



| |
|--|
| Chambre 2 |
| Numéro de rôle 2022/AM/226 |
| CPAS DE CHARLEROI / MXXXXXX PXXXXXX |
| Numéro de répertoire 2023/ |
| Arrêt contradictoire, définitif |

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
08 novembre 2023**

**DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail - Ouvrier - Congé pour motif grave -
Connaissance des faits - Délai de 3 jours ouvrables - Autorité compétente - Audition -
Gravité du motif - Faute professionnelle - Licenciement manifestement déraisonnable.**

Article 578,1°, du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

CPAS DE CHARLEROI, BCE XXXX.XXX.XXX, dont le siège est établi
à XXXX XXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Appelant, comparaisant par son conseil Maître M. F., avocat à
Charleroi.

CONTRE :

MXXXXXX PXXXXXX, RN XX.XX.XX-XXX.XX, domicilié à XXXX
XXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Intimé, comparaisant par son conseil Maître P. M., avocate à
Charleroi.

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 13 juin 2022 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 25 avril 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- les conclusions de synthèse du CPAS DE CHARLEROI reçues au greffe le 15 juin 2023 ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur MXXXXXX PXXXXXX reçues au greffe le 16 août 2023 ;
- les dossiers des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 12 octobre 2023, en vertu du nouveau règlement particulier de notre cour entré en vigueur au premier juillet 2023.

L'appel, introduit dans les forme et délai légaux, est recevable.

1. Les faits et antécédents de la cause

A partir du 27 septembre 2018, Monsieur MXXXXXX PXXXXXX a presté pour le compte du CPAS de Charleroi, en qualité d'aide familiale, dans le cadre de 3 contrats de travail à durée déterminée s'étalant durant les périodes suivantes :

- du 27 septembre 2018 au 26 janvier 2019 ;
- du 16 octobre 2018 au 26 janvier 2019 ;
- du 27 janvier 2019 au 26 janvier 2020.

En date du 8 janvier 2020, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée pour une entrée en service à partir du 27 janvier 2020, toujours en qualité d'aide familiale, à temps plein.

Dans le courant de la semaine du 6 janvier 2020, la supérieure hiérarchique de Monsieur MXXXXXX PXXXXXX , Madame GXXXXX , est interpellée à propos de prestations effectuées par les soins de l'intéressé, le dimanche 5 janvier 2020.

En date du 16 janvier 2020, elle rédige un rapport ayant pour objet « *F54 pour recadrage MXXXXXX PXXXXXX - pour prestations du 5 janvier 2020* » ; rapport qu'elle adresse le même jour sera par mail à Mesdames SXXXXXX et MXXXX . Ce rapport est rédigé en ces termes :

«Concerne la plainte de BXXXX YXXXXX contre MXXXXXX PXXXXXX

En semaine du 06/01/2020 je suis interpellée par CXXXXX PXXXXXXX SXXXXXX qui me fait part des dires de Madame BXXXX YXXXXX qui se plaint de n'avoir eu aucune prestation le dimanche 05/01/2020.

Parallèlement, je suis informée que Madame PXXXXX MXXXX (qui vit dans le même immeuble de la bénéficiaire et fait partie d'une autre équipe) a reçu des sms de la part de MXXXXXX PXXXXXX qui lui demande d'intervenir chez Madame BXXXX YXXXXX car il a un souci de voiture, est malade mais qu'il viendra après-midi.

Je contacte Madame MXXXX qui m'explique le déroulement de cette évènement et me dit qu'inquiète de voir Madame BXXXX YXXXXX livrée à elle-même, elle décide d'assurer le maintien du matin, un peu plus tard dans la journée, Madame

MXXXX envoie un sms à Monsieur MXXXXXX PXXXXXX pour s'assurer qu'il vient bien faire sa prestation de l'après-midi ce dernier lui répond qu'il ne pourra pas l'assumer. Là encore Madame MXXXX interviendra auprès de Madame BXXXX YXXXXX .

La vérification du F54 a démontré que Monsieur MXXXXXX PXXXXXX a comptabilisé ses prestations pour la journée entière. Sur les 6 bénéficiaires seuls 2 ont signé. Notons que la mention « ne signe pas » a été indiquée par Monsieur MXXXXXX PXXXXXX pour les autres bénéficiaires.

En date du 15/01/2020, à sa demande, je rencontre Madame BXXXX YXXXXX et me confirme le déroulement de l'évènement. Au terme de cette entrevue, Madame me précise qu'elle est très mal face à la situation mais ne peut pas accepter cette attitude car son maintien à domicile dépend du passage de l'aide familiale. »

Ce même 16 janvier 2020, à 16H05, Madame SXXXXXX , la responsable du service d'aide et soins à domicile transmet par mail le rapport de Madame GXXXXX à Monsieur LXXXXXX, juriste, et à Monsieur BXXXXX, responsable RH,.

Monsieur MXXXXXX PXXXXXX est entendu le 22 janvier 2020 par ses supérieurs hiérarchiques et par le directeur RH. Un procès- verbal d'audition est dressé. Ce PV d'audition est libellé en ces termes :

« Nous rappelons les faits à Mr MXXXXXX PXXXXXX . Tournée du 5/1/2020 non réalisée sans prévenir la coordination. Ni Mme SXXXXXX , MXXXX ou FXXXXX n'ont été informées des faits le 5/1/2020. L'intéressé a contacté son ancienne collègue et voisine de pallier d'un des bénéficiaires afin d'effectuer cette prestation.

Mr admet avoir rédigé son F54 à l'avance. Nous l'informons donc qu'il s'agit d'un faux! Concernant Mme BXXXX YXXXXX , il signale que c'est difficile pour elle quand c'est un homme qui preste. Ceci n'étant pas une justification valable.

Concernant Mme DXXXXXXXX, nous l'informons que la prestation aurait dû avoir lieu vers midi et pas à 15h00.

Concernant la signature de Mme PXXX, nous l'informons qu'elles ne correspondent pas. Mr nous informe que Mme PXXX lui a demandé de signer à sa place. Il s'agit donc de faux en écriture, d'une faute et pas d'une erreur. Les documents ne sont pas conformes aux prestations effectuées. L'intéressé ayant rédigé son F54 à l'avance et de manière erronée risque de mettre en péril notre demande de subvention.

L'intéressé explique ne pas avoir presté chez Mme BXXXX YXXXXX se fiant que sa collègue allait le faire vu qu'elle est voisine avec Mme BXXXX YXXXXX .

Mr MXXXXXX PXXXXXX n'est pas en mesure de nous dire si les 28,3 km renseignés comprennent les parts de kms pour les prestations de Mme BXXXX YXXXXX .

Nous signalons à l'intéressé qu'il y a perte de confiance et faute professionnelle Mr signale être retourné chez lui entre 13h30 et 15h00 et être retourné à 15h00 chez Mme DXXXXXXXXX.

Concernant Mr IXXXXX, il a triplé la prestation (prévue 1/2h à la base) alors qu'il s'agit d'une personne vulnérable.

Nous demandons à l'intéressé de ne plus se présenter sur son lieu de travail jusqu'à la décision du bureau permanent qui aura lieu ce jeudi 23/1 ou le jeudi suivant.»

Monsieur MXXXXXX PXXXXXX et les personnes présentes signent ce procès-verbal d'audition.

Le 23 janvier 2020, le bureau permanent du CPAS de Charleroi décide de licencier Monsieur MXXXXXX PXXXXXX pour faute grave, au terme de la motivation suivante :

«...Considérant que pendant la semaine du 06 janvier 2020, le CPAS est interpellé par Madame BXXXX YXXXXX qui se plaint de n'avoir eu aucune prestation le dimanche 05 janvier 2020 ;

Considérant que parallèlement, le CPAS est averti par une de ses collègues que MXXXXXX PXXXXXX lui a envoyé un sms pour lui demander d'intervenir chez Madame BXXXX YXXXXX le 05 janvier 2020 et qu'il viendra ;

Considérant que sa collègue assure donc le maintien du bénéficiaire et envoie à MXXXXXX PXXXXXX un sms pour s'assurer qu'il vient bien faire sa prestation de l'après-midi ;

Considérant que sa collègue effectue encore la prestation de l'après-midi car MXXXXXX PXXXXXX lui répond qu'il ne pourra pas assumer celle-ci ;

Considérant que le formulaire F54 de Monsieur MXXXXXX PXXXXXX , document officiel prévu dans la réglementation des SAF permettant d'attester les heures prestées tant pour la facturation des bénéficiaires que la justification des subsides à charge de l'AVIQ et de contrôler les heures de prestation des aides familiales, tel que prévu au règlement de travail du CPAS, laisse apparaître que Monsieur MXXXXXX PXXXXXX a indiqué avoir effectué ses prestations chez Madame BXXXX YXXXXX le 05 janvier 2020 ;

Considérant que sur ce même formulaire F54, des doutes sont également émis sur la signature en regard du nom de Madame PXXX en comparaison avec la signature qu'elle appose habituellement ;

Considérant qu'en date du 22 janvier 2020, l'agent a été entendu sur l'ensemble de ces éléments ;

Considérant que de l'audition, il apparaît ce qui suit:

- *Monsieur MXXXXXX PXXXXXX confirme ne pas avoir presté chez Madame BXXXX YXXXX le dimanche 05 janvier 2020 et avoir demandé à sa collègue de prêter à sa place sans en avoir informé son service ;*
- *Interrogé sur la signature de Madame PXXX pour la prestation du 05 janvier 2020, Monsieur MXXXXXX PXXXXXX confirme avoir signé à la place de la bénéficiaire. Il s'agit donc d'un faux en écriture ;*
- *Les prestations renseignées chez Monsieur IXXXXX sont trois fois plus importantes que nécessaire, à savoir 1heure 30 au lieu de 30 minutes ;*
- *La prestation chez Madame DXXXXXX a été effectuée à 15h alors qu'elle devait être faite à midi.*

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, les manquements graves dans le chef de Monsieur MXXXXXX PXXXXXX rompent toute confiance en lui et rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec notre CPAS... ».

Par courrier recommandé du 23 janvier 2020, le CPAS de Charleroi lui notifie son congé pour motif grave, sans préavis ni indemnité, en joignant l'original de la délibération du Bureau permanent.

Par requête contradictoire reçue le 23 décembre 2020 au greffe du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, Monsieur MXXXXXX PXXXXXX introduit une procédure judiciaire à l'encontre du CPAS DE CHARLEROI et postule sa condamnation à lui payer :

- 426,96 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 jours (du 23 janvier au 26 janvier 2020), à augmenter des intérêts à dater du licenciement ;
- 6.500 € à titre de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono, à augmenter des intérêts à dater du licenciement ;
- les dépens de l'instance liquidés à 1.190 €.

Par jugement du 25 avril 2022, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, :

- déclare la demande principale recevable et fondée dans la mesure ci-après déterminée ;

- condamne le CPAS DE CHARLEROI à payer à Monsieur MXXXXXX PXXXXXX :
 - 426,96 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 jours (du 23 janvier au 26 janvier 2020), à augmenter des intérêts à dater du licenciement.
 - 2.000 €, à titre de dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono*, à augmenter des intérêts à dater du licenciement ;
- condamne le CPAS DE CHARLEROI aux frais et dépens de l'instance liquidés à 1.190 € dans le chef Monsieur MXXXXXX PXXXXXX (englobant la contribution de 20 € au fonds budgétaire) ;
- dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel.

Le CPAS DE CHARLEROI relève appel de ce jugement.

2. Objet de l'appel

Le CPAS DE CHARLEROI demande à la cour de :

- dire le présent appel recevable et fondé ;
- mettre à néant le jugement dont appel ;
- émendant et faisant ce que le premier Juge eut dû faire :
- dire la demande originaire à tout le moins non fondée ;
- débouter Monsieur MXXXXXX PXXXXXX de toutes et chacune de ses revendications.
- condamner Monsieur MXXXXXX PXXXXXX aux frais et dépens de l'instance des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure :
 - indemnité de procédure du premier degré : 1.350,00 €
 - droit d'appel : 22,00 €
 - indemnité de procédure d'appel : 1.350,00 €
 - TOTAL : 2.722,00 €
- ordonner l'exécution provisoire de l'arrêt à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Monsieur MXXXXXX PXXXXXX demande à la cour de :

- déclarer l'appel recevable mais non fondé ;
- en conséquence, confirmer purement et simplement le jugement dont appel ;
- condamner Monsieur MXXXXXX PXXXXXX au paiement des entiers frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure du second degré de procédure, fixés à 1.350,00 € ;
- déclarer le jugement à venir exécutoire par provision nonobstant tout recours.

3. Décision

3.1. Respect du délai légal de trois jours ouvrables

Aux termes de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978, « *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* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *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* ».

La Cour de cassation a précisé que « *cette disposition [article 35] est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la Cour du travail est 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* »¹.

Le texte légal impose un double délai de 3 jours :

- le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute ;
- le motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La charge de la preuve du respect du double délai de trois jours incombe à la partie qui invoque le motif grave de rupture, soit, en l'espèce, à l'appelante.

Les seules affirmations de l'employeur quant à la date de la connaissance des faits ne suffisent manifestement pas, dès lors qu'elles sont formellement contestées par le travailleur. En effet, le respect du précepte légal requiert l'apport d'une preuve certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple « *crédibilité* »².

En l'espèce, le congé et les motifs ont été notifiés par courrier recommandé daté du 23 janvier 2020.

¹ Cass., 22 mai 2000, JTT, 2000, p. 369

² C.T. Mons, 2^{ème} chambre, 21 avril 2008, R.G. 20.837

Les faits invoqués se sont déroulés le 5 janvier 2020, soit plus de trois jours ouvrables avant la notification du congé.

Néanmoins, l'appelant entend établir que le délai légal de trois jours ouvrables a été respecté dès lors que ce délai a débuté le 23 janvier 2020 lorsque le bureau permanent, organe compétent pour licencier, s'est réuni ou, au plus tôt, le 22 janvier 2020 à la suite de l'audition de l'intimé.

Lorsque, comme en l'espèce, l'employeur est une personne morale de droit public, c'est l'organe par lequel elle est représentée qui est habilité à procéder au licenciement du travailleur.

Il n'est pas contesté que le Bureau permanent était le seul organe compétent pour prendre la décision de licencier l'intimé.

Si Madame GXXXXX, responsable hiérarchique de l'appelant, a eu connaissance des faits qui se seraient déroulés le dimanche 5 janvier 2020 durant la semaine du 6 janvier, elle n'avait manifestement pas le pouvoir de prendre une décision de licenciement.

Par ailleurs, c'est en vain que l'intimé fait grief à Madame GXXXXX d'avoir tardé à faire rapport des faits à ses propres supérieurs et à avoir, ainsi, retardé son audition.

En effet, si l'employeur doit prouver que l'autorité compétente pour licencier a eu connaissance des faits invoqués à titre de motif grave depuis moins de trois jours ouvrables, il ne peut, cependant, être exigé qu'elle aurait dû le savoir avant. Le fait que des préposés aient eu connaissance des faits plus de trois jours avant le licenciement est sans incidence. Ainsi, la Cour Suprême a décidé : « ...*viole cette disposition* [lire l'article 35, alinéa 3] *l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal* »³. Dans le même sens, la Cour de Cassation avait cassé, par un arrêt du 13 mai 1991⁴, une décision qui avait considéré que l'entreprise doit être organisée de manière telle que, dans les plus brefs délais, les membres de la hiérarchie ou les personnes ayant une responsabilité dans l'entreprise, portent à la connaissance de l'autorité qui, seule, a le pouvoir de licencier, les éléments constitutifs de ce qui paraît devoir être considéré comme un motif grave de licenciement.

Au demeurant, il convient de préciser que Madame GXXXXX n'a pas été le témoin direct des faits dont se serait rendu coupable l'intimé le 5 janvier 2020 et que lesdits faits lui ont été rapportés. Dans de telles circonstances, il s'imposait de clarifier la situation ; ce

³ Cass., 3ème ch, 7 décembre 1998, J.T.T., 1998, p. 149

⁴ Pas., 1991,I, p. 803

qu'elle a fait, notamment, en prenant contact avec Madame MXXXX et en comparant les « *accusations* » avec le F54 complété par l'intimé. Il ne peut, par conséquent, lui être reproché d'avoir procédé à des devoirs d'enquêtes avant d'établir un rapport circonstancié adressé le 16 janvier 2020, au terme de ces investigations, aux responsables du service d'aide à domicile.

Pour les mêmes raisons (témoignage indirect, plainte d'un public cible fragilisé), une fois en possession de ce rapport, il était légitime que le responsable RH souhaite entendre la version des faits de l'intimé pour lui permettre d'en vérifier la véracité.

La connaissance certaine des faits n'a pu, ainsi, être relayée auprès de l'autorité compétente pour licencier que le 22 janvier 2020.

En notifiant le congé le 23 janvier 2020, après avoir eu connaissance des faits justifiant le congé pour motif grave au plus tôt le 22 janvier 2020, l'appelant a respecté le délai légal de trois jours ouvrables.

Le congé est régulier.

3.2. Gravité du motif

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail autorise chacune des parties au contrat à résilier celui-ci, sans préavis ou avant l'expiration du terme prévu, pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et précise qu'est considérée comme constituant un tel motif, « *toute faute grave qui rend immédiatement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La notion de motif grave implique la réunion des trois éléments suivants :

- le motif grave ne peut résulter que d'un acte fautif ;
- la faute commise doit être intrinsèquement grave ;
- la gravité de la faute doit être telle qu'elle détruit le rapport de confiance et entraîne la rupture immédiate du contrat⁵.

Le fait qui justifie le congé pour motif grave 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 grave⁶. Des faits antérieurs peuvent, ainsi, constituer un

⁵ M.DAVAGLE, « *La notion de motif grave : un concept difficile à appréhender* », in Orientations, 2003, n°4, p.16

⁶ Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, I, p.238

éclaircissement du grief invoqué comme motif grave⁷ et ce, même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, encore faut-il cependant qu'ils soient invoqués expressément par la partie qui licencie et qu'ils soient de nature à éclairer le juge sur la gravité du motif allégué⁸.

Quant à la réalité du motif grave, le respect du précepte légal requiert l'apport d'une preuve rigoureuse et certaine que ne satisfait pas le constat d'une simple « *crédibilité* » de manière telle que le doute profite au travailleur licencié⁹. Cette exigence vaut tant en ce qui concerne la réalité de la faute que son imputabilité à son auteur.

L'appelant entend établir que l'intimé s'est rendu coupable des faits suivants :

- * le dimanche 5 janvier 2020, il n'a effectué aucune prestation chez Madame BXXXX YXXXXX , sans en aviser ses supérieurs hiérarchiques alors que celle-ci figurait sur son « *planning* » de la journée mais a, néanmoins, mentionné l'existence de prestations sur le relevé remis à l'employeur ;
- * ce même dimanche 5 janvier 2020, il a contrefait la signature de Madame PXXX et s'est ainsi rendu coupable d'un faux ;
- * ce même dimanche 5 janvier 2020, il a modifié unilatéralement le temps de prestations chez le bénéficiaire IXXXXXX et les heures de prestations chez le bénéficiaire DXXXXXXX.

Pour ce faire, il produit :

- ✓ le procès-verbal d'audition du 22 janvier 2020 contresigné par l'intimé ;
- ✓ le formulaire F54 complété par l'intimé pour la journée du 5 janvier 2020 ;
- ✓ différents formulaires F54 complétés par des collègues et servant de comparaison ;
- ✓ le témoignage écrit de Madame PXXXXX MXXXX .

S'agissant des prestations que l'intimé devait prêter chez Madame BXXXX YXXXXX le dimanche 5 janvier 2020¹⁰, l'intimé reconnaît que, suite à divers soucis personnels (état de santé, problème de véhicule), il a sollicité l'aide d'une collègue, Madame MXXXX , qui vivait dans le même immeuble que Madame BXXXX YXXXXX pour qu'elle le remplace ; il admet également qu'il n'en n'a pas avisé sa hiérarchie.

Par ailleurs, il est établi que dans le formulaire F54 qu'il a remis à son employeur pour justifier ses prestations pour cette journée du 5 janvier 2020, il a indiqué les avoir

⁷ Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p.140

⁸ Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990 , p.435

⁹ Cass., 17 septembre 1999, Pas., I, p. 664

¹⁰ Pièce 6 du dossier de l'intimé

personnellement assumées à deux reprises : de 8 h à 9 h et de 13 h 30 à 15 h¹¹.

S'il peut se concevoir que dans l'urgence et dans le souci d'assurer à la bénéficiaire BXXXX YXXXXX un service, l'intimé a eu recours à sa collègue MXXXXX sans en aviser préalablement sa hiérarchie, par contre, le fait d'avoir indiqué dans le formulaire F54 qu'il avait personnellement effectué les prestations est gravement fautif.

En effet, ce faisant, il a volontairement voulu dissimuler a posteriori son absence de prestations à l'égard de son employeur.

Cela ressort clairement du témoignage de Madame MXXXX :

« Le dimanche 05/01/2020, j'ai reçu un SMS de M MXXXXXX PXXXXXX me demandant d'intervenir pour le déjeuner et le maintien chez Mme BXXXX YXXXXX. Il me dit qu'il est malade et a un problème de voiture. J'habite dans le même immeuble que Mme BXXXX YXXXXX et en tant que voisine, pour ne pas qu'elle soit livrée à elle-même, je vais faire son maintien.

*Plus tard dans la journée, j'envoie un SMS à Mr MXXXXXX PXXXXXX, pour vérifier s'il va assurer le maintien de midi. Il me dit qu'il ne saura pas. Je suis donc allée donner à manger à Mme BXXXX YXXXXX début d'après-midi. **J'ai reçu un SMS de la part de Mr MXXXXXX PXXXXXX pour taire les faits**¹² et j'ai bloqué son numéro.»¹³.*

Ainsi, en établissant sciemment un faux rapport de prestations, l'intimé a commis une faute grave qui était de nature à fortement compromettre la relation de confiance avec son employeur.

Il en est d'autant plus ainsi que dans le même rapport de prestations et pour la même journée, l'intimé n'a pas hésité à signer en lieu et place de Madame PXXX.

S'agissant de ce grief, il se justifie en prétendant que Madame PXXX lui a demandé de signer à sa place.

Or, à supposer même que ce soit le cas, il devait indiquer « *ne signe pas* », comme il l'a fait pour d'autres bénéficiaires qui ne savaient pas signer et comme l'imposait d'ailleurs la procédure¹⁴.

En aucun cas, il ne pouvait purement et simplement **imiter** la signature de Madame PXXX et se rendre, ainsi, coupable d'un faux.

¹¹ Pièce 2, b), du dossier de l'appelant

¹² Souligné et mis en gras par la cour

¹³ Pièce 5 du dossier de l'appelant

¹⁴ Pièces 2, b), et 2, c), du dossier de l'appelant

Il est d'ailleurs surprenant que pour cette seule journée du 5 janvier 2020, Madame PXXX aurait demandé à l'intimé de signer pour elle alors que sur les formulaires F54 de ses collègues, l'intéressée signait systématiquement et personnellement¹⁵.

Peu importe que la prestation chez Madame PXXX ait effectivement été exécutée le 5 janvier 2020 ; cela ne justifiait pas l'opposition d'une fausse signature.

S'il peut être admis que le 5 janvier 2020, l'intimé a connu des difficultés personnelles, rien ne justifiait le fait qu'il dissimule la réalité de ses prestations chez Madame BXXXX YXXXXX et qu'il imite la signature de Madame PXXX plutôt que de mentionner « *ne signe pas* », comme le voulait la procédure.

Face à ces comportements, l'employeur pouvait légitimement considérer que la relation de confiance était rompue ; ce d'autant que les formulaires F54 établis par le personnel étaient le seul moyen de contrôle dont il disposait pour vérifier la réalité des prestations et constituaient, donc, le noyau de cette relation de confiance. Il s'imposait, donc, qu'ils soient complétés avec rigueur et honnêteté.

La cour considère, en conséquence, que ces deux seuls faits étaient d'une gravité telle qu'ils rendaient immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle de manière telle qu'aucune indemnité de rupture n'est due.

L'appel est fondé sur ce point.

3.3. Abus de droit de licencier

L'abus de droit s'analyse en une faute contractuelle en vertu de ce principe consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci. L'abus de droit entachant le licenciement peut résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent. Un tel abus peut s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, lorsque l'employeur choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit ou lorsque le droit est exercé de manière à créer, dans le chef d'autrui, un inconvénient sans proportion aucune avec l'avantage que l'utilisateur en retire.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit.

En l'espèce, l'intimé justifie sa demande sur les faits suivants :

¹⁵ Pièce 2, c), du dossier de l'appelant

- * il a été convoqué verbalement le 21 janvier 2020 pour une audition qui se tenait le 22 janvier 2020 sans être informé des faits justifiant ladite audition de manière telle qu'il n'a pu se faire assister d'un délégué syndical et assurer correctement sa défense ;
- * il a été entendu par « *un parterre terrorisant de 6 supérieurs hiérarchiques* » et n'a pas pu se défendre « *étant dans l'émotion et la panique* » ;
- * la décision de licenciement a été prise rapidement sans réflexion ;
- * le licenciement est intervenu 4 jours avant la prise de cours du contrat à durée indéterminée signé le 8 janvier 2020.

La cour n'aperçoit pas en quoi les droits de la défense de l'intimé auraient été violés dès lors qu'à tout le moins la matérialité des deux faits qui justifient le licenciement pour motif grave n'est pas contestée et correspond aux déclarations qu'il a faites lors de son audition. Tout au plus, l'intimé a-t-il tenté de justifier son comportement.

Dans la mesure où le congé pour motif grave est justifié, aucune légèreté et aucune précipitation ne peuvent être imputées à l'employeur.

Enfin, pour les mêmes raisons, la perspective de la prise de cours du contrat à durée indéterminée est sans incidence.

Au contraire, on peut se demander si, fort de la signature de son CDI le 8 janvier 2020, l'intimé ne s'est pas octroyé certaines libertés.

Il s'ensuit qu'aucune faute ne peut être reprochée à l'employeur.

L'appel est également fondé sur ce point.

Quant à l'indemnité de procédure d'instance, elle a été fixée par les premiers juges à la somme de 1.170 € (montant de base applicable en fonction de l'objet de la demande originaire au moment de l'introduction de la procédure).

Quant à l'indemnité de procédure d'appel, dès lors que l'objet de l'appel est la réformation d'un jugement de condamnation à la somme totale de 2.426,96 €, outre les intérêts et les frais et dépens fixés à 1.190 €, le montant de base au moment de l'introduction de l'appel était de 910 €.

Les frais et dépens à charge de l'intimé sont, en conséquence, réduits comme suit :

| | |
|--|-------------|
| - IP 1 ^{er} degré : | 1.170 € |
| - IP appel : | 910 € |
| - Contribution versée par l'appelant : | <u>22 €</u> |
| TOTAL : | 2.102 € |

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 ;

Reçoit l'appel et le déclare fondé.

Réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

Emendant, dit la demande principale originaire de Monsieur MXXXXXX PXXXXXX non fondée et l'en déboute.

Condamne Monsieur MXXXXXX PXXXXXX aux frais et dépens des deux instances liquidés par le CPAS de Charleroi à la somme de 2.722 € mais réduits à 2.102 €.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

P. C., conseiller, président la chambre,
D. A., conseiller social au titre d'employeur,
M. S., conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social D. A., par P. C., conseiller et M. S., conseiller social, assistés de G. V., greffier.

Le greffier,

Le conseiller social,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 08 novembre 2023 par P. C., conseiller, avec l'assistance de G. V., greffier.

Le greffier,

Le président,