



Chambre 3
Numéro de rôle 2021/AM/35
Vxxxxxxx Cxxxxxx / ADMINISTRATION COMMUNALE DE PECQ
Numéro de répertoire 2022/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
03 mai 2022**

r COVER 01-00002692188-0001-0022-01-01-71

D ChIjEI



Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Licenciement pour motif grave d'un travailleur occupé par une administration communale.

Travailleur accusé de faux, usage de faux et de détournement de fonds au préjudice de son employeur.

Plainte pénale déposée par le directeur général et la directrice financière (mandatés par le Collège communal), le 19/01/2015 à l'encontre du travailleur portant sur les mêmes manquements que ceux invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave notifié le 04/02/2015.

Dépôt de plainte révélant la preuve de la connaissance suffisante et certaine des faits par l'autorité communale plus de 3 jours ouvrables avant le licenciement pour motif grave lequel a été opéré deux jours après la seconde audition du travailleur programmée prétendument pour respecter les principes de « bonne administration ». Seconde audition du travailleur ayant été fixée par la Commune pour recréer fictivement un nouveau délai de 3 jours.

Licenciement pour motif grave irrégulier en raison du non-respect du délai de 3 jours. Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1^o du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE:

Monsieur Vxxxxxxx Cxxxxxx, (RRN xx.xx.xx-xxx.xx), domicilié à xxxxxxxxxxxx,

Partie appelante, demanderesse originaire, comparaisant par son conseil Maître HUBERT, avocate à BRAINE-L'ALLEUD

CONTRE :

La COMMUNALE de PECQ, (BCE xxxx.xxx.xxx), représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont sis à xxxxxxxx,

Partie intimée, défenderesse originaire, comparaisant par son conseil Maître D'HAENE substituant Maître VERZELE, avocat à MOUSCRON.



La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu, l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 13/12/2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 15/01/2021;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle, prise sur pied de l'article 747, §1^{er} du Code judiciaire le 02/03/2021 et notifiée aux parties le 03/03/2021;

Vu, pour la COMMUNE de PECQ, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la cour le 02/09/2021;

Vu, pour Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX , ses conclusions principales d'appel reçues au greffe de la cour le 02/11/2021;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 01/03/2022 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour le 15/01/2021, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX a relevé appel d'un jugement prononcé contradictoirement le 13/12/2019 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.



FONDEMENT:**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX , né le xxxxxxx, a été engagé par la COMMUNE de PECQ en qualité de coordinateur du service accueil temps libre (ATL) selon un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée le 08 novembre 2007 avec effet le 13 novembre 2007 pour exercer ses fonctions à mi-temps, soit 18 heures par semaine (pièce 1 — dossier Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX).

Le 1^{er} février 2010 Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX , signa un second contrat de travail à durée indéterminée, également pour assumer des prestations à mi-temps à savoir celles de « coordinateur de l'accueil extrascolaire et des plaines de jeux communales », conformément à la délibération du Conseil communal du 24 février 2014. (pièce 19 — dossier de COMMUNE de PECQ).

Par contrat de travail à durée indéterminé conclu le 4 mars 2014, la COMMUNE de PECQ engagea Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX en qualité d'employé pour une fonction d' « agent chargé du Plan de Cohésion Sociale », conformément à la délibération du Conseil communal du 24 février 2014.

Cet engagement portait, également, sur l'exécution d'un horaire à temps partiel (mi-temps). (pièce 20— dossier de la COMMUNE de PECQ).

Le 15 septembre 2014, un avertissement fut notifié à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX suite au constat de sa présence dans les locaux de l'administration communale le 2 septembre 2014 alors qu'il était en incapacité de travail (pièce 1 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Aux termes d'une note de service interne datée du 17 septembre 2014, le directeur général de la COMMUNE de PECQ sollicita des explications auprès de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX et du personnel de la structure ATL (Accueil Temps Libre) suite à une plainte du 15 septembre contre le fonctionnement de ladite structure ATL (pièce 2 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Le 3 octobre 2014, le directeur général de la COMMUNE de PECQ adressa au Collège communal un rapport sur le travail de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX (pièce 3 — dossier de la COMMUNE de PECQ).



Il ressort du procès-verbal de la séance du Collège communal extraordinaire du 13 janvier 2015 qu'une première information fut donnée au collège suite à la découverte d'irrégularités dans la gestion financière de l'AIL en date du 12 janvier 2015 (pièce 4-dossier de la COMMUNE de PECQ).

Il fut en conséquence décidé, lors de la séance du 13 janvier, de convoquer Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX pour lui faire part des dysfonctionnements constatés le 12 janvier à savoir :

différence entre les montants des recettes perçues au niveau de l'ATL et de la recette communale,
remise par le coordinateur d'une somme importante correspondant à la recette d'avril 2014. Cette recette a été remise au directeur général et à la directrice financière en coupures importantes.

Suivant les termes de ce procès-verbal de la séance du Collège communal tenue le 13 janvier 2015, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX fut convoqué en séance et des explications lui furent réclamées « *quand (sic) à cette manière de procéder* » « *ainsi qu'en ce qui concerne l'absence de recettes pour les longues périodes de vacances 2014* ».

Au terme de cette séance, le Collège communal à l'unanimité, décida, dès lors :

1. de signifier à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX qu'il était mis en «dispense de service» jusqu'une date qui lui sera communiquée ;
2. de charger le Directeur général d'établir un rapport administratif complet pour la mise en place d'une procédure d'audition préalable à une sanction disciplinaire;
3. de mandater le Directeur général et la Directrice financière pour le dépôt d'une plainte sur les manquements constatés (modification des reçus et sommes transmises tardivement ou jamais transmises).

En date du 14 janvier 2015, un échange de mails eut lieu entre Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX et Monsieur VXXXXXXXX, le Directeur général de la Commune de PECQ (pièce 5 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX adressa à Monsieur VXXXXXXXX un premier mail, ce jour-là à 9h22', rédigé comme suit:



« Bonjour Xxxxxx,

Effectivement, je suis totalement en faute. Je n'ai pas d'excuses à avoir. Jamais n'aurais du mettre ces enveloppes dans mon bureau et encore moi ne plus y penser par la suite. C'est une négligence de ma part par rapport à cela. Tu m'as fait la réflexion en août et depuis lors le moindre centimes reçu est déposé à la compta. Je n'avais pas à aller chercher la recette pour la déposer à la commune. Je voulais juste "bien faire" afin qu'il n'y ait pas de grosses d'argent qui restent en possession du chef plaine ou à la structure.

Aucun-discrédit à avoir sur d'autres personnes. Moi seul assume ce manquement et cette négligence. Je le regrette fortement bien évidemment car me donne à 100% dans mon travail au regret de trop bien faire par moment.

J'accepterais bien évidemment toutes sanctions à mon encontre comme celle faite hier mais je te certifie que plus aucun manquement ne sera déplorer à mon égard, c'est une certitude.

Voilà, rien ne changera suite à ce mail car ce qui est fait je ne sais pas revenir en arrière pour aller donner de suite l'enveloppe mais voulais juste que tu saches que je regrette fortement d'avoir agit de la sorte. J'espère avoir une seconde chance suite à cela car je m'en veux vraiment.

Bien à toi.

Cxxxxxx »

Le jour même à 12h00', Monsieur VXXXXXXXXX lui répondit comme suit:

« Je prends bonne note mais...

Sache que la perte de confiance est importante en ce qui me concerne)

Cette réponse conduisit Monsieur VXXXXXXXXX CXXXXXX à faire valoir à l'adresse de Monsieur VXXXXXXXXX les observations suivantes le même jour à 12h06':

« Tout a fait compréhensible et logique ... Je me répète mais je n'ai pas d'excuses quant à cette négligence de ma part. Je crois que mon boulot a côté de cela est bien fait ou du moins je fais en sorte de l'effectuer de mieux que je peux excepte ce fait la.

Bonne semaine. »

r PAGE 01-00002692188-0006-0022-01-01-71

[3:141:1

L e

Le 16 janvier 2015, le Directeur général de la COMMUNE de PECQ établit un rapport sur les manquements reprochés à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX à savoir :

- «
- *Sommes importantes non perçues ;*
 - *Présence de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX dans les locaux alors que celui-ci est couvert, par un certificat médical ;*
- Existence de différences entre les montants de recettes perçues au niveau du service accueil temps libre et au niveau des recettes communales ;*
- *Différences entre les sommes enregistrées au niveau de la recette communale et celles déclarées dans les attestations fiscales remises aux bénéficiaires ;*
 - *Absence de recettes pour les mois d'avril, juillet et août 2014;*
- Absence de rentrées d'argent pour les années antérieures ;*
- Absence de retour envers la hiérarchie alors que des accueillantes du service Accueil Temps Libre avaient soumis à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX différentes questions que ce dernier se devait de répercuter auprès du Directeur général de la commune;*
- *Elaboration de faux documents et modification de documents. »* (pièce 6.1 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Le Directeur général conclut son rapport comme suit :

« Vu les faits constatés et évoqués ci-dessus, la relation de travail ne peut plus être maintenue entre l'employeur (la commune de PECQ) et son agent suite à une perte de confiance due aux manquements constatés surtout en matière de gestion des recettes de la structure de l'accueil extra-scolaire.

En tant que chef du personnel, monsieur le Directeur général Xxxxxx VXXXXXXXX tient à préciser au collège communal que de son côté la confiance dans la relation de travail est complètement rompue avec l'agent ».



Entretemps, soit le 15 janvier 2015, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX s'était vu notifier un courrier recommandé co-signé par le Directeur général et le Bourgmestre de la COMMUNE de PECQ et libellé comme suit:

« Monsieur,

Conformément aux dispositions régissant le régime disciplinaire fixé dans le règlement de travail, nous portons à votre connaissance que le collège communal réuni en séance exceptionnelle ce mardi 13 janvier 2015 a décidé le lancement d'une procédure disciplinaire à votre égard.

Les faits qui vous sont reprochés concernent la gestion financière et l'organisation de l'accueil extrascolaire. Les responsables communaux se posent en effet de nombreux questionnements à ce sujet.

Suite à ces questionnements, la confiance dans la relation de travail est fortement remise en question.

Comme spécifie dans le règlement de travail, le collège communal vous entendra en vos moyens de défense, le 2 février 2015 à 14 heures, en la maison communale. D'ici cette date, vous restez dispensé de service.

A dater de la réception de la présente, vous pouvez, seul ou en compagnie de votre défenseur éventuel, consulter le dossier à charge et communiquer par écrit, si vous le souhaitez, vos moyens de défense au collège communal. Le dossier peut être consulté auprès du directeur général sur rendez-vous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'assurance de notre parfaite considération. » (pièce 7 — dossier de la COMMUNE de PECQ)

Le 19 janvier 2015, Monsieur VXXXXXXXX , accompagné de Madame PXX , directrice financière de la COMMUNE de PECQ, tous deux mandatés par le Collège communal, déposèrent plainte auprès de la zone de police Val de l'Escaut à l'encontre de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX du chef de faux, d'usage de faux et de vol domestique commis par un travailleur au préjudice de la COMMUNE de PECQ (pièce 21 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Le 2 février 2015, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX , assisté de Monsieur Dxxxxxxx Pxxxxxx , délégué CGSP, fut auditionné par le Collège communal. Un procès-verbal d'audition fut dressé. (pièce 8 — dossier de la COMMUNE de PECQ).



Il appert de ce procès-verbal que Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX n'a reconnu aucun fait lui reproché tout en répondant aux questions qui lui furent posées.

Lors de la séance du 2 février 2015, le Collège communal décida à l'unanimité de mettre fin aux deux contrats de travail de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX sur le champ pour motif grave (pièce 9 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Par courrier recommandé du 4 février 2015, le Bourgmestre et le Directeur général de la COMMUNE de PECQ notifièrent à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX la décision du Collège communal de rompre ses deux contrats de travail avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité en ces termes: (pièce 5 — dossier de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX)

« (...) Conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail et suite à votre audition de ce 2 février 2015, nous vous notifions la décision de l'autorité compétente (en l'occurrence le collège communal) de mettre fin immédiatement à vos contrats de travail sans préavis ni indemnité et ce pour motif grave. Cette rupture de contrats est effective à partir de ce jour.

A la date du 2 février 2015, le collège Communal a en effet pris connaissance de fautes constituant un motif grave nous autorisant à mettre fin à vos contrats. (...) »

Par lettre recommandée du 5 février 2015, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX s'est vu notifier les motifs à l'appui desquels le Collège communal avait pris la décision de le licencier pour motif grave (pièce 6— dossier de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX) :

« (...) Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail et suite au courrier de notification du 4 février 2015 par lequel la rupture de contrats de travail pour faute grave vous a été signifiée, vous trouverez ci-dessous les motifs retenus par l'autorité compétente (collège communal).

En date du 2 février 2015, le collège communal a en effet acquis la conviction que les faits décrits ci-après constituent une faute grave « rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ».

Ces faits sont les suivants et sont développés dans les documents annexés :

- irrégularités dans la gestion financière de l'accueil extrascolaire pour les années 2014, 2013 et 2012: les recettes perçues n'ont pas été transmises à la recette communale ou ont été transmises avec beaucoup de retard (plus de 6 mois) ;*

r PAGE Di-E10002692188-0009-01322-01-01-71

Ere El

.ç.1

Eh

- *modifications des reçus rédigés par les accueillantes ATL avant leur transmission à la recette communale ;*
- *reçus « fictifs » établis avec copie de signatures d'autres agents pour des recettes non enregistrées au niveau de la comptabilité communale et parfois durant des périodes de congé de ces agents;*

De plus, les faits constatés sont d'autant plus graves que vous étiez investi d'une fonction de confiance et de « chef de service » au sein de l'administration communale depuis de nombreuses années.

Les fonctions de coordinateur de l'accueil extrascolaire (ATL) mais également de coordinateur du Plan de cohésion sociale (PCS) sont en effet des postes à responsabilité et sur lesquels l'autorité administrative et l'autorité politique doivent pouvoir avoir totale confiance.

Au vu des éléments invoqués, la perte de confiance entre les deux parties (vous-même et l'autorité hiérarchique) est de nature telle que la poursuite de la collaboration professionnelle s'avère définitivement impossible.

De plus, il est également porté à votre connaissance qu'une plainte a été déposée auprès des services de police dans le cadre de cette affaire. (..) »

Le formulaire C4 établi le 10 février 2015 mentionna comme motif précis du chômage :

« Faits rendant définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle à savoir : irrégularités dans la gestion financière de l'accueil extra-scolaire pour les années 2014, 2013 et 2012 (recettes non perçues!); modification des reçus des puéricultrices et établissement de reçus fictifs pour des recettes non enregistrées. Les faits constatés sont d'autant plus graves que l'agent exerçait une fonction de confiance et de chef de service au sein de l'administration communale ». (pièce 8— dossier de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX)

Le 13 mars 2015, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX introduisit un recours gracieux auprès de la Région Wallonne contre son licenciement (pièce 14 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Par courrier du 16 avril 2015, l'organisation syndicale de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX contesta la décision de licenciement pour motif grave, son affilié niant les faits invoqués et certifiant avoir toujours effectué son travail avec la plus grande conscience professionnelle (pièce 10 — dossier de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX).

Elle réclama le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

r - PAGE 01-00002692188-0010-0022-01-01-71

et1

L m.

Par courrier du 1^{er} juillet 2015, la tutelle informa la COMMUNE de PECQ que la délibération du collège communal du 2 février 2015 ne faisait pas l'objet d'une mesure d'annulation (pièce 18 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

La plainte de la COMMUNE de PECQ fut classée sans suite le 23 octobre 2015 par le parquet (pièce 22 — dossier de la COMMUNE de PECQ).

Faute pour la COMMUNE de PECQ de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX , ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation du 3 février 2016, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX assigna la COMMUNE de PECQ aux fins de l'entendre condamner à lui verser:

la somme de 24.206,64 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 6 mois et 8 semaines, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 4 février 2015 ;

la somme provisionnelle de 1 € à titre de somme due en vertu ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 4 février 2015.

Il sollicita, également, la condamnation de la COMMUNE de PECQ au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX postula, enfin, que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par jugement prononcé le 13 décembre 2019, le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai a, après avoir déclaré la demande recevable, ordonné d'office tout à la fois une mesure d'enquêtes par témoins ainsi qu'une comparution personnelle des parties aux fins de lui permettre de se prononcer sur la matérialité des faits reprochés, leur imputabilité à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX ainsi que sur leur gravité.

Par ailleurs, le tribunal ordonna, également, sur pied de l'article 877 du Code judiciaire, à la COMMUNE de PECQ de produire aux débats plusieurs documents nommément identifiés par ses soins dont le contenu devait être débattu lord de la comparution personnelle des parties.

Cependant, dans les motifs décisifs de son jugement (non reproduits dans le dispositif de celui-ci) le premier juge avait considéré « *qu'aucun grief ne pourrait être fait à la COMMUNE de PECQ quant au respect du double délai de 3 jours dès lors que l'audition de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX par le Collège communal était l'élément faisant courir le double délai et que :*

Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX a été entendu en ses moyens par le Collège communal le 2 février 2015;

le congé a été notifié par courrier recommandé du 4 février 2015;

la notification des motifs graves a été opérée par courrier recommandé du 5 février 2015. »

D'autre part, le tribunal fit, également, valoir dans les motifs décisifs de son jugement (non reproduits dans son dispositif) que « *la lettre de notification des motifs était, en outre, suffisamment claire et explicite pour que Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX ait compris les griefs fondant la décision de licenciement* ».

Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT DONT APPEL

Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré dans ses motifs décisifs que la COMMUNE de PECQ avait respecté le double délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978.

En effet, fait-il valoir, les faits qui, selon la COMMUNE de PECQ, ont justifié son licenciement pour motif grave étaient connus de celle-ci avec une certitude suffisante depuis plus de 3 jours ouvrables avant la notification du congé ce que révèle, selon lui, la plainte déposée le 19 janvier 2015 par Monsieur VXXXXXXXX et Madame PXX, tous deux mandatés par le Collège communal.

Le non-respect du délai de 3 jours est, en conséquence, rapporté, fait observer Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX, puisque la plainte pénale diligentée nommément à son encontre visait précisément les mêmes griefs que ceux invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave lui signifié le 4 février 2015.

Il sollicite, partant, la réformation du jugement dont appel et la condamnation de la COMMUNE de PECQ à lui verser une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 8 semaines de rémunération soit un montant brut de 24.206,64€ à majorer des intérêts sur le brut depuis le 4 février 2015.

POSITION DE LA COMMUNE DE PECQ:

La COMMUNE de PECQ relève, de prime abord, que par une délibération du 24 février 2014, le Conseil communal a donné délégation au Collège communal pour procéder à l'engagement et au licenciement des agents contractuels dans les limites de l'article L 1213-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

Partant de ce constat, souligne-t-elle, ce n'est qu'au moment où le Collège a pris connaissance des faits reprochés à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX que le délai légal de 3 jours a commencé à courir.

La COMMUNE de PECQ indique qu'au moment où la plainte a été déposée par son Directeur général, le Collège communal n'avait pas tous les éléments en sa possession pour apprécier ou non l'existence du motif grave.

En effet, fait-elle valoir, si le Collège communal a pris connaissance d'irrégularités dans la gestion du service ATL le 12 janvier 2015, il n'avait, toutefois pas, à cette date, connaissance de l'ampleur de ces irrégularités ni leur nature.

La COMMUNE de PECQ précise, ainsi, que c'est dans ce contexte que le Collège communal a décidé, par délibération du 13 janvier 2015, d'ordonner tout à la fois une enquête, l'audition de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX ainsi que le dépôt d'une plainte auprès des services de police.

Elle souligne, ainsi, que ce n'est que lors de la réunion du 2 février 2015 — au cours de laquelle Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX fut entendu — que tous les membres composant le Collège communal ont pu prendre connaissance du rapport établi par le Directeur général, les différentes auditions réalisées (en ce compris celles des puéricultrices) et, par la même occasion, du motif grave justifiant le licenciement de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX de telle sorte que c'est à partir du jour de l'audition qu'il s'impose de faire débiter le délai de 3 jours.

La COMMUNE de PECQ estime, ainsi, avoir respecté le double délai légal de 3 jours puisque c'est par courrier du 4 février 2015 que Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX a été informé de son congé pour motif grave avec effet immédiat, le second courrier lui notifiant les motifs à l'appui de son licenciement pour motif grave lui ayant été signifié le lendemain, soit le 5 février 2015.

Elle sollicite, dès lors, la confirmation du jugement dont appel en ce que le premier juge a conclu au respect du double délai légal de 3 jours.

LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisi du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisi de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX limite son appel aux motifs décisifs du jugement querellé selon lesquels la COMMUNE de PECQ a respecté le double délai légal de 3 jours prescrit par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Ainsi, si la cour de céans faisait droit à la thèse soutenue par Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX selon laquelle la COMMUNE de PECQ n'a pas respecté le double délai légal de 3 jours, le litige opposant les parties se clôturerait par la reconnaissance au bénéfice de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX d'une indemnité compensatoire de préavis en raison de l'irrégularité dont serait entaché le congé pour motif grave lui signifié.

Par contre, si d'aventure la cour de céans devait confirmer le jugement dont appel sur ce point, elle serait saisie d'office du fond du litige portant sur le bien-fondé de la mesure de licenciement pour motif grave notifiée à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX en raison du principe dit de « l'effet dévolutif » de l'appel consacré par l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire.

Elle ne renverrait le dossier au premier juge que si elle confirmait même partiellement les mesures d'instruction ordonnées par celui-ci.



DISCUSSION — EN DROIT**I. Fondement de la requête d'appel****I. 1. Quant au fondement du premier moyen déduit du non-respect par la COMMUNE de PECQ du double délai légal de 3 jours****I. 1. a] Rappel des principes applicables**

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3/7/1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « *cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps)* » (Cass., 22/5/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que) du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3/7/1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), 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 jours.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction)* » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676; Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 848; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076; Cass., 14/10/1996, Pas., I., p. 983 ; Cass., 19/3/2001, Pas., I, p. 436).



La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le lendemain du jour de la connaissance des faits et non le lendemain du jour où la personne compétente pour donner le congé «aurait pu ou dû» en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28/2/1994, JTT, 1994, p. 286; Cass., 25/44/1989, JTT, 1989, p. 81; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; «Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « *Le licenciement pour motif grave* », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peut constituer l'événement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des 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 (Cass., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note; Cass., 8 /11/1999, JTT 2000, p. 210; Cass., 5/11/1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243; 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* », Anthemis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.



Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17/1/2005, la Cour de cassation a livré l'enseignement suivant :

« // ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3/7/78 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (JTT, 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *« lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours »* (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, p. 76).

I.1. bj Application des principes au cas d'espèce

Par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration « audi alteram partem » et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît, ainsi, que le principe général « audi alteram partem » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael : « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout ? » (obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1700).

Il en résulte que le principe général de bonne administration « audi alteram partem » s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement de l'auditionner préalablement.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave (C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018).

Par ailleurs, le principe « audi alteram partem » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations (C. const., 22 février 2018, déjà cité).

Dans ce cadre, il doit pouvoir disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation (C.E., 14 mai 2007, Brynaert1.-M. c/ Ville de la Louvière, arrêt n°171.146, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017:
« *Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations* » (C.E., 21 mars 2017, Harnisfeger D. c/ Etat belge, arrêt n°237.734, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

Cependant, les principes généraux de droit, tels ceux de bonne administration, ne peuvent contrevenir à une règle de droit de surcroît doublement impérative (tant pour l'employeur que le travailleur) comme celle de l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, qui impose le respect, dans le chef de l'employeur, du double délai de 3 jours en cas de notification d'un congé pour motif grave (voyez : Cass., 06/11/2000, Pas., I, n° 598 et les conclusions du ministère public, Cass., 29/11/2004, Pas. I, p. 1875; Cass., 02/04/2009, Pas., I, p. 849).

Il s'impose, en effet, de faire prévaloir la règle du respect du double délai légal de 3 jours par rapport aux principes généraux de droit (administratif) d'un rang hiérarchiquement inférieur (voyez s'agissant du respect des principes procéduraux édictés par une convention collective de travail : Cass., 22/05/2000, JTT, 2000, p. 369; Chr. D. S., 2001, p. 259 et Pas, 2000, I, p. 943).



La problématique liée à l'audition du travailleur contractuel engagé par une autorité publique pose la question du respect du double délai légal de 3 jours imposé par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03/07/1978.

S'il est, en effet, incontestable, que le double délai de 3 jours prescrit par l'article précité peut parfois ne commencer à courir qu'au terme de l'audition de l'employé sur qui pèsent des soupçons de manquements constitutifs de motif grave, celle-ci ne saurait avoir pour effet de dénaturer l'article 35 de la loi du 03/07/1978 : elle ne postpose le point de départ du délai de 3 jours que lorsqu'elle s'avère nécessaire à l'acquisition d'une certitude dans le chef de l'employeur.

Il s'impose, en toute hypothèse, d'avoir égard aux circonstances de la cause lesquelles peuvent établir que la mesure d'audition était inutile parce que l'auteur du congé avait adopté, avant celle-ci, un comportement établissant qu'il connaissait déjà les faits avec toutes les circonstances de la cause pouvant lui attribuer le caractère d'un motif grave.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ne peut être utilisée par l'employeur pour recréer fictivement un nouveau délai de 3 jours dès lors qu'il avait acquis une connaissance suffisante et certaine des faits avant l'audition du travailleur.

En l'espèce, la COMMUNE de PECQ a acquis la certitude de la matérialité des manquements constatés et de leur imputabilité personnelle à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX à tout le moins dès le 19 janvier 2015 lorsque Monsieur VXXXXXXXX, directeur général de la COMMUNE de PECQ et Madame PXX, directrice financière de celle-ci, mandatés par le Collège communal de PECQ, ont déposé plainte auprès de la zone de police du Val de l'Escaut contre Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX du chef de faux en écritures, usage de faux en écritures et de vol domestique commis par un travailleur au préjudice de son employeur.

Les deux plaignants ont, au nom du Collège communal de PECQ, remis aux enquêteurs un rapport intitulé « rapport financier ATL » au sein duquel étaient répertoriées toutes les irrégularités relevées depuis 2012 (voir à ce sujet le dossier répressif — pièce 22 du dossier de la COMMUNE de PECQ), rapport qui avait été réclamé à la recette communale et à la directrice financière par le Collège lors de sa séance du 13 janvier 2015.

Il est à noter que Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX avait été auditionné une première fois par le Collège Communal, lors de sa séance tenue le 13 janvier 2015, et que les justifications fournis par l'intéressé, ce jour-là, avaient conduit le Collège à lui signifier une « *dispense de service* » jusqu'à nouvel ordre : cette situation avait incité Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX à réagir par mail le lendemain auprès de Monsieur VXXXXXXXX pour lui faire part de sa décision de « *s'amender* » par rapport aux reproches lui adressés déduits de la rétention par ses soins des enveloppes contenant les recettes de l'ATL qu'il qualifiait de « *négligence de sa part* ».

La cour de céans ne peut manquer d'observer que la plainte pénale contre Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX porte précisément sur les mêmes griefs que ceux invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave.

C'est donc en vain que la COMMUNE de PECQ indique en termes de conclusions que « *ce n'est que lors de la réunion du 2 février 2015 — où Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX a été entendu — que tous les membres composant le Collège communal de PECQ ont pu prendre connaissance du rapport établi par le Directeur général, les différentes auditions réalisées et, par la même occasion, du motif grave justifiant le licenciement de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX* » (page 17 des conclusions principales d'appel de la COMMUNE de PECQ).

Il est, ainsi, incontestable que le Collège communal (à qui le Conseil communal avait, par délibération du 24 février 2014, donné délégation pour procéder à l'engagement et au licenciement des agents contractuels dans les limites de l'article L 1213-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation) avait une connaissance certaine et suffisante des faits érigés au titre de motif grave à tout le moins dès le 19 janvier 2015 de telle sorte que la nouvelle audition de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX fixée au 2 février 2015 a été programmée par la COMMUNE de PECQ dans le seul but de recréer fictivement un nouveau délai de 3 jours en tirant faussement argument de l'obligation lui impartie en sa qualité d'employeur public de respecter les principes de bonne administration (« *audi alteram partem* ») applicables en cas de licenciement d'un agent contractuel de la fonction publique.

En notifiant à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX son congé pour motif grave le 4 février 2015, la COMMUNE de PECQ n'a pas respecté le délai de 3 jours visé à l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978, ce qui confère au licenciement un caractère irrégulier.

Partant de ce constat, Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX est, dès lors, en droit de sa voir allouer, conformément au prescrit de l'article 39, §1, de la loi du 3 juillet 1978 et à celui de l'article 37, §2 de ladite loi, le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 8 semaines de rémunération, soit le montant brut de 23.915,39€ (et non 24.206,64€ comme erronément mentionné par Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX) sur base du calcul suivant :

(1.313,81€ X 2 X 13,92/12) X 6 mois	18.288,24 €
(1.313,81€ X 2 X 13,92/12 X 3/13) X 8 semaines	5.627,15 €

La somme due de 23.915,39€ bruts doit être majorée des intérêts moratoires à dater du 4 février 2015, puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement.

Il s'impose de déclarer la requête d'appel fondée et, partant, de réformer le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré la demande originaire recevable.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré la demande originaire de Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX recevable ;

Condamne la COMMUNE de PECQ à verser à Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX la somme brute de 23.915,39€, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déductions des prélèvements sociaux et fiscaux, somme à majorer des intérêts moratoires sur le montant brut depuis le 4 février 2015, puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la COMMUNE de PECQ aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur VXXXXXXXX CXXXXXX à la somme de 5.200€ se ventilant comme suit:

- Indemnité de procédure de base de première instance: 2.600€
- Indemnité de procédure de base d'appel : 2.600€



Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de:

Xavier VLIEGHE, président de chambre,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Fabrice ADAM, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 03 mai 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.

Le greffier,

Le pr 'dent,

