquences qu'il ne contestait pas les faits. Il était réitéré la demande d'un éventuel extrait de condamnation.

Le 15 juin 2022, monsieur D a fait parvenir un certificat circonstancié de son psychiatre qui précise qu'il est incapable de travailler et inapte à affronter l'une ou l'autre réunion qui lui serait imposée ou un conseil communal.

Le licenciement a finalement été décidé par le Collège à la séance du [redacted]. Il est heureux que le Collège communal ne se soit pas basé sur un article de presse pour licencier monsieur D. On peut difficilement reprocher au Collège d'avoir convoqué Monsieur D à deux reprises. L'audition avait toute sa raison d'être. Force est de constater que Monsieur D n'a adressé ni un extrait de son jugement ni contesté les faits qui lui étaient reprochés, ce qui a permis au collège de constater qu'il les reconnaissait (tel qu'annoncé dans la convocation).

Par conséquent, le délai de 3 jours entre la connaissance certaine de ceux-ci par le collège et le licenciement est respecté.

- *Le motif grave*

La lettre de licenciement a joint la délibération du collège communal. Les motifs sont suffisamment précisés.

Il est reproché à Monsieur de :

- Ne pas avoir mis au courant son employeur de sa situation ;
- Ne pas s'être présenté aux convocations alors qu'il avait sortie autorisée ;
- Ne pas avoir contesté les affirmations reprises dans l'article de presse qui lui a été communiqué, ni personnellement ni par personne interposée alors que ces faits sont incompatibles avec l'exercice de sa fonction puisqu'il risque d'être en contact avec un jeune public.

Il n'est pas contesté que Monsieur D a pris connaissance des deux convocations. Alors qu'il était indiqué que le Collège statuerait en l'état, monsieur D n'a pas pris la peine d'envoyer le dispositif du jugement le condamnant ni un courrier contestant les faits. Il ne conteste d'ailleurs pas les faits en termes de conclusions.

Le Collège a donc pu légitimement considérer que les faits reprochés étaient avérés. Ces faits sont de nature à rompre immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur dès lors que Monsieur D s'occupe des voiries, l'entretien des parcs et plaines de jeux, voire des abords des écoles et est donc amené à être en contact avec un jeune public. Comme le relève le tribunal ces faits sont en outre de nature à nuire à l'image de la commune et à perturber le service.

Les faits sont différents de la cause évoquée par Monsieur D. où un travailleur avait tué son épouse³⁵, puisqu'ils s'étaient produits dans un contexte familial difficile et que l'on pouvait écarter toute récidive, ce qui n'est pas exclu en l'espèce.

La ville rappelle à raison par que le statut administratif impose d'éviter un comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans l'administration et tout agissement qui compromet la dignité de la fonction.

C'est par conséquent à juste titre que le tribunal a considéré que la faute grave était établie.

- Quant aux dommages et intérêts pour défaut d'audition

Dans ses conclusions, monsieur D réclame subsidiairement une somme de 5 000€ pour la perte de chance, à défaut d'avoir été entendu³⁶.

Bien qu'il soit couvert par un certificat médical, il est assez surprenant que Monsieur D qui sollicitait pourtant sa reprise au travail, ait été incapable de se présenter devant le collège, d'autant qu'il avait été informé qu'il pouvait se faire assister.

Il n'en demeure pas moins qu'il a remis un certificat médical. Néanmoins, vu la seconde convocation, Monsieur D pouvait à tout le moins exposer ses arguments par écrit et adresser un extrait du jugement qui le condamnait, ce qu'il n'a pas fait.

Comme le relève le tribunal, on peut difficilement reprocher à la ville de ne pas avoir attendu que Monsieur D soit capable de venir s'expliquer vu la gravité des faits et le délai de trois jours imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

Cette demande n'est pas fondée.

6.3 Dépens

Les dépens sont à charge de la partie succombante.

³⁵ CT Liège 17 mars 2022, RG 2021/AN/23

³⁶ A noter que cette demande n'est pas reprise dans le dispositif des conclusions

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2^{ème} ligne.

Monsieur D sollicite que l'indemnité de procédure soit limitée au minimum dès lors que sa situation financière est difficile et qu'il bénéficie de l'aide juridique.

L'indemnité de procédure constitue une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie qui a obtenu gain de cause. L'article 1022 du C.J. dispose que « le juge peut soit réduire soit augmenter l'indemnité de procédure sans dépasser les montants minimum et maximum en tenant compte de :

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

A l'instar du tribunal, la cour réduira l'indemnité au montant minimum, soit à la somme de 937, 50€.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit l'appel recevable et non fondé

Confirme le jugement en toutes ses dispositions

Condamne monsieur D aux dépens d'appel de la ville, liquidés à la somme de 937, 50 €, étant l'indemnité de procédure de base d'appel

Délaisse à Monsieur D la contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne versée au greffe lors du dépôt de la requête d'appel (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Madame A. G., Conseiller faisant fonction de président,
Monsieur G. D., Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur J. V., Conseiller social au titre d'ouvrier ,
Assistés de Monsieur D. D. , greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff.Président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 20 JUIN 2024**, par :

Madame A. G., Conseiller faisant fonction de président,
Monsieur D. D., greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.