



Numéro du répertoire <b>2019 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>RG 16/6188/A</b>
Date du prononcé <b>8 février 2019</b>
Numéro du rôle <b>2018/AL/71</b>
En cause de : <b>CPAS DE LIEGE C/ S. D.</b>

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

chambre 3 E

# Arrêt

+ CONTRAT DE TRAVAIL – Motif grave – article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 – délai de 3 jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits par l'organe du centre public d'action sociale légalement habilité à prendre la décision de licenciement (le Conseil de l'action sociale) – précision de la lettre de rupture – critères d'appréciation dans le chef de son destinataire et du juge appelé à trancher le litige relatif à la régularité formelle de la notification.

**EN CAUSE DU :**

**CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE LIÈGE**, dont le siège est établi à 4000 LIEGE, Place St-Jacques, 13, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0207.663.043

partie appelante, ayant pour conseil Maître Michel STRONGYLOS, avocat à 4020 LIEGE, Place des Nations Unies, 7 et ayant comparu par Maître Claudine PAIE ainsi que par Maître Michel STRONGYLOS

**CONTRE :**

**Monsieur D. S.**, domicilié à,

partie intimée, ayant comparu par son conseil, Maître Philippe HALLET, avocat à 4020 LIEGE, rue des Fories, 2 (5<sup>ème</sup> étage).

•  
• •

**I. LA RECEVABILITÉ DES APPELS PRINCIPAL ET INCIDENT.**

Il ne ressort d'aucun des dossiers soumis à l'appréciation de la cour que le jugement dont appel aurait été signifié de sorte que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, doit être déclaré recevable. Il en va de même de l'appel incident.

**II. L'OBJET DU LITIGE – UNE SYNTHÈSE DE SES ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS ESSENTIELS.**

1. **Monsieur D. S.** (ci-après: "Monsieur S" ou "l'intéressé" ou encore "l'intimé" ou "l'appelant sur incident"), qui est assistant social, poursuit la condamnation du **CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE LIÈGE** (ci-après : "le CPAS" ou "l'employeur" ou encore "l'appelant" ou "l'intimé sur incident") au paiement de la somme brute de 24.219,04 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il considère lui être due en raison de la rupture irrégulière de son contrat de travail le 26 août 2016 pour un motif grave libellé en ces termes: "Négligences graves, dissimulation d'erreurs, malgré plusieurs avertissements", soit des faits dont le Conseil de l'action sociale a estimé, lors de sa séance de la veille, qu'ils rendaient définitivement et immédiatement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle.
2. L'intéressé conteste la validité formelle de ce licenciement avec effet immédiat en soutenant, d'une part, que son employeur n'a pas respecté le délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits qui lui sont reprochés, et en tirant argument d'autre part de l'imprécision des termes de la lettre de rupture. Tout en reconnaissant la matérialité des faits qui lui sont reprochés, il fait valoir que ceux-ci ne revêtent pas une gravité telle qu'ils justifiaient la rupture immédiate du contrat.

3. Saisi de son action en contestation du motif grave retenu à sa charge, les premiers juges ont écarté l'argumentation de l'avocat de Monsieur S relative au respect du délai de trois jours ouvrables en rappelant que celui-ci n'a commencé à courir qu'à partir de la date à laquelle l'organe compétent du CPAS pour prendre la décision de licenciement, à savoir le Conseil de l'action sociale, a été informé des faits reprochés à l'intéressé.

Or, si ceux-ci ont fait l'objet de deux rapports de ses supérieurs hiérarchiques directs en date des 19 et 22 juillet 2016, ainsi que d'un courrier du 29 juillet 2016 du Directeur général du CPAS, le Conseil de l'action sociale n'a pu, compte tenu du calendrier de réunions de cet organe, être convoqué avant le 25 août.

4. En revanche, le jugement dont appel a estimé que la notification des griefs invoqués au titre de motif grave dans des termes à ce point vagues et généraux ne confère pas à la lettre de rupture le caractère de précision requis par la jurisprudence, même en replaçant ces griefs dans le contexte décrit par les deux rapports et le courrier précités. Les premiers juges en ont déduit que le licenciement était irrégulier.

Ils ont donc fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis sans se prononcer sur la gravité des faits reprochés à l'intéressé.

5. Ne pouvant se satisfaire de ce jugement, le CPAS en a interjeté appel en se fondant sur les quatre moyens suivants.

5. 1. Le conseil de l'appelant rappelle tout d'abord que la précision du motif invoqué pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail ne doit pas résulter du seul écrit notifié, mais peut également découler d'autres éléments auxquels il peut être fait référence pour autant que ceux-ci permettent d'apprécier les faits reprochés à ce titre avec certitude et précision.

Or, tel serait le cas des deux rapports de la responsable d'antenne (Madame K.D.) et de la directrice de l'aide sociale (Madame A.D.) dont il résulte que Monsieur S est en aveu de ce qu'il s'est soustrait à la supervision dont il faisait l'objet en raison des manquements constatés dans son travail et a octroyé, sans passer par la voie administrative obligatoire, des aides sociales à des demandeurs, sous forme d'avances prises sur sa cassette personnelle, aux fins de dissimuler ses retards dans le traitement des dossiers qui lui étaient confiés.

Le contenu de ces deux rapports a en outre donné lieu au courrier précité du 29 juillet 2016 du Directeur général qualifiant ces faits de graves et informant l'intéressé de ce que son cas serait soumis, en vue d'un licenciement, au prochain Conseil de l'action sociale, seul compétent pour prendre cette décision, lettre qui a par ailleurs dispensé Monsieur S de se présenter entre-temps sur son lieu de travail.

- 5. 2.** Dans un deuxième moyen d'appel, le conseil du CPAS soutient que, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, l'intéressé a pu faire le lien entre les griefs énoncés par cette lettre du 29 juillet 2016 et la notification du congé le 29 août 2016.

Il invoque notamment à cet égard l'enseignement d'un arrêt du 14 décembre 2010 de notre cour<sup>1</sup> qui a fait une synthèse doctrinale et jurisprudentielle de l'exigence de précision de la lettre de rupture, arrêt sur lequel il sera revenu *infra*.

- 5. 3.** L'appelant développe encore un troisième moyen à ce sujet, tiré de ce que la certitude des motifs peut également résulter de l'absence de contestation opposée par l'intéressé lorsqu'il reçut le courrier précité du 29 juillet 2016, et rappelle que, dans pareil cas, le juge peut fonder sa conviction sur des éléments qui ne sont pas tous énoncés dans la notification.

Or, à aucun moment, bien qu'il ait été entendu à deux reprises par ses supérieures hiérarchiques directes et ait pris connaissance du courrier précité l'avisant de ce que les faits qui lui étaient reprochés étaient considérés comme graves et allaient être soumis à l'appréciation du Conseil de l'action sociale en vue d'un licenciement, Monsieur S n'a émis quelque contestation que ce soit ni sollicité le moindre complément d'information.

Le CPAS en déduit qu'il ne peut être raisonnablement soutenu que l'intéressé n'était pas parfaitement éclairé sur les faits qui lui étaient reprochés et leur gravité.

- 5. 4.** S'agissant cette fois de l'appréciation du bien-fondé du motif grave retenu pour justifier son licenciement sans préavis ni indemnité, l'appelant souligne, dans un quatrième moyen d'appel, que les faits établis à charge de l'intéressé revêtent un caractère de gravité intrinsèque en ce qu'ils révèlent des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée de Monsieur S, teintée d'insubordination et d'ailleurs non exempte de la recherche d'un profit personnel dans la mesure où il s'avère que l'aide qu'il a consentie à une famille à hauteur d'une somme de 1.925 € lui a été remboursée par celle-ci moyennant le paiement d'une somme supérieure de 100 € au montant prétendument "prêté".

Le CPAS en conclut que ces faits sont de nature à ruiner définitivement et immédiatement le lien de confiance devant pouvoir être placé en la personne d'un assistant social, de sorte qu'il convient de réformer le jugement dont appel en le déchargeant de la condamnation au paiement de l'indemnité de rupture et en mettant les dépens à charge de l'intimé, étant les indemnités de procédure d'instance et d'appel, respectivement liquidées à une somme de 2.400 €, soit au total la somme de 4.800 €.

---

<sup>1</sup> C.trav. Liège, 14 décembre 2010, 13<sup>ème</sup> ch., R.G. 2009/AN/8860.

**6.** Le conseil de l'intimé réfute point par point la pertinence de ces moyens d'appel en faisant valoir que, contrairement à ce que soutient l'appelant, la condition de précision de la lettre de rupture ne peut être appréciée au regard des deux rapports et du courrier qui l'ont précédée, dès lors qu'elle n'y fait pas la moindre référence et que ces rapports n'ont de surcroît pas été portés à la connaissance de Monsieur S, pas davantage que le contenu de la délibération du Conseil de l'action sociale qui n'a été communiqué à son avocat que postérieurement au licenciement.

**6. 1.** Il en déduit que cette formalité essentielle, considérée comme une condition *sine qua non* de la régularité du licenciement pour motif grave, n'a pas été respectée par le CPAS dont le Conseil de l'action sociale se devait de surcroît, conformément aux dispositions de son règlement de travail, de procéder ou faire procéder à une audition en bonne due forme de l'intéressé.

**6. 2.** Par son appel incident, il demande à la cour de réformer le jugement dont appel en ce que celui-ci a considéré que le délai légal de trois jours ouvrables aurait été respecté en l'espèce, au terme d'une motivation à son estime critiquable, selon laquelle la lecture de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 devrait se faire "au regard des spécificités d'une personne morale de droit public, qui ne peut agir avec la souplesse que l'on peut attendre d'une entreprise privée."

L'avocat de l'appelant sur incident considère en effet qu'il n'est nullement établi une quelconque impossibilité, pour les membres du Conseil de l'action sociale, de se réunir plus rapidement qu'il ne l'a fait, plus d'un mois après que les faits reprochés à Monsieur S eurent été mis en évidence par les deux rapports produits aux débats.

**6. 3.** S'agissant cette fois de l'appréciation de la gravité de ces faits, l'avocat de l'intéressé conteste qu'il ait été mû par une quelconque recherche d'enrichissement personnel, n'ayant fait aucun bénéfice sur le prêt de 2.025 € qu'il a consenti à cette famille par un virement de 1.925 € au crédit de son compte bancaire et la remise d'une somme de 100 € en espèce.

Il fait valoir qu'en vertu de l'article 22 du règlement de travail, la sanction infligée en raison des faits reprochés aurait dû, en tout état de cause, être proportionnée à la gravité de la faute commise, d'autant qu'il s'agit d'un collaborateur disposant d'une certaine ancienneté et qui n'a jamais vraiment démérité.

**6. 4.** Le conseil de l'intimé, appelant sur incident, en conclut qu'il s'impose, pour les motifs énoncés ci-dessus et plus amplement examinés *infra*, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à la demande d'indemnité de rupture – dont le calcul est en tant que tel incontesté – condamnation qui doit être majorée des dépens d'appel.

**7.** La cour procèdera d'abord à un rappel des faits essentiels du litige pour examiner ensuite la pertinence des moyens que s'opposent les parties au sujet de la régularité et du bien-fondé de ce licenciement pour motif grave.

**III. LE RAPPEL CHRONOLOGIQUE EN 10 POINTS DES ELEMENTS FACTUELS ESSENTIELS.**

1. L'intéressé est né le 2 octobre 1983 et était donc âgé de 32 ans à l'époque des faits.

A la fin de l'année 2015, alors qu'il travaille au sein du CPAS depuis près de 8 ans, il est avisé par sa responsable d'antenne, Madame D.K., qu'il va être placé à partir du 4 janvier 2016 sous sa supervision personnelle aux fins de pallier les différents manquements constatés dans l'organisation et la qualité de son travail.<sup>2</sup>

2. A l'occasion d'un premier bilan de cette action de soutien effectué le 14 mars 2016, l'intéressé est, entre autres, invité à une tenue plus stricte des échéances et de l'agenda, ce qui lui permettrait "d'éviter l'oubli de certaines démarches voire de certains dossiers."<sup>3</sup>

3. S'ensuivra, le 23 mai 2016, une évaluation qualifiée de "satisfaisante" mettant encore en exergue des problèmes de qualité et d'efficacité du travail de Monsieur S, la fiche d'évaluation soulignant par ailleurs qu'il traite les bénéficiaires et les membres de l'administration avec considération et empathie, est toujours disponible pour donner le "coup de main" quand cela s'avère nécessaire et participe positivement à la vie de l'équipe et à ses activités.

Il est également décrit comme un agent qui s'investit beaucoup dans l'informatique et partage avec ses collègues. Il reste toutefois très brouillon et incomplet dans ses écrits.

La responsable du service souligne à son sujet que "la communication semble être à l'origine de pas mal de difficultés" et que si l'intéressé le reconnaît très sincèrement, il n'arrive pas à en parler très concrètement de sorte qu'il est parfois difficile de lui proposer des solutions."

Au terme de cette évaluation, Monsieur S est invité à poursuivre les actions mises en place pour améliorer la qualité et l'efficacité de son travail.<sup>4</sup>

4. Le 19 juillet 2016, la responsable d'antenne, Madame K.D., adresse un rapport à la Directrice de l'aide sociale, Madame A.D., au sujet de faits constatés, à charge de l'intéressé, via la cellule Energie en date des 13 et 18 juillet 2016.

4. 1. Ces faits consistent en des avances que Monsieur S a consenties à trois bénéficiaires de l'aide sociale, sous forme de prêts par le biais de fonds prélevés sur ses ressources personnelles, parce qu'il se sentait responsable du retard qu'il avait mis à traiter leur dossier ainsi que de la détresse financière que cela leur avait occasionné.

---

<sup>2</sup> dossier de l'appelant, pièce 1.

<sup>3</sup> dossier de l'appelant, pièce 2.

<sup>4</sup> dossier de l'appelant, pièce 4.

- 4. 2.** Ce rapport<sup>5</sup> fait suite à l'entretien que Madame K.D. a eu le jour-même avec l'intéressé et relate qu'il s'est déclaré bien conscient du caractère non professionnel et totalement inadmissible de cette pratique, qu'il explique par le fait qu'il a été sous pression et s'est trouvé acculé face au volume de travail et à la détresse des gens, tout en disant qu'il n'avait pas su se servir de l'opportunité qu'il avait de venir lui en parler alors que tout avait été mis en place pour l'aider.
- 4. 3.** Il n'est pas contesté que la teneur de ce rapport adressé à la hiérarchie n'a pas été soumise à la signature de l'intéressé, ni ne lui a été communiquée.
- 5.** Après avoir entendu à son tour Monsieur S en ses explications lors d'un entretien qu'elle eut avec lui le 22 juillet 2016, la Directrice de l'aide sociale adresse un rapport<sup>6</sup> circonstancié au Directeur général du CPAS, Monsieur J, dans lequel elle souligne que non seulement l'intéressé n'a pas agi de manière professionnelle, dans le respect de l'égalité de traitement des usagers, mais encore n'a pas respecté les ordres de sa hiérarchie en se soustrayant à la supervision qui avait dû être mise en place pour remédier à ses manquements.
- 5. 1.** Ce rapport relate que Monsieur S, qui reconnaît la matérialité des faits retenus à sa charge, se montre très affecté par la situation, mais souhaite avoir une deuxième chance et regagner la confiance de son superviseur, de son chef et de toute sa hiérarchie.
- 5. 2.** Tant Madame K.D. que Madame A.D. se montrent sceptiques à ce sujet, voire franchement opposées, la première concluant son rapport en écrivant qu'elle ne pense pas pouvoir encore lui faire professionnellement confiance et la seconde concluant le sien en soulignant que s'il réalise qu'il peut perdre son travail, elle ne sent pas une totale compréhension chez Monsieur S de ce que signifie le professionnalisme.
- 5. 3.** Il n'est pas contesté que la teneur de ce rapport adressé à la direction générale du CPAS n'a pas été soumise à la signature de l'intéressé, ni ne lui a été communiquée.
- 6.** Le 29 juillet 2016, Monsieur J, Directeur général du CPAS, adresse à Monsieur S le courrier suivant:
- 6. 1.** "J'ai pris connaissance des rapports de votre chef d'antenne et de votre directrice au sujet des faits graves qui vous sont reprochés.
- Il a été constaté que vous avez procédé personnellement via votre compte bancaire ou en liquide à plusieurs octrois d'aide sociale sans passer par les canaux administratifs obligatoires, et ce malgré la supervision dont vous faisiez l'objet et que vous deviez respecter." (→)

---

<sup>5</sup> dossier de l'appelant, pièce 6.

<sup>6</sup> dossier de l'appelant, pièce 7.

- 6. 2.** "Votre cas devra dès lors être soumis, en vue d'un licenciement, au prochain Conseil de l'action sociale qui se tiendra le 25 août 2016. Le Conseil est en effet seul compétent pour prendre une telle décision.

Entre-temps, vous n'êtes pas tenu de vous présenter sur votre lieu de travail, mais vous devez rester à la disposition du CPAS s'il l'estime nécessaire."<sup>7</sup>

- 7.** Le Conseil de l'action sociale se réunit le 25 août 2016 et décide à l'unanimité du licenciement de l'intéressé pour faute grave "en raison de versements personnels via son compte bancaire ou en liquide à plusieurs octrois d'aide sociale sans passer par les canaux administratifs obligatoires".<sup>8</sup>

Les motifs de cette délibération adoptée à scrutin secret ne seront communiqués à l'intéressé qu'ultérieurement, suite à l'interpellation de son avocat.<sup>9</sup>

- 8.** Le lendemain de cette réunion, le Directeur général du CPAS notifie, par la voie recommandée avec accusé de réception à Monsieur S, son licenciement pour motif pour motif grave libellé comme suit:

"Le Conseil de l'action sociale en date du 26 août 2016 a pris connaissance de votre dossier et des faits décrits ci-après et a estimé que ceux-ci rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle: négligences graves, dissimulation d'erreurs, malgré plusieurs avertissements."<sup>10</sup>

- 9.** Cette décision est critiquée tant sur la forme que sur le fond par un courrier du 8 septembre 2016 de l'avocat consulté entre-temps par l'intéressé, qui soulève l'absence de respect du délai de trois jours ouvrables visé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, l'absence d'audition préalable au licenciement et la motivation lacunaire de la lettre de rupture ne permettant pas à Monsieur S de se défendre, et précise qu'il conteste avoir commis une faute qui aurait justifié son renvoi sur l'heure.

- 10.** Une réponse est réservée à ce courrier par lettre du 20 septembre 2016 du Directeur général qui, après avoir rappelé que le 25 août était celle de la séance la plus proche du Conseil de l'action sociale en cette période de vacances, conteste le grief d'imprécision de la lettre de rupture en considérant que l'intéressé était parfaitement au courant des faits qui lui sont reprochés, vu les deux entretiens qu'il avait eus avec sa hiérarchie et le courrier explicite qu'il lui a adressé à ce sujet le 29 juillet.

Ce courrier livre cependant au conseil de Monsieur S, "pour son information personnelle" le libellé précis de la délibération du Conseil de l'action sociale.

Le litige a ensuite été soumis aux premiers juges par requête du 25 octobre 2016.

---

<sup>7</sup> dossier de l'appelant, pièce 8.

<sup>8</sup> dossier de l'appelant, pièce 9.

<sup>9</sup> voir infra, point 10.

<sup>10</sup> dossier de l'appelant, pièce 10.

**IV. LA DECISION DE LA COUR.**

Dans l'ordre des moyens d'appel dont elle est saisie, la cour va d'abord procéder à l'examen de la régularité formelle du licenciement pour motif grave de Monsieur S.

**A. La décision légale applicable – son interprétation par la doctrine et la jurisprudence.**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave autorisant la rupture immédiate du contrat de travail sans préavis ni indemnité comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur » et l'alinéa 8 de cette disposition légale stipule 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 alinéa 3 et 4. »

**1. Au sujet du respect du délai de trois jours ouvrables.**

**1. 1.** L'alinéa 3 dudit article 35 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 trois jours ouvrables au moins. »

**1. 2.** Une jurisprudence constante de la Cour de cassation considère qu' « au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice. »<sup>11</sup>

La Cour de cassation a également jugé de longue date, suivie en cela par les juridictions du fond que « pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai de 3 jours prévu par l'article 35, alinéa 3, de la loi relative aux contrats de travail, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail. »<sup>12</sup>

Il a été jugé en ce sens que « lorsque la compétence de licencier un travailleur appartient au conseil d'administration d'une personne morale, le délai commence à courir à partir du moment où les membres de ce conseil reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé »<sup>13</sup> et que « lorsque le travailleur est occupé au service d'une commune, la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat est le collège des Bourgmestre et échevins, de sorte que ce n'est que lorsque celui-ci se réunit que le délai de trois jours prend cours. »<sup>14</sup>

<sup>11</sup> voir notamment : Cass., 6 septembre 1999, J.T.T., 1999, 457.

<sup>12</sup> Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, 390.

<sup>13</sup> C.trav. Liège, 23 novembre 1999, Chr.Dr.soc., 2001, 265.

<sup>14</sup> T.T. Bruxelles, 4 novembre 1998, Chr.Dr.soc., 2001, 275. Tous les extraits d'arrêts et les commentaires doctrinaux ci-dessus sont cités et commentés en page 10 des conclusions de synthèse de l'appelant.

- 1. 3.** Appliquée au cas particulier des centres publics d'action sociale, la question de la détermination du point de départ du délai légal de trois jours ouvrables à dater de la connaissance certaine des faits dans le chef de l'organe compétent pour décider du licenciement a conduit la doctrine<sup>15</sup> et la jurisprudence<sup>16</sup> à considérer que le fait que cette compétence soit réservée au Conseil de l'action sociale n'impliquait pas d'obligation à charge de la hiérarchie de cet employeur public de porter les faits dans les plus brefs délais à la connaissance de cet organe de décision.
- 1. 4.** Un récent arrêt de la cour du travail de Bruxelles<sup>17</sup> a été amené à examiner cette question à l'occasion du licenciement d'un conseiller en prévention d'un centre public d'action sociale. La cour rappelle dans cet arrêt que, dans le secteur public, si le pouvoir de licencier appartient à un organe collégial qui ne se réunit pas de manière permanente, le délai ne prend cours que lorsque cet organe a, comme tel, été saisi des faits. La connaissance dans le chef de certains de ses membres ne suffit pas. Sous peine de méconnaître le caractère collégial de la décision, ce n'est qu'à l'occasion de la réunion au cours de laquelle les faits sont discutés que le délai prend cours. La cour précise que cette règle concerne notamment les pouvoirs locaux et qu'elle est susceptible d'entraîner une certaine dénaturation des principes qui fondent l'exigence de célérité telle que prévue en la matière. La juridiction doit cependant avoir égard notamment aux principes propres au secteur public, selon lesquels l'autorité chargée d'enquêter sur les faits doit le faire dans un délai raisonnable.<sup>18</sup>
- 1. 5.** Appliqués au présent litige, les principes qui viennent d'être rappelés ci-dessus doivent conduire à reconnaître qu'en l'espèce les faits reprochés à Monsieur S n'ont été portés à la connaissance du Conseil de l'action sociale que lors de sa séance du 25 août, arrêtée de longue date par le calendrier des séances de ce Conseil.<sup>19</sup>

La circonstance que dans un autre cas concernant une fraude de grande ampleur reprochée à un agent du CPAS, le Conseil ait pu être réuni d'urgence ne commande pas de s'écarter de la règle qu'a consacrée la Cour de cassation dans un arrêt du 7 décembre 1998<sup>20</sup> en rappelant que "pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai visé par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, il faut que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat. Viole cette disposition, 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." En l'espèce, il s'est écoulé un mois entre la découverte des faits et leur communication au Conseil, ce qui compte tenu de la période de vacances, ne constitue pas un délai déraisonnable.

<sup>15</sup> Th. STIEVENARD, " Le licenciement des agents contractuels des collectivités locales", Rev. Dr. Comm., 2003/4, p.54 et 55"

<sup>16</sup> voir, à titre d'exemple C.trav. Liège, 7 mai 1986, Chr.Dr. soc., 1991, 327.

<sup>17</sup> C. trav. Bruxelles, 9 janvier 2018, R.G. 2015/AB/505, publié et commenté sur le site terra laboris.

<sup>18</sup> voir le point 25 de cet arrêt, p.21 et son commentaire publié sur terra laboris.

<sup>19</sup> dossier de l'appelant, pièces 23 et 24.

<sup>20</sup> Cass., 7 décembre 1998, J.T.T., 1999, 149. Dans le même sens, Cass, 14 mai 2001, précité, J.T.T., 2001, 390.

1. 6. Il s'ensuit que ce moyen invoqué à titre de soutènement de l'appel incident n'est pas fondé et qu'il convient dès lors de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

2. **A propos de la précision de la lettre de rupture.**

2. 1. L'alinéa 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que " 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. "

2. 2. B. PATERNOSTRE identifie dans cette disposition légale deux "mots-clefs" qui en émergent à ce point nettement qu'ils en constituent le socle – "invoqué" et "seul" – et sont le fondement légal de l'exigence de précision que doit revêtir la lettre de rupture.<sup>21</sup>

Cet auteur souligne à ce propos que « le terme "seul" vise, outre l'information de la victime [de la rupture du contrat de travail pour motif grave], l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières: le juge doit être à même de vérifier si le(s) motif(s) invoqué(s), tel(s) qu'il est (sont) notifié(s) avec précision au cocontractant, s'identifient avec celui (ceux) allégué(s) devant lui.

Opinion que partagent Cl. WANTIEZ et D.VOTQUENNE<sup>22</sup> qui écrivent que "le juge doit pouvoir apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui et doit avoir la conviction que – entre la date d'énonciation des faits et celle où la question est débattue devant lui – d'autres faits ne sont pas apparus, qui sont invoqués non pas pour "éclairer" la gravité du motif invoqué (ce qui est possible), mais comme nouveaux motifs graves.<sup>23</sup>

H.DECKERS met lui aussi en évidence qu' « il ne suffit pas à l'employeur de mentionner le(s) motif(s) pour lequel (lesquels) il entend rompre les relations contractuelles entre parties, sans préavis ni indemnité. Encore convient-il qu'il le fasse "avec précision". »<sup>24</sup>

Ce même auteur considère que la loi impose à l'employeur une seconde obligation: mentionner dans la notification l'ensemble des motifs qui justifient sa décision.

2. 3. La cour retient de ces opinions doctrinales convergentes que le contrôle de la précision des motifs visés par la lettre de rupture doit être opéré à deux moments distincts et sous deux angles distincts: du point de vue du travailleur lorsque lui est notifié ce courrier et du point de vue du juge lorsqu'il est appelé à trancher le litige.

<sup>21</sup> B. PATERNOSTRE, "La précision du motif grave... Le clair ou l'obscur", étude publiée dans l'ouvrage collectif "Le congé pour motif grave: notions, évolutions, questions spéciales, sous la direction de S.GILSON, Anthemis, 2011, 143.

<sup>22</sup> Cl. WANTIEZ et D.VOTQUENNE, "Le licenciement pour motif grave", Larcier, 2005, 88. L'ensemble des opinions doctrinales reproduites ci-dessus est extrait de l'étude de B.PATERNOSTRE citée ci-dessus.

<sup>23</sup> Dans le même sens, voir V.Vannes "La rupture du contrat de travail pour motif grave" étude publiée dans l'ouvrage collectif "Contrats de travail: 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 3 juillet 1978", n°53, p.239

<sup>24</sup> H.DECKERS, "Le licenciement pour motif grave", Kluwer, 2008, 53.

**2. 4.** Cette exigence de précision est confirmée par la jurisprudence.

La Cour de cassation a jugé de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.<sup>25</sup>

Cette condition de précision répond à un double objectif : d'une part, celui du respect des droits de la défense de la partie qui se voit notifier un motif grave et, d'autre part, celui de la nécessité, pour le juge, de contrôler si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la lettre de rupture, qui a scellé le débat judiciaire, puisque tout motif qui ne serait pas exprimé dans cette lettre doit être considéré comme étant soulevé en dehors du double délai légal visé par l'article 35 précité.

**2. 5.** Voilà pour le principe. Il convient à présent d'en examiner les modalités d'application (ci-dessous, **2.5.1.**) et les éventuels tempéraments qui peuvent y être apportés (**2.5.2.**).

**2.5.1.** Notre cour, autrement composée<sup>26</sup>, a défini en ces termes le degré de précision devant être exigé du libellé du motif grave :

« Pour que l'exigence de précision soit atteinte, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent à l'employé licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision est prise, est reproché au titre de motif grave. L'employé doit pouvoir, grâce à ces précisions, situer exactement les faits reprochés et donc faire valoir ses arguments. Un comportement général ne peut suffire.<sup>27</sup> »

Ce même arrêt du 26 octobre 2010 de notre cour considère qu'une simple allusion est suffisante dans le cas où le courrier dénonçant des faits est suffisamment explicite parce qu'il fait suite à une audition du travailleur en telle sorte que celui-ci a pu contester ensuite par courrier les manquements reprochés en répondant précisément aux accusations formulées contre lui.

**2.5.2.** L'arrêt prononcé le 14 décembre 2010 de cette même chambre de notre cour et invoqué par le conseil de l'appelant<sup>28</sup> a circonscrit comme suit l'étendue des tempéraments pouvant être apportés à cette exigence de précision.

**2.5.2.1.** « Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. » (→)

<sup>25</sup> Cass., 24 mars 1980, Pas., 1980, I, 900.

<sup>26</sup> C.T.Liège, 13<sup>ème</sup> chambre, 26 octobre 2010, R.G. 8031/AN/2006

<sup>27</sup> Cour trav. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 9 février 2006, R.G. n°7.539/2004.

<sup>28</sup> C.trav. Liège, 14 décembre 2010, 13<sup>e</sup> ch., 2009/AN/8860, invoqué en page 18 des conclusions de synthèse d'appel du CPAS

**2.5.2.2.** « Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments<sup>29</sup> ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés<sup>30</sup> mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge exerce son contrôle. »

« En effet, comme l'enseigne Claude WANTIEZ, « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments permettant la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le " point de départ " de cette vérification »<sup>31</sup>.

**2.5.2.3.** Ce même arrêt ajoute, en relation avec les particularités du cas qui lui était soumis qu' « il a été admis qu'une simple allusion était suffisante *lorsque le congé a été précédé ou immédiatement suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu*<sup>32</sup>. *Encore faut-il qu'il y ait concomitance entre le licenciement et l'audition du travailleur pour permettre au travailleur qui reçoit la notification du congé de faire immédiatement le lien entre celui-ci et la plainte.* »<sup>33</sup>

« En ce cas, le travailleur licencié ne peut avoir de doute sur les faits reprochés même s'ils ne sont pas très précisément décrits dans la lettre notifiant le congé. »

« Il en va de même lorsque le travailleur est entendu par la direction avant d'être licencié<sup>34</sup>. En ce cas, il ne peut ignorer les faits qui lui sont imputés à faute, lesquels peuvent alors être décrits plus sommairement. Ainsi, lorsque « le courrier mentionne des faits "de maltraitance sur une résidente de notre institution", [ces] faits [sont] suffisamment précis dès lors qu'il fait suite le jour même à l'audition de l'intimé par le directeur seul puis en présence du directeur général »<sup>35</sup>.

**2. 6.** B.PATERNOSTRE approuve la motivation de cet arrêt en considérant "qu'il est permis de soutenir que le motif invoqué dans la lettre de notification est suffisamment précis dès lors qu'il permet, directement, voire indirectement, à la victime de la rupture pour faute grave de connaître clairement ce qui lui est reproché", de telle sorte que "la description du motif grave invoqué peut ainsi être explicite voire implicite, c'est-à-dire prendre la forme d'une référence à un fait, un acte, un document, un entretien, une rencontre, un événement, une circonstance etc., ou même consister en une simple allusion à ceux-ci."<sup>36</sup>

<sup>29</sup> Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Edit. droit social, Larcier, 1998, p.101-102, n°84 et n°86 et jurisprudence citée.

<sup>30</sup> Cass., 8 juin 1977, *Bull.*, p.1032.

<sup>31</sup> Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, *op.cit.*, p.102, n°86.

<sup>32</sup> Cass., 16 décembre 1970, *Bull.*, 1971, p. 369 ; Cour trav. Liège, 4<sup>e</sup> ch., 26 septembre 1994, R.G. n°20.160 ; Cour trav. Mons, 3<sup>e</sup> ch., 16 mai 1991, R.G. n°9.612 ; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 85 et Cour trav. Liège, 21 mai 2001, *Chr.D.S.*, 2001, p. 458. Voir H. DECKERS, *Le licenciement pour motif grave*, Kluwer, Etudes pratiques de droit social, 2008/2, p.55.

<sup>33</sup> Les passages mis en exergue en lettres italiques et soulignées le sont par la présente cour.

<sup>34</sup> Cour trav. Bruxelles, 5 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p.114.

<sup>35</sup> Cour trav. Liège, sect. Namur, 13<sup>e</sup> ch., 8 décembre 2009, R.G. n°8.683/08.

<sup>36</sup> B.PATERNOSTRE, *op.cit.*, 145.

**B. Les dispositions du règlement de travail applicables au litige.**

Dans la mesure où parmi les éléments auxquels il peut être fait référence pour apprécier la condition de précision des faits visés par la notification du congé donné pour motif grave figure notamment l'éventuelle audition du travailleur, il convient d'examiner les dispositions pertinentes du règlement de travail du CPAS à ce sujet.

**1. Celles relatives à l'audition en cas de manquement non constitutif de motif grave.**

**1. 1.** L'article 22, b, de ce règlement du travail qui s'intègre dans le contrat de travail de l'intéressé dispose ce qui suit:

" Les manquements de l'agent contractuel aux obligations de son contrat et au présent règlement, qui ne constituent pas des motifs graves de rupture, peuvent être sanctionnés par:

- un avertissement verbal ou écrit de la direction ou de l'autorité;
- par décision du Bureau Permanent, une retenue de salaire (...)

et sont susceptibles d'entraîner le licenciement."

**1. 2.** L'article 22, c, précise qu' "En tout état de cause, la sanction est proportionnée aux fautes commises et elle ne peut être appliquée qu'après que l'agent ait eu l'occasion de faire valoir ses moyens de défense auprès du Bureau Permanent."<sup>37</sup>

**2. Celles relatives à l'audition en cas de manquement constitutif de motif grave.**

**2. 1.** L'article 20, a, du règlement du travail dispose que "sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge, les parties au contrat de travail peuvent résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration de son terme pour un motif grave, sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Dans la mesure du possible, l'agent sera entendu préalablement à la décision."<sup>38</sup>

**2. 2.** L'article 20, c, du règlement du travail énonce une série de faits qui, au sens de ce dernier faisant partie intégrante des obligations contractuelles de l'agent, peuvent être considérés comme motifs graves, au rang desquels figure, sous le point 6, "la dissimulation d'erreurs."

**3. La contradiction interne que contiennent ces dispositions du règlement de travail.**

**3. 1.** La cour observe ici le paradoxe qui consiste à garantir à l'auteur d'un manquement non constitutif d'un motif grave une audition préalable obligatoire, protection des droits de la défense qui n'est prévue qu'au titre de simple faculté pouvant être offerte à l'agent ayant commis une faute considérée comme motif grave.

<sup>37</sup> voir la pièce 22 du dossier du CPAS. L'extrait souligné ci-dessus l'est par le conseil de l'appelant sur ladite pièce.

<sup>38</sup> cet extrait est ici souligné par la cour.

- 3. 2.** L'on aperçoit en effet difficilement le motif pour lequel la protection accordée en terme de protection des droits de la défense de l'auteur d'une faute est inversement proportionnelle à la gravité de celle-ci et à l'importance de la sanction qui en découle.

Aucune justification ne peut être trouvée à cette différence de traitement au regard des garanties procédurales internes qu'offre le règlement de travail aux agents contractuels auteurs d'une faute non constitutive de motif grave par rapport à ceux dont la faute revêt un caractère de gravité tel qu'elle peut justifier la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité. Pareille discrimination ne trouve pas sa justification dans le bref délai de trois jours ouvrables que doit respecter l'employeur à dater de la connaissance certaine qu'il a acquise des faits, dès lors que la Cour de cassation a reconnu de longue date que, dans l'hypothèse où l'employeur fait choix de recourir à l'audition préalable du travailleur, ce délai ne commence à courir qu'après qu'il y eut été procédé. Dans un arrêt du 14 octobre 1996, la Cour suprême<sup>39</sup> a en effet jugé que "quel que soit son résultat, l'audition du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer, quant à l'existence d'un motif grave de rupture, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard du travailleur et de la justice."

- 3. 3.** Les conseils des parties évoquent à cet égard la controverse de principe qui oppose aujourd'hui encore la Cour de cassation et la Cour constitutionnelle sur le caractère obligatoire ou non de l'audition d'un travailleur contractuel d'un service public. Quel que soit l'intérêt de ce vif débat en doctrine et jurisprudence, il ne paraît pas requis de l'aborder dans le présent litige dès lors que l'article 20, a, du règlement de travail du CPAS réserve à tout le moins, à l'agent auteur d'une faute considérée comme grave, la faculté de cette audition préalable, dans la mesure du possible. Cette faculté ouverte aux parties de recourir à l'audition du travailleur préalablement à un licenciement envisagé pour faute grave doit en effet, dans le cadre du présent litige, être exclusivement examinée au regard du lien qu'elle présente avec l'appréciation ultérieure par le juge de la précision de la lettre de rupture, lorsque son auteur entend démontrer cette condition par référence à des éléments extrinsèques.

#### **D. LA SYNTHÈSE DE CET ENSEIGNEMENT DOCTRINAL ET JURISPRUDENTIEL.**

- 1.** Le législateur a, par l'adoption de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 tel qu'interprété par la Cour de cassation, entouré la rupture du contrat de travail du chef de motif grave, d'une série de formalités substantielles: notification, dans le respect d'un double délai de trois jours ouvrables, effectuée à peine de nullité par la voie recommandée, un exploit d'huissier, ou la remise à l'autre partie d'un écrit<sup>40</sup> qui énonce le motif invoqué avec une précision suffisante, permettant à son destinataire de connaître les faits qui lui sont reprochés et, au juge, d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.

<sup>39</sup> C.Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500.

<sup>40</sup> sur le double duquel la signature apposée par cette partie ne vaut que comme accusé de réception

2. Ces formalités constituent un ensemble de modalités procédurales indissociables qui concourent à garantir aux parties l'objectif poursuivi par l'article 35, consistant à encadrer, dans l'égal respect des droits des parties, la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité, en la conditionnant par l'invocation d'un motif grave, au sens de toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre elles, ce motif étant clairement énoncé, par la lettre de rupture, à la connaissance de la partie qui la subit.
3. Dans son étude précitée, B.PATERNOSTRE a parfaitement résumé sous la forme des trois questions suivantes, l'appréciation concrète qui doit être faite de la précision exigée de la lettre de rupture à l'aune du critère de "la claire et exacte perception", par le destinataire du courrier de rupture du contrat de travail, – le cas échéant par référence à d'autres faits ou événements survenus dans le cours de la relation contractuelle – de ce qui lui est opposé:
  - "Que lui veut-on?",
  - "Que lui reproche-t-on?",
  - "Le motif invoqué lui est-il, à suffisance, exposé, décrit, esquissé, dessiné pour qu'il ne puisse, en aucune manière, se méprendre sur son objet et sa gravité?"<sup>41</sup>

## C. L'APPLICATION DE CES DISPOSITIONS LEGALES ET CONTRACTUELLES AU LITIGE.

### 1. La précision de la lettre de rupture vue sous l'angle de son destinataire.

1. 1. Il a été rappelé plus haut que cette condition de précision, liée au fait que, selon les termes mêmes de l'alinéa 4 de l'article 35, *seul* le motif grave notifié dans le respect du délai légal précité peut être *invoqué* pour justifier le congé donné avec effet immédiat et sans indemnité, doit être évaluée en se plaçant dans un premier temps dans la peau de son destinataire, Monsieur S, à la date à laquelle il en prend connaissance.

Si la réponse à la première des questions énoncées plus haut – Que lui veut-on? – est évidente – rompre son contrat de travail pour faute grave –, celles qui doivent être apportées aux deux autres le sont nettement moins et ce, pour les raisons suivantes.

- 1.1.1. Le libellé de cette lettre du 26 août 2016 l'avisant de la rupture immédiate de son contrat de travail pour une faute grave aussi laconiquement décrite ("négligences graves, dissimulation d'erreurs, malgré plusieurs avertissements") ne fait pas la moindre référence, ni au courrier qui lui a été adressé un mois auparavant par le Directeur général du CPAS, ni aux entretiens des 19 et 22 juillet de l'intéressé avec sa responsable d'antenne et la Directrice de l'aide sociale, dont les rapports n'ont au demeurant pas été soumis à sa signature et ne lui ont pas été communiqués.

<sup>41</sup> B.PATERNOSTRE, op.cit., 146.

**1.1.2.** Monsieur S est certes conscient, lorsqu'il reçoit sa lettre de licenciement, que les faits que lui ont reprochés sa responsable d'antenne et la Directrice de l'aide sociale ont donné lieu à une enquête interne et ont été soumis au Conseil de l'action sociale, mais la rédaction particulièrement sommaire de la lettre de rupture ne peut que le laisser dans l'incertitude de ce qui, parmi ces faits, a emporté la conviction du Conseil de l'action sociale qu'ils étaient constitutifs de motif grave.

**1.1.3.** A supposer même que cette formulation à ce point laconique ("négligences graves, dissimulation d'erreurs, malgré plusieurs avertissements") devrait être comprise par l'intéressé comme une allusion implicite à la teneur du courrier que lui avait adressé le Directeur général le 29 juillet 2016, encore convient-il de constater que l'arrêt du 14 décembre 2010 de notre cour sur lequel se fonde l'appelant à ce propos n'a admis la régularité du libellé du motif grave sous cette forme elliptique qu'à la condition expresse que sa notification soit concomitante avec l'audition du travailleur.

Or, alors même que le règlement de travail réservait à tout le moins à Monsieur S la faculté d'être entendu dans la mesure du possible, préalablement à la décision, il est constant que cette opportunité ne lui a pas été offerte, alors que le délai d'un mois qui s'est écoulé entre le courrier du 29 juillet 2016 et la réunion du Conseil de l'action sociale aurait permis cette audition préalable, d'autant que le Directeur général l'avait invité à rester à disposition du CPAS, si l'estimait nécessaire.

Les entretiens qu'il avait eus un mois auparavant avec ses deux supérieures hiérarchiques constituent des actes d'instruction interne du dossier sous la forme de rapports auxquels il n'a pas eu accès et ne peuvent certes pas être qualifiés, au sens de l'article 20, a, du règlement de travail, d'une audition *préalable à la décision*.

Quoi qu'il en soit, l'absence de recours à cette faculté d'entendre l'intéressé préalablement à la décision prive en définitive le CPAS de puiser dans les déclarations que celui-ci aurait pu faire à cette occasion les précisions qui lui auraient permis de pallier, par référence à celles-ci, l'imprécision de la lettre de rupture.

**1.1.4.** Enfin, la circonstance que Monsieur S n'a élevé aucune contestation suite à la réception du courrier du 29 juillet 2016 du Directeur général du CPAS peut s'expliquer par le fait qu'il pouvait à cette date nourrir l'espoir d'être entendu, que ce soit par le Bureau permanent ou par le Conseil de l'action sociale, et ne permet nullement d'en déduire, comme le fait l'appelant, un quelconque élément de nature à apporter la preuve de la précision requise de la lettre de rupture.

**1.1.5.** En conclusion de cette première analyse de la précision de la lettre de rupture sous l'angle de la perception qu'a pu en avoir son destinataire, l'appelant ne peut être suivi lorsqu'il soutient que le motif qui y est invoqué est suffisamment précis si on l'examine par référence au courrier et aux entretiens qui l'ont précédé, pour permettre à l'intéressé de déterminer la raison pour laquelle les faits tels que libellés ont été retenus comme motifs graves.

**2. La précision de la lettre de rupture vue sous l'angle du juge appelé à statuer.**

**2. 1.** Cette condition doit cette fois être appréciée au regard de l'identité des motifs visés par la lettre de rupture avec ceux qui sont invoqués par le CPAS devant le tribunal, puis la cour, pour justifier le renvoi de Monsieur S pour motif grave.

**2. 2.** Or, force est de constater que le flou persiste également sur ce point.

Le meilleur exemple en est que, parmi les arguments que l'appelant fait aujourd'hui valoir pour convaincre la cour du motif grave invoqué contre l'intimé, il est soutenu<sup>42</sup> que contrairement à ce que celui-ci prétend, ses avances de fond n'ont pas été exclusivement consenties dans l'objectif de remédier aux conséquences financières pour leurs bénéficiaires de ses retards dans le traitement de leur dossier, mais bien en réalisant au passage un bénéfice puisqu'en remboursement d'avances de 1.925 € versées par le débit de son compte personnel, la famille L.S. a effectué un paiement au crédit de ce même compte d'un montant de 2.025 €.

Ce que l'intéressé explique aujourd'hui, faute d'avoir été entendu à ce sujet préalablement à la décision de rupture, par le fait que cette différence de 100 € correspond à la somme qu'il a remise en liquide à ces bénéficiaires d'aide sociale ou de revenu d'intégration.

Or ni les rapports d'entretien des 19 et 22 juillet, ni la lettre du 29 juillet 2016 et moins encore la formulation elliptique de la lettre de rupture ne permettent de déterminer si ces faits supplémentaires aujourd'hui invoqués ont, ou non, été pris en considération par le Conseil de l'action sociale pour apprécier la gravité de la faute retenue à charge de l'intéressé.

Sont-ils, ou non, visés par l'expression générique "dissimulation d'erreurs", voire par la formulation un tant soit peu plus précise utilisée par la motivation de la délibération du Conseil de l'action sociale visant "des versements personnels via son compte bancaire ou en liquide", délibération dont le contenu n'a au demeurant été portée à la connaissance du conseil de l'intéressé que postérieurement à la rupture "pour son information personnelle"? Cette question reste sans réponse.

**2. 3.** Dans pareil contexte, il faut bien admettre que le doute subsiste sur la question essentielle, pour le juge appelé à trancher la régularité formelle de la notification du motif grave, de l'identité des faits visés par celle-ci comparés à ceux qui sont invoqués devant lui.

En définitive, que l'on se place sous l'angle du destinataire de la lettre de rupture ou sous celui du juge chargé d'en apprécier la régularité, sa rédaction à ce point lacunaire ne répond pas à l'exigence de précision qui doit être attendue d'un congé donné pour motif grave.

---

<sup>42</sup> voir le point 2 de la page 32 des conclusions de synthèse de l'appelant.

**E. EN CONCLUSION.**

1. L'appel incident doit être déclaré non fondé en ce que le respect du délai de trois jours ouvrables à compter de la connaissance certaine, par le Conseil de l'action sociale seul compétent pour décider du licenciement de l'intéressé, des faits retenus à sa charge a bien été respecté en l'espèce par le CPAS.

Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point.

2. L'appel principal doit être également déclaré non fondé, en ce que la cour a constaté que le libellé des griefs retenus à titre de motif grave à charge de l'intéressé, par la notification que lui en a faite le CPAS, le 26 août 2016, en des termes à ce point vagues et généraux, ne revêt pas la précision requise, fût ce par référence aux autres éléments du dossier mis en évidence par l'appelant, pour que son destinataire soit clairement informé des faits qui ont été retenus par son employeur comme suffisamment graves pour être érigés en motif grave de rupture et que le juge appelé à statuer sur la régularité formelle de cette notification acquière la certitude que ceux qui y sont visés s'identifient à ceux qui sont invoqués devant lui.

Il doit en être déduit que l'appelant a irrégulièrement notifié la rupture du contrat de travail pour motif grave et qu'il est, partant, débiteur de l'indemnité compensatoire postulée par l'intimé.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé à ce sujet quoiqu'au terme d'une motivation différente de celle retenue par les premiers juges.

3. Il s'ensuit que les dépens d'instance et d'appel doivent être mis à charge de l'appelant, étant les indemnités de procédure respectivement liquidées à hauteur de 2.400 €, soit au total la somme de 4.800 €, majorée de la contribution de 20 € au Fonds destiné au financement de l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.



<b>INDICATIONS DE PROCÉDURE</b>
---------------------------------

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 janvier 2019, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 5 décembre 2017 par le tribunal du travail de Liège, division de Liège, 9<sup>ème</sup> chambre (R.G. 16/6188/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division de Liège, le 30 janvier 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 31 janvier 2018 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 février 2018 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 5 février 2018 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747, §1<sup>er</sup>, du Code judiciaire le 28 février 2018, fixant la cause à l'audience publique du 11 janvier 2019 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement le 27 avril, par lesquelles est introduit un appel incident et le 28 août 2018 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 21 juin et 29 octobre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 5 novembre 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe le 28 novembre 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l'audience publique du 11 janvier 2019 ;

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 11 janvier 2019 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

•  
• •

**Dispositif**

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'actuel partie appelante à payer à la partie intimée, au titre de l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est due suite à la rupture irrégulière de son contrat de travail, **la somme brute de VINGT-QUATRE MILLE DEUX CENT DIX-NEUF EUROS ET QUATRE CENTIMES (24.219,04 €)** après déduction des retenues sociales et fiscales à transmettre aux administrations compétentes, ladite somme étant majorée des intérêts légaux sur son montant brut depuis le 26 août 2016.

Condamne également l'appelant aux dépens d'instance et d'appel, étant les indemnités de procédure respectivement liquidées à hauteur de 2.400 €, soit au total la somme de 4.800 €, majorées de la contribution de 20 € au Fonds destiné au financement de l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

•  
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Pierre Lambillon, conseiller faisant fonction de président,  
M. Ioannis Giltidis, conseiller social au titre d'employeur  
M. Philippe Boudart, conseiller social au titre d'employé

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 3 E de la cour du travail de Liège, division de Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le **VENDREDI HUIT FEVRIER DEUX MILLE DIX-NEUF**, par le président, Monsieur Pierre Lambillon, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président