

numéro de répertoire 2023/ 1405
date du Jugement <u>24 mai 2023</u>
numéro de rôle R.G. : 2/ 206 / A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 mai 2023
(Première Chambre)**

R.G. : 22/206/A

Rep : 23/ 1405

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

Y

Inscrit au Registre National sous le numéro

Domicilié à

Partie demanderesse comparissant par Maître ROBIDA Stéphane, avocat à
BONCELLES.

CONTRE :

LA VILLE DE VERVIERS,

Représentée par son Collège Communal,

inscrite à la BCE sous le numéro 0206.644.741.

dont le siège social est établi à 4800 VERVIERS, Place du Marché, 55.

Partie défenderesse comparissant par Maître PETIT Nicolas, avocat à VERVIERS.

.....

1. INDICATIONS DE PROCÉDURE

A l'audience de clôture des débats du 26 avril 2023, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 29 mars 2022;
- les dernières conclusions déposées par la partie défenderesse le 24 avril 2023;
- les dernières conclusions déposées par la partie demanderesse le 26 avril 2023 ;
- le dernier dossier de pièces déposé par la partie demanderesse le 26 avril 2023;
- le dernier dossier de pièces déposé par la partie défenderesse le 26 avril 2023;

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées (article 734 du code judiciaire), le Tribunal a entendu les arguments des parties.

La loi du 15 juiln 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Monsieur Y a été engagé par la Ville de Verviers dans le cadre d'un contrat d'employé à durée déterminée à temps partiel (19heures/semaine) du 2 décembre 2019 au 31 décembre 2019 et à temps plein (38heures/semaine) à partir du 1^{er} janvier 2020.

Le contrat devait se terminer le 31 décembre 2021.

Monsieur Y relevait de la catégorie « Agent de niveau 1 » et a été engagé en qualité de gestionnaire du projet « Eurégio Meuse-Rhin-Eyes of the Euregio projet n° EMR67 ».

Le 29 mars 2021, le Conseil communal de la Ville de Verviers a pris la décision de mettre fin au contrat de travail de Monsieur Y pour motif grave.

Ce licenciement a été notifié le 30 mars 2021.

Le 29 mars 2022, Monsieur Y a contesté son licenciement en introduisant la présente procédure.

3. POSITIONS DES PARTIES

Monsieur Y estime que le licenciement pour motif grave n'est ni valable, ni justifié.

Selon lui, le délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'a pas été respecté étant donné le temps anormalement long écoulé entre la survenance des faits et son licenciement.

Il considère également que les faits ne sont pas constitutifs d'un motif grave.

Il sollicite la condamnation de la Ville de Verviers :

- au paiement d'une indemnité de rupture d'un montant de 50.161,38 euros bruts, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 mars 2021 jusqu'à complet paiement ;
- au paiement d'un montant de 221,83 € bruts à titre de jour férié, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 30 mars 2021 jusqu'à complet paiement ainsi que du pécule afférant à cette journée, soit la somme de 34,08 € bruts ;
- aux dépens liquidés à la contribution BAJ de 20 euros et à l'indemnité de procédure d'un montant de 3.750 euros.

La Ville de Verviers demande au Tribunal de déclarer l'action non fondée. Selon lui, le délai de trois jours a été respecté et le licenciement pour motif grave est justifié.

Elle demande la condamnation de Monsieur Y aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base – 1800 €.

4. RECEVABILITE

Monsieur Y a qualité et intérêt pour agir en justice et aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office. La demande est donc recevable.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

Le licenciement pour motif grave est prévu par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978 qui dispose :

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

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

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

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

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

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

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

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

5.1. Respect des délais

Règles applicables

1. Cet article prévoit un double délai.
2. En application du troisième alinéa, le congé pour motif grave ne peut plus être donné lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.
3. Le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave¹.

¹ Jurisprudence constante de la Cour de Cassation qui date de 1951, voyez Cass. 10 mai 1951, *Pas.*, 1951, I, p. 618 et a toujours été confirmée : voyez notamment Cass., 24 juin 1996, R.G. n° S.95.0107.F, www.juportal.be, Cass., 7 décembre 1998, R.G. n° S970166F, www.juportal.be, Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390. Voyez également C. trav. Liège, 27 février 2015, *J.T.T.*, 2015, 236.

La Cour de Cassation a précisé qu'un congé pour motif grave n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt². Elle a encore décidé qu'était illégal l'arrêt qui décide qu'un motif a été notifié tardivement parce que la personne ayant le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de 3 jours avant le licenciement³.

Il ne suffit donc pas que le supérieur hiérarchique du travailleur ait connaissance des faits ; il faut que « l'autorité » compétente pour licencier ait été informée des faits considérés comme graves⁴.

Il a ainsi déjà été décidé que, lorsque la personne compétente pour licencier est le Collège des Bourgmestres et Échevins, le délai ne prend cours que lorsque ce Collège se réunit conformément aux dispositions de la loi communale⁵. Il importe peu à cet égard qu'à titre individuel, certains membres du Collège aient déjà eu connaissance des faits⁶.

4. La Cour de Cassation a encore précisé⁷ que l'audition préalable du travailleur peut constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer à une certitude du caractère grave des faits.

En outre, lorsqu'un employeur du secteur public est tenu d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement pour motif grave, le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir de l'audition⁸.

5. C'est à l'employeur à démontrer qu'il a eu connaissance des faits dans ce délai⁹. Une fois cette preuve rapportée, il appartient au travailleur, qui soutient que l'employeur en avait connaissance plus tôt, de l'établir¹⁰.

6. Le congé pour motif grave est un acte juridique unilatéral par lequel une partie au contrat de travail fait savoir qu'elle met fin au contrat.

Le motif grave doit également être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. Si la notification se fait par lettre recommandée, cela signifie qu'elle doit être envoyée dans ce délai (et non pas reçue dans ce délai)¹¹.

² Cass., 28 février 1994, R.G. n° S.93.0035.F, www.juportal.be.

³ Cass., 14 mai 2001, R.G. n° S.99.0174.F, www.juportal.be.

⁴ V. VANNES, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 930.

⁵ C. Trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chron. dr. soc.*, 2001, p. 265, note L. PELTZER ; dans le même sens Trib. Trav. Brux., 4 novembre 1998, *Chron. dr. soc.*, 2001, p. 275.

⁶ C. Trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chron. dr. soc.*, 2001, p. 265.

⁷ Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, 500.

⁸ C. trav. Liège, 11 janvier 2013, *Chron. dr. soc.*, 2013, 387.

⁹ Article 35 précité, dernier alinéa.

¹⁰ Et ce, en application de l'article 8.4 du nouveau Code civil et de l'article 870 du Code judiciaire. En ce sens, voyez Cass., 4 déc. 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92, www.juportal.be.

¹¹ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2562.

7. Par ailleurs, les conditions de légalité formelle du congé pour motif grave, notamment le respect des délais, doivent être analysées par le juge avant de vérifier l'existence même du motif grave¹².

Application des règles à la situation.

1. Afin d'apprécier la date de prise de connaissance des faits, il importe de déterminer les faits constitutifs du motif grave aux yeux de l'employeur.

Ils sont décrits comme constitutifs d'insubordination caractérisée et de non-respect des consignes, des horaires et du pointage et plus précisément comme suit :

- ne pas avoir donné suite aux mails lui adressés notamment par les soins de son supérieur ;
- ne pas suivre avec suffisamment de rigueur et d'attention le projet pour lequel M. Y avait été engagé ;
- ne pas respecter les délais pourtant imposés ;
- ne pas être en ordre de pointage ;
- ne pas rentrer ses tableaux de bord qu'il était pourtant tenu de compléter les jours de télétravail et qu'il devait communiquer à son supérieur hiérarchique chaque semaine.

Le Tribunal relève qu'il s'agit donc d'une succession de faits qui se sont déroulés à tout le moins à partir du 4 septembre 2020 (puisque'ils ont fait l'objet d'une 1^{ère} mise au point à cette date). Ils ont perduré jusqu'au 8 février 2021, date à laquelle Monsieur R , Chef de Division, demandaient une dernière fois les time sheets et tableaux de bords attendus depuis le 14 décembre 2020.

2. Il n'est pas contesté que l'autorité compétente pour procéder au licenciement de Monsieur YI était le Conseil communal. En effet, le Conseil communal est en principe compétent pour procéder à l'engagement et au licenciement des agents¹³.

Les faits ont été portés à la connaissance du Conseil Communal en date du 29 mars 2021, jour où le Conseil s'est réuni conformément aux dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Il s'agit du point de départ du 1^{er} délai de trois jour. C'est également le 29 mars 2021 que la décision de licencier Monsieur Y' - pour motif grave a été adoptée. Il s'agit du point de départ du deuxième délai de trois jours.

Le courrier recommandé notifiant le licenciement a été transmis le 30 mars 2021.

Eu égard aux principes rappelés par la Cour de Cassation, il ne peut être exigé que les faits à l'origine du licenciement pour motif grave soient transmis à la personne compétente pour licencier dans un délai particulier. Une réserve peut éventuellement être envisagée si un délai

¹² A.-F. BRASSELLE, E. CARLIER, et S. LACOMBE, « Section 2 - Le motif grave » *In* Le droit de la rupture du contrat de travail, 1^{ère} éd., Bruxelles, Larcier, 2018, p. 512.

¹³ Il peut toutefois déléguer cette compétence au Collège communal (sauf exceptions) en application de l'article L 1213-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Dans le cas présent, aucune délégation n'est invoquée. Voyez C. trav. Mons du 18 janvier 2022, R.G. n° 2020/AM/228, *B.J.S.*, 2022/688, p. 3 et Trib. Trav. Hainaut, 6 février 2018, R.G. n°16/2873, www.terralaboris.be.

manifestement déraisonnable s'écoule entre les faits et la transmission de ceux-ci à la personne compétente pour licencier, sans aucune explication valable¹⁴.

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce puisque :

- Le 17 décembre 2020, Monsieur Y a été convoqué, pour une audition prévue le 5 janvier 2021, par l'Echevin délégué au nom du Bourgmestre, Monsieur L, et la Directrice Générale, Madame K.
L'objectif de la réunion concernait des manquements déjà constatés.
- L'audition a été reportée au 25 janvier pour raisons médicales invoquées par Monsieur Y.
Y ont participé Monsieur L, Madame K, Monsieur R, Madame M (attachée spécifique au service des ressources humaines) et Monsieur Y.
Les points discutés concernaient bien les différents manquements dans le chef de Monsieur Y.
Lors de cette audition, Madame K a déclaré qu'il devait être mis fin à la collaboration avec Monsieur Y. Elle considérait alors avoir suffisamment d'éléments pour mettre fin au contrat pour faute grave. Elle a néanmoins dit souhaiter ne pas en arriver là et a proposé de trouver un accord pour mettre fin au contrat.
M. L a clôturé l'audition en demandant à M. Y de revenir vers le service RH pour la fin de la semaine après avoir réfléchi à l'option de mettre fin au contrat de commun accord.
- Le Collège communal a été mis au courant, le 7 janvier 2021, des manquements reprochés et de l'audition prévue le 25 janvier 2021.
- Le 4 février 2021, le Collège a décidé de réexaminer le dossier de Monsieur Y et d'envisager un licenciement pour faute grave. Au vu de cet élément, une nouvelle audition a été prévue le 23 février 2021 par le Collège (conformément au principe d'audition préalable et de l'article 15 du règlement de travail).
Monsieur Y a dès lors été convoqué dans ce sens en date du 5 février 2021.
- Au vu des motifs avancés pour cette audition, le permanent syndical, Monsieur S, a demandé, le 18 février 2021, de postposer l'audition avant de prendre connaissance du volumineux dossier complexe de Monsieur Y.
- L'audition a dès lors eu lieu le 26 février 2021, en présence de Monsieur L, Madame K, Monsieur R, Madame M, Maître P, Monsieur S et Monsieur Y.
Différents éléments ont été avancés par Monsieur Y et le permanent syndical.
Madame K a alors expliqué que le dossier allait être envoyé au Collège communal et ensuite au Conseil communal.
- En date du 11 mars 2021, le Collège communal a porté ce point à l'ordre du jour du prochain Conseil communal qui devait se réunir le 29 mars 2021.
- Le Conseil communal a donc pris connaissance de l'ensemble des éléments du dossier de Monsieur Y à la date du 29 mars 2021 et a décidé du licenciement pour motif grave de Monsieur Y.
- Suite à cette décision, le licenciement a été notifié à Monsieur Y le 30 mars 2021.

¹⁴ Dans ce sens, voyez notamment C. trav. Bruxelles, 19 janvier 2018, *J.T.T.*, 2018, p. 282.

Le congé a dès lors bien été donné dans les trois jours après que l'autorité compétente pour licencier Monsieur Y , soit le Conseil communal, ait eu connaissance des faits.

3. En effet, si la Directrice, un Echevin, voir même le Collège communal ont envisagé de licencier Monsieur Y pour motif grave dès le mois de janvier 2021, ils ne représentaient pas l'autorité compétente pour ce faire. Comme précédemment mentionné¹⁵, cela importe donc peu.

En outre, l'instruction des faits, dont le délai est ici critiqué par Monsieur Y , n'a pas été effectuée par l'autorité compétente pour licencier. Un délai anormalement long ne pourrait dès lors lui être reproché.

4. Par ailleurs, il faut constater que l'instruction des faits et les auditions, rendues obligatoires dans le secteur public, n'ont pas allongé de manière déraisonnable le délai de prise de connaissance des faits par l'autorité compétente. Il faut d'ailleurs rappeler que les auditions qui ont eu lieu l'ont été en vue de préserver les droits du travailleur, afin qu'il puisse faire part de ses moyens de défense en toute connaissance de cause (non seulement des faits mais aussi des conséquences qui peuvent y être attachées).

De fait, Monsieur Y a fait l'objet d'une première audition en date du 25 janvier 2021. Elle concernait les manquements constatés jusqu'alors. Lors de celle-ci, il était encore envisagé que Monsieur Y pallie les manquements constatés en transmettant les time sheets et les tableaux de bord notamment.

Après cette audition, Monsieur R a encore écrit à Monsieur Y en date des 1^{er} et 8 février 2021 en lui demandant diverses tâches dont les time sheets et tableaux de bords attendus depuis le 14 décembre 2020 qui n'avaient jamais été transmis.

Des courriels ont également été transmis de la part de partenaires au projet EMR-Eyes. Ils faisaient état d'un incident dans le cadre de l'organisation d'un webinaire et de l'absence de traduction prévue. Monsieur R aurait dû apaiser les tensions créées suite à cet incident. Cet élément semble bien avoir été abordé lors de l'audition du 26 février 2021 (discussion des éléments relatifs à l'interprétariat et le fait que Monsieur R a dû apaiser les tensions avec les partenaires) et il peut avoir été pris en compte dans le cadre du licenciement.

Les éléments qui précèdent suffisent dès lors à démontrer que :

- de nouveaux éléments étaient intervenus entre l'audition du 25 janvier et l'audition du 26 février 2021 ;
- l'objet des deux auditions était différent : celle du 25 janvier 2021 visait une interpellation suite aux manquements constatés et celle du 26 février 2021, envisageait un licenciement pour motif grave.

Il est d'ailleurs mentionné dans la dernière audition du 26 février 2021 que malgré les derniers rappels de Monsieur R du début février 2021, au jour de l'audition, Monsieur Y n'avait toujours pas transmis les time sheets et tableaux de bord.

D'ailleurs, au vu des motifs avancés pour la seconde audition, Monsieur Y s'est fait assister d'un permanent syndical.

¹⁵ Voyez ci-dessus, C.Trav. Liège, 23 novembre 1999, op. cit.

Le Tribunal estime donc que le double délai prévu par l'article 35 a bien été respecté.

5.2. Motif grave

Règles applicables

1. Pour qu'il soit mis fin au contrat de travail en raison d'un motif grave, sans préavis ni indemnité, les trois conditions cumulatives mentionnées à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, sont les suivantes :

- une faute doit avoir été commise ;
- cette faute doit être suffisamment grave ;
- cette faute grave doit rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Comme de nombreuses juridictions du travail, la doctrine estime que le congé pour motif grave est un mode de rupture très particulier qui doit rester exceptionnel et précise qu'« *avant d'infliger une sanction aussi importante que celle du licenciement pour motif grave, l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ni réaction excessive* »¹⁶.

2. La notion de faute n'est pas limitée aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'étend aussi à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹⁷. Il faut que cette faute soit intrinsèquement grave¹⁸.

Le manquement peut être continu ou répété. L'absence injustifiée répétée, les retards répétés dans le temps et l'insubordination répétée constituent des manquements répétés¹⁹. Selon la Cour de Cassation : « *lorsque le juge décide que les manquements continus constituent un motif grave, le licenciement, sur le champ, notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent la cessation des manquements pris en considération est régulier même si, suivant le juge, l'employeur eût déjà pu invoquer ces manquements auparavant comme motif grave* »²⁰.

L'insubordination occupe la place la plus élevée dans la hiérarchie des fautes graves possibles en ce qu'elle nie et contrevient à l'élément essentiel du contrat de travail, qui est l'autorité de

¹⁶ Voy. notamment C. trav. Bruxelles, 23 juin 1998, *Chron. dr. soc.*, 1999, 483; Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 1979, *R.D.S.*, 1980, 197 ; VAN ECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., *Compendium Social. Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2020-2021, p. 2526.

¹⁷ Cass., 26 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, 404.

¹⁸ A. MORTIER, H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, 2^{ème} Ed., *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2014, p. 18.

¹⁹ V. VANNES, « Titre II - La rupture du contrat pour motif grave » in *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 937.

²⁰ Cass., 5 novembre 1990, précité, *J.T.T.*, 1991, p. 155.

l'employeur²¹. Le travailleur qui ne respecte pas les horaires de travail, malgré plusieurs rappels à l'ordre écrits, commet une faute grave justifiant son licenciement immédiat²².

3. En outre, l'employeur qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de la faute, sa gravité et démontrer que la faute grave rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec le travailleur²³.

4. Enfin, conformément au premier alinéa de l'article 35, le Juge apprécie le motif grave. Il vérifie les faits et en apprécie la qualification qui leur en est donnée. Il est admis que le Juge substitue son appréciation à celle de l'employeur²⁴.

Application des règles à la situation

La Ville de Verviers définit les manquements de Monsieur Y comme constitutifs d'insubordination caractérisée et de non-respect des consignes, des horaires et du pointage. Elle les décrit plus précisément comme suit :

- ne pas avoir donné suite aux mails lui adressés notamment par les soins de son supérieur ;
- ne pas suivre avec suffisamment de rigueur et d'attention le projet pour lequel M. Y. avait été engagé ;
- ne pas respecter les délais pourtant imposés ;
- ne pas être en ordre de pointage ;
- ne pas rentrer ses tableaux de bord qu'il était pourtant tenu de compléter les jours de télétravail et qu'il devait communiquer à son supérieur hiérarchique chaque semaine.

Ils sont donc liés à deux problématiques : le manque de suivi du projet pour lequel il avait été engagé, de manière générale et des délais en particulier, ainsi que le non-respect des pointages, tableaux de bord et le manque de suivi des courriels de son supérieur.

Il appartient à la Ville de Verviers de les prouver. Elle ne dépose pas en tant que tel les éléments concrets du projet, ni les tableaux de bord rentrés en retard. Elle se fonde toutefois sur les comptes-rendus des différentes réunions qui ont été organisées par les supérieurs hiérarchiques de Monsieur Y depuis à tout le moins le 4 septembre 2020 ainsi que les courriels échangés essentiellement entre Monsieur Y et Monsieur F.

Le Tribunal estime qu'ils démontrent bien l'insubordination caractérisée de Monsieur Y. Il n'a pas respecté ce qui lui a été demandé à de nombreuses reprises et ne semblait pas très concerné par ces mises au point puisqu'il est même arrivé avec une demi-heure de retard à une de ces rencontres sans qu'aucune justification ne soit mentionnée.

²¹ C. trav. Bruxelles, 23 mai 2000, Bull. F.E.B., 2000, 118, note.

²² C. trav. Bruxelles, 27 novembre 1996, Bull. F.E.B., 1997/3, 69.

²³ Cass., 19 décembre 1988, *Pas.*, 1989, p. 438.

²⁴ J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Liège, éd. Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1992, p. 159.

Les différents éléments peuvent être résumés comme suit :

- Rencontre du 4 septembre 2020 avec Monsieur Y. _____ et Madame K' _____, Monsieur R _____ et Madame M _____

Elle concerne l'interpellation de Madame K _____ quant à l'absence de réponse aux courriels, quant à la pointeuse qui n'est pas à jour, quant à l'absence de pointage hors de plages fixes et quant au suivi du projet dont il est responsable.

Il lui est demandé de respecter ses obligations de pointage. Il est prévu que des informations administratives lui soient données pour qu'il puisse les respecter.

Il lui est également demandé de répondre à ses courriels. Monsieur Y _____ invoque des problèmes informatiques mais il n'a jamais sollicité le service informatique à cet égard.

Il est enfin demandé de revenir mi-octobre vers le Collège communal avec une note relative au projet sans qu'il y ait de rappel.

- Rencontre du 28 octobre 2020 avec Monsieur Y _____ et Monsieur R _____ et Madame V _____

Elle concerne à nouveau les mises à jour des pointages, le suivi du projet et l'organisation.

Monsieur Y _____ se présente avec une demi-heure de retard sans qu'aucune justification ne soit indiquée alors que Monsieur Y _____ a signé le compte-rendu et n'a fait aucune remarque quant au compte-rendu.

Monsieur R _____ réitère sa demande de remettre en ordre ses pointages. Il n'est pas contesté que la pointeuse mentionne un négatif de 447heures à ce moment-là alors qu'il avait été convenu, lors de la réunion du 4 septembre 2020, que ce soit mis en ordre le plus rapidement possible.

Monsieur Y _____ propose de régulariser la situation pour le 29 ou le 30 octobre 2020.

Monsieur R _____ lui laisse jusqu'au mercredi 3 novembre 2020 fin de journée.

Monsieur R _____ demande également à Monsieur Y _____ de régulariser deux autres points concernant le projet mené : la régularisation des points APE et le budget qui devait être rentré pour le 5 octobre.

Aucune remarque, ni contestation n'est faite suite à ce compte-rendu.

- Convocation du 17 décembre 2020 à l'audition du 5 janvier 2021.

Dans ce courrier, il est précisé que certaines attentes ont été rencontrées depuis le 28 octobre 2020 mais que des manquements subsistent. Ils sont listés comme suit :

« - vous ne donnez pas suite aux mails qui vous sont adressés par Monsieur R _____, Chef de Division ;

- vous n'êtes pas en ordre dans vos pointages depuis le 02 novembre dernier ;

- vous ne rendez pas les tableaux de bord que vous êtes tenu de compléter les jours de télétravail et de remettre à votre supérieur. Sans cela, nous ne pouvons pas suivre la programmation de votre travail. »

Il y est également fait mention d'un courriel adressé par la Directrice générale f.f. sur base duquel il lui avait été demandé de répondre rapidement aux demandes de sa hiérarchie.

- Audition du 25 janvier 2021 avec Monsieur L _____ Madame K' _____ Monsieur R _____ Madame M _____

Les points discutés concernent bien les différents manquements dans le chef de Monsieur Y _____

- o son engagement fin de l'année 2020 à mettre en ordre le dossier alors que le travail

- n'a pas été fait ;
- Il faut systématiquement révérifier l'exécution du travail alors que des rappels à l'ordre ont eu lieu à deux reprises ;
- une remise en ordre des pointages a été faite jusqu'au début novembre mais ils n'ont à nouveau plus été rentrés ensuite ;
- les tableaux de bord qui doivent être transmis en cas de télétravail ne le sont pas ;
- Monsieur Y. ne répond pas aux courriels de Monsieur R depuis le 8 décembre 2020.

Le Tribunal constate que, lors de cette audition, Monsieur Y. ne conteste pas les manquements reprochés mais tente d'y apporter l'une ou l'autre explications qui ne permettent pas de remettre en cause ces manquements :

- Il dit avoir dû faire face à des problèmes informatiques : mais il ne contacte pas le service informatique.
- Il invoque des difficultés d'exécution du projet en raison de la situation sanitaire (liée au covid) : sans autre précision.
- Il estime que « le travail administratif bloque », « toute la partie administrative du projet, ce n'est pas son "truc" ».
- Il ne se retrouve pas dans le travail et reconnaît une perte de motivation.
- Il dit avoir perdu pied à partir de la mi-décembre mais le Tribunal constate que les reproches sont bien antérieurs.

- Différents courriels de Monsieur P à Monsieur Y.
Rédigés entre le 14 septembre 2020 et le 8 février 2021, ils font état de ces différents rappels à l'ordre et demandes systématiques d'exécution des tâches demandées.
- Incident survenu le 12 février 2021.
Une traduction simultanée en allemand n'aurait pas été prévue pour un webinaire du 3 mars 2021 alors que le partenaire germanophone d'Eupen le requière.
Le Tribunal ne peut en tirer des conséquences, comme telles, car Monsieur Y. se défend en invoquant des directives précédemment données, dans le cadre du projet, qui vont en sens contraire.
Toutefois, il faut constater que, suite à cet incident, le chef de projet « Interreg EMR-Eyes », Monsieur H., soulignait par courriel du 25 février 2021 :
« cet incident s'ajoute aux difficultés déjà rencontrées lors de la collaboration entre les partenaires de projet et Monsieur Y. y compris le partenaire de fil, la Province de Liège. Une rencontre avec Madame la Bourgmestre T. a eu lieu le 14 octobre 2020 ayant comme objectif de trouver une solution à l'absence de participation et de communication de Monsieur Y. depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020. »
Cette appréciation s'ajoute donc aux autres manquements précédemment listés.
- Audition du 26 février 2021.
Suite à l'audition du 25 octobre 2021, le Collège communal a réexaminé le dossier et décidé, en sa séance du 4 février 2021, d'envisager de proposer au Conseil communal le licenciement de Monsieur Y. pour faute grave. Les faits ont ainsi été qualifiés d'insubordination caractérisée et de non-respect des horaires, du pointage et de retards répétés. Il a dès lors été reconvoqué pour être entendu sur cette base.

Lors de cette audition, les mêmes manquements que ceux cités ci-dessus ont été rappelés. Et, à nouveau, Monsieur Y n'a contesté les faits reprochés en tant que tels, tout comme représentant syndical, Monsieur S qui précise qu'il « *ne dit pas qu'il n'y a pas de manquement* ». Ils évoquent ainsi diverses difficultés comme le fait qu'il n'existe pas de monographie de fonction ni de fiche de poste, qu'une aide était nécessaire mais n'a pas été formalisée et qu'il y a eu une amélioration en février.

Le Tribunal tire de ces éléments les conclusions qui suivent :

Quant à la problématique liée au manque de suivi du projet :

Elle n'est que peu documentée. En outre, le Tribunal ne sait pas exactement ce qui était attendu de Monsieur Y dans ce cadre et aucune fiche de fonction n'est déposée.

Toutefois, il ressort des différents éléments qui viennent d'être mentionnés que le suivi du projet posait question, Monsieur Y ayant été rappelé à l'ordre à diverses reprises entre septembre 2020 et février 2021, pour des actions concrètes auxquelles il ne répondait pas et qu'il ne contestait pas devoir exécuter avant d'être auditionné en vue d'un éventuel licenciement. En outre, il s'agissait vraisemblablement, et de son aveu, de tâches administratives dont on peut raisonnablement penser qu'elles pouvaient être attendues d'un agent de niveau 1. Par ailleurs, des partenaires du projet ont également constaté des difficultés de collaboration avec Monsieur Y ainsi que son absence de participation et de communication de mars 2020 à février 2021.

Monsieur Y reconnaissait d'ailleurs un manque de motivation ainsi que des lacunes au niveau administratif.

Quant à la problématique liées aux prestations de Monsieur Y :

Le Tribunal confirme que le suivi des prestations, par le biais du pointage et des tableaux de bords en télétravail, permet bien à l'employeur de vérifier l'exécution du travail par ses travailleurs. Il s'agit d'une de ses prérogatives.

Malgré de nombreux rappels, Monsieur Y ne remplissait pas ses obligations à cet égard. Il lui est arrivé de régulariser la situation après plusieurs semaines mais il continuait ensuite à ne plus s'y soumettre.

Or, cette obligation de pointage et de relevé de prestations est à la portée de tous. Monsieur Y ne semble pourtant pas concerné par cette obligation.

Dans les deux cas, le Tribunal constate que ces manquements répétés constituent une insubordination de la part de Monsieur Y.

Les éléments avancés par Monsieur Y ne sont pas de nature à remettre en cause cette analyse :

- les échanges de courriels déposés ne contredisent en rien les différents constats ;

- le fait qu'il ait continué à être rémunéré relève d'une obligation de l'employeur tant qu'une mesure n'est pas prise (disciplinaire ou licenciement) ;
- le fait que ses prestations ont été validées dans le cadre du projet dont il avait la charge n'enlève rien au fait que les prestations n'étaient jamais rentrées à temps, voire ne l'ont jamais été ;
- la situation sanitaire particulière liée au covid (sans autre précision) ne lui permettait pas de s'exonérer de ses obligations.

Le Tribunal estime dès lors que ces manquements répétés sont constitutifs d'une faute grave qui a rendu la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible. Il est constitutif d'un motif grave qui justifie le licenciement immédiat sans indemnité ni préavis.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Monsieur Y recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur Y aux dépens liquidés, soit 1.800 € d'indemnité de procédure en faveur de la Ville de Verviers ;

Délaisse à Monsieur Y ses propres dépens.

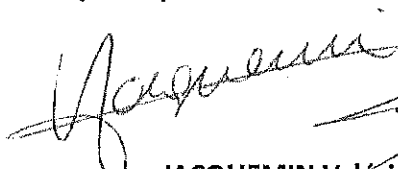
AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE VERVIERS composée de :

JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.

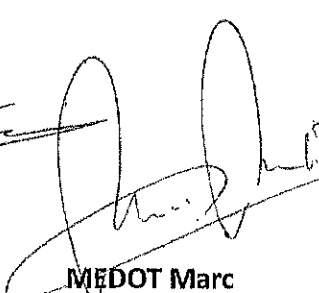
THERER Michel, Juge social employeur.

MEDOT Marc, Juge social travailleur employé.

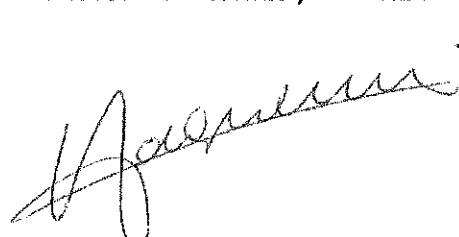
qui ont participé au délibéré.


JACQUEMIN Valérie


THERER Michel


MEDOT Marc

et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le 24 MAI 2023, assisté de MATHY Florian, Greffier.


JACQUEMIN Valérie


MATHY Florian