



Numéro de répertoire <b>2019/</b>
Date de la prononciation <b>14/01/2019</b>
Numéro de rôle <b>17/643/A</b>

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties  le
---	-------------------------------

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

## Division de Huy

### Cinquième chambre

### Jugement



- pour Madame D., ses conclusions principales déposées au greffe le 15/6/2018, ses conclusions de synthèse et son dossier déposés au greffe le 10/10/2018, son dossier déposé à l'audience du 10/12/2018 ;
- pour l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS, ses conclusions principales déposées au greffe le 4/4/2018, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 14/8/2018, ses ultimes conclusions de synthèse déposées au greffe le 20/11/2018 et son dossier déposé à l'audience du 10/12/2018.

## **B. OBJET DE LA DEMANDE**

### **B.1. Demande de Madame D.**

Madame D. sollicite la condamnation de l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS à lui payer les sommes suivantes :

- 26.560,99 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 13 semaines de rémunération ;
- 1.260,39 euros bruts à titre de pécule de vacances ;
- 17.707,32 euros bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 7.500 euros à titre de dommage et intérêts pour non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense.

Elle postule également la condamnation de l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS au paiement des intérêts légaux sur ces sommes depuis le 28/4/2017 ainsi qu'aux dépens liquidés à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure et 20 euros à titre de remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

### **B.2. Thèse de l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS**

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS considère en substance que les demandes de Madame D. sont non fondées et en conséquence, elle doit être condamnée aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

## **C. LES FAITS**

Madame D. a été occupée au service de l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS, en qualité d'employée d'administration, du 1/12/2005 au 28/4/2017, date de son licenciement pour motif grave.

Le 27/4/2017, le directeur général Monsieur G. a dressé un rapport à l'attention du collège communal d'Engis.

Le lendemain, soit le 28/4/2017, le collège communal, réuni en séance exceptionnelle, a décidé, après avoir pris connaissance du rapport de Monsieur G., de licencier Madame D. pour motif grave.

Le jour même, par recommandé, le licenciement pour motif grave ainsi que les motifs du licenciement repris dans la délibération du collège communal d'Engis sont notifiés à Madame D.

La motivation du licenciement figurant dans l'extrait du registre aux délibérations du collège communal de la séance du 28/4/2017 est rédigée en partie comme suit :

*« Vu le Statut administratif des agents communaux et, notamment, le chapitre II-Droits et devoirs ;*

*Vu le Règlement de travail des agents communaux et, notamment, le VII Obligations incombant aux travailleurs et X. Rupture de la relation de travail (article 23) ;*

*Considérant que Madame D. n'a pas respecté l'interdiction de révéler des finis qui ont trait aux intérêts financiers de l'autorité ainsi que le droit au respect de la vie privée, de même que pour des faits qui ont trait à la préparation des décisions ;*

*Considérant que Madame D. n'a pas respecté son obligation de veiller à la sauvegarde des intérêts communaux ; qu'elle a accompli des ordres qui lui sont donnés par la Receveuse régionale en dehors de ses compétences ; qu'elle a compromis l'honneur et a porté atteinte à la dignité de sa fonction; qu'elle n'a pas respecté scrupuleusement son devoir de réserve ; qu'elle a divulgué à une personne extérieure de l'administration, directement, des informations dont elle avait connaissance du fait de l'exercice de ses fonctions ;*

*Considérant que l'ensemble de ces éléments constituent une faute grave et qu'ils rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre la commune, représentée par son Collège communal, et Madame Nadine D., Employée d'Administration au service personnel ; ».*

Le 1/6/2017, Madame D., par la voie de son conseil, a contesté les motifs de rupture et dénoncé les circonstances dans lesquelles celle-ci était intervenue.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS a répondu par l'intermédiaire son conseil, par envoi du 27/7/2017, en confirmant le bien fondé du licenciement pour motif grave.

Le 13/11/2017, Madame D. introduit la présente action devant le tribunal du travail de céans afin de contester son licenciement pour motif grave qu'elle considère en outre abusif.

#### **D. RECEVABILITE**

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

#### **E. DISCUSSION**

##### **1. Licenciement pour motif grave :**

##### **Rappel des principes**

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 sur le contrat de travail stipule :

*« 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 considéré 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.*

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

*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. »*

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.<sup>1</sup>

Le délai de trois jours commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.<sup>2</sup>

L'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la collaboration professionnelle en raison de la faute commise doit être appréciée in concreto, en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte même et au contexte dans lequel il a été posé.

Le juge doit ainsi tenir compte de toutes les circonstances qui sont de nature à justifier le licenciement ou, au contraire, à atténuer la gravité de la faute, soit, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des antécédents éventuels et de l'état de santé physique et mental du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre de la « culture » de l'entreprise. Le laxisme antérieur de la hiérarchie, l'absence d'avertissement et la circonstance qu'une sanction moins lourde a été appliquée à d'autres travailleurs pour des faits semblables sont, à ce titre, à prendre en considération.

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue un licenciement sur-le-champ. La connaissance suffisante du fait ne s'identifie pas à la possibilité pour l'employeur de se procurer les preuves de celui-ci : le délai prend cours dès qu'il est connu avec une certitude suffisante, même si la preuve n'en est acquise que plus tard.<sup>3</sup>

### **En l'espèce**

Le respect des délais n'est pas contesté.

Madame D. estime par contre que la preuve d'un motif grave n'est pas rapportée en l'espèce.

---

<sup>1</sup> Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p. 1074 ; C.T Mons, 23 mai 2013,2012/AM/257,WWW.juridat.be).

<sup>2</sup> (C.trav Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.trav. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p. 1621

<sup>3</sup> C.trav.Bruxelles, 23/12/2015, RG 2015/AB/889,www.terralaboris

Elle épingle tout d'abord le fait qu'elle n'a pas pu être entendue avant son licenciement.

Madame D. travaillait en qualité de contractuelle au service de la commune d'ENGIS laquelle fait valoir que cette audition préalable n'est obligatoire que pour les agents statutaires mais non pas pour les agents contractuels.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS invoque l'arrêt prononcé le 12/10/2015 par la Cour de Cassation qui a considéré que l'employeur public n'était pas tenu par une obligation d'entendre l'agent contractuel préalablement à son licenciement.

Dans un arrêt prononcé le 27/9/2016 le Conseil d'État a confirmé cette jurisprudence.<sup>4</sup>

Toutefois dans un arrêt prononcé le 22/2/2018, la Cour Constitutionnelle a considéré que l'audition d'un agent contractuel s'imposait, comme pour un agent statutaire sous peine de créer une différence de traitement entre agents statutaires et contractuels.

Dans cet arrêt la Cour précise :

*« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou son comportement.*

*Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardien de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.*

*Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem ».*

La Cour Constitutionnelle a dès lors considéré :

*« Que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précité, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur, avec lequel elle a conclu un contrat de travail, pour des motifs graves liés à sa personne ou son comportement, sans être tenu d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution ».<sup>5</sup>*

---

<sup>4</sup> Cons. D'Etat, 27 septembre 2016, n° 235.871

<sup>5</sup> C. Constitutionnelle, 22 février 2018, n°22/2018, JLMB 2018, p 637

Certes cet arrêt est postérieur au licenciement, néanmoins, même si une telle obligation n'existait pas dans le chef de l'employeur public, encore faut-il constater qu'une telle audition, compte tenu du contexte impliquant plusieurs personnes dont la receveuse, Madame DE., apparaissait être une mesure qui s'imposait.

Il faut en effet souligner qu'il y a eu des échanges SMS entre Madame D. et la receveuse régionale, Madame DE. (p 10 de la demanderesse).

Dans un des SMS envoyé le 28/4/2017 à Madame DE., Madame D. indique :  
*« Pourquoi j'aurais des ennuis à cause de la DGO5 ? J'ai renvoyé ce que tu devais lui envoyer...*

*Je pense que c'était TON ordinateur qui était espionné ! ».*

Dans la lettre de licenciement, il est reproché à Madame D. d'avoir envoyé certains documents à la DGO5 de Liège, ce qui n'est pas contesté.

Mais il apparaît que cet envoi s'inscrit dans un certain contexte puisque dans son e-mail adressé à la receveuse régionale le 25/4/2017 elle indiquait :

*« Autre chose, Monsieur V. m'a sonné hier, il attendait avec impatience les renseignements que tu m'avais demandés, donc je les lui ai envoyés directement par mail, j'ai comme un pressentiment que les mandataires vont se demander comment il a eu toutes ces infos, je lui en ai parlé et il m'a dit qu'il dirait que Tu les lui avais fournies... ».*

Compte tenu de ce que le reproche formulé à l'égard de Madame D. impliquait la receveuse régionale, Madame DE. qui avait demandé des renseignements afin de les transmettre à la DGO5, la Commune aurait dû à tout le moins auditionner Madame D. avant de la licencier, afin d'apprécier la responsabilité qu'elle pouvait avoir.

Madame D. semble en effet avoir été simplement l'intermédiaire qui a transmis des documents contenant des renseignements que Madame DE. voulait transmettre à la DGO5.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS indique, en termes de conclusions, avoir convoqué Madame D. pour une audition par un mail qui lui a été adressé sur son adresse professionnelle le jeudi 27/4/2017 à 13h05.

Force est de constater que dans ce mail, le directeur général Monsieur G. invite Madame D. à se présenter afin de donner certaines informations et elle est invitée à être présente lors du contrôle de ces mails professionnels.

Madame D. termine ses prestations tous les jeudis à 12 heures.

Elle n'a donc pas pu prendre connaissance de ce mail.



Il est assez frappant de constater que cet e-mail lui a été envoyé sur son adresse professionnelle juste après son départ et que l'employeur, malgré la gravité selon lui de la situation, n'a même pas pris la peine de la contacter téléphoniquement afin de la rencontrer alors qu'il n'avait obtenu aucune réponse de sa part et qu'elle n'était pas présente lors de l'ouverture de ses mails professionnels.

L'attitude de l'employeur est particulièrement critiquable dans la mesure où Madame D. invoque le fait qu'à partir du 27/4/2017 à 12 heures elle commençait une période de congé, ce qui n'est pas contredit par l'employeur.

Il est également reproché à Madame D. de ne pas avoir effectué son travail comme elle le devait notamment en n'ayant pas établi le traitement de Madame BOUAZZA qui venait d'être nommée en qualité de receveur communal.

Il ressort des mails relevés sur la boîte mail professionnelle de Madame D. que celle-ci a indiqué qu'il lui manquait certaines informations afin de pouvoir établir le traitement de Madame B.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS conteste qu'elle n'ait pas eu les informations nécessaires.

Dans ce contexte, la Commune, après avoir pris connaissance des e-mails et notamment de ceux dans lesquels Madame D. indique ne pas avoir toutes les informations nécessaires, aurait dû également auditionner Madame D. afin d'entendre ses explications et ce avant de procéder à son licenciement dès le 28/4/2017.

En toute hypothèse comme le soulève Madame D. en termes de conclusions, on voit mal en quoi le fait de transmettre à la DGO5, organisme de contrôle, des informations et ce à la demande de la receveuse régionale en fonction, pouvait *de facto* constituer un motif grave justifiant un licenciement sur-le-champ, les informations étant transmises à l'autorité régionale ayant pour mission de mettre en œuvre et suivre les décrets organisant la tutelle administrative des différents pouvoirs locaux. Il ne s'agissait donc pas de révéler au grand public des informations internes.

Certes on peut relever que dans un des e-mails échangés avec sa collègue, Madame D. a tenu des propos assez durs vis-à-vis de ses chefs, lesquels s'inscrivent toutefois dans un contexte apparemment tendu et ne justifiant pas un licenciement sur-le-champ pour faute grave.

Le tribunal estime qu'avant de procéder au licenciement de Madame D. qui avait presque 12 ans d'ancienneté, la Commune aurait dû entendre sa version des faits et à tout le moins s'assurer qu'elle avait été touchée par l'e-mail l'invitant à venir donner certaines explications et à être présente lors de l'ouverture de ces e-mails professionnels.

Le tribunal estime que l'employeur ne rapporte pas à suffisance la preuve de faits constitutifs d'un motif grave justifiant un licenciement immédiat sans indemnité, ni préavis.

La demande visant à obtenir d'une indemnité compensatoire de préavis, soit la somme de 26.560,99 euros bruts, doit être déclarée fondée, l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS n'émettant aucune observation quant au calcul de cette indemnité compensatoire de préavis.

## **2. Pécule de vacances :**

Madame D. réclame un solde de pécule de vacances de 1.260,39 euros bruts correspondant à 7,5 jours de vacances.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS n'a émis aucune contestation en termes de conclusions.

Il y a lieu de la condamner à régler cette somme.

## **3. Licenciement abusif :**

Madame D. indique en termes de conclusions que son licenciement est un licenciement abusif, manifestement déraisonnable, qui n'aurait pas été notifié par un employeur normalement prudent et diligent.

Elle réclame au titre de dommages et intérêts une somme de 17.707,32 euros bruts soit l'équivalent de 6 mois de rémunération.

Elle ne conteste pas, comme le souligne l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS, que la CCT n° 109 du 12/2/2014 ne s'applique pas aux employeurs qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi du 5/12/1968, dont les communes.

Elle fonde dès lors sa demande sur l'article 1382 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'une partie de la jurisprudence et notamment la Cour du travail de Liège estime que lorsqu'il s'agit d'un travailleur contractuel de la fonction publique, il y a lieu d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour Constitutionnelle aux critères de la CCT n° 109 (C.trav Liège, div. Liège 22/1/2018, JLMB 2018/14-669).

Le tribunal de céans partage cette jurisprudence.<sup>6</sup>

En l'espèce, la Commune invoque le comportement de Madame D. pour justifier son licenciement.

---

<sup>6</sup> Trib. trav. Liège, div. Huy, 14/5/2018, RG n° 17/228/A

Si le tribunal estime que les faits reprochés ne sont pas suffisamment établis pour justifier un licenciement pour motif grave, il ne peut, par contre, être contesté que le licenciement est intervenu en raison du comportement adopté par Madame D.

À cet égard, notamment les propos tenus dans ses mails des 18/4/2017 et 25/4/2017, propos désobligeants vis-à-vis du directeur ou de « ses chefs » démontre un comportement qui a pu amener la Commune à décider le licenciement.

La demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.

**4. Dommages et intérêts pour non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense :**

Au terme de ses conclusions de synthèse, Madame D. réclame la somme de 7.500 euros au titre de dommages et intérêts pour non-respect des principes de bonne administration et des droits de la défense.

Le tribunal estime que Madame D. ne peut prétendre à ces dommages et intérêts dans la mesure où l'indemnité compensatoire de préavis a déjà été octroyée en raison du défaut d'audition.

**Par ces motifs**

**le tribunal,**

**statuant publiquement et contradictoirement,**

**Dit** la demande recevable et partiellement fondée.

**Condamne** l'ADMINISTRATION COMMUNALE D'ENGIS à payer à Madame D., au titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 26.560,99 euros bruts, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 28/4/2017.

**La condamne** également aux dépens soit l'indemnité de procédure qui sera ramenée à 2.400 euros, Madame D. succombant en partie dans ses prétentions, ainsi qu'au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 euros (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

**Déboute** Madame D. du surplus de ses prétentions.

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, de ce LUNDI QUATORZE JANVIER DEUX MILLE DIX-NEUF.

PRESENTS :

Madame Monique THIRION, juge, président la présente chambre ;

Monsieur Eric VAN TRAELEN, juge social au titre d'employeur ;

Madame Emmanuelle PIRARD, juge social au titre d'employé ;

Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux