



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2021 /

R.G. Trib. Trav.

17/3788/A

Date du prononcé

15 juin 2021

Numéro du rôle

2020/AL/347

En cause de :

**COMMUNE D'ESNEUX
C/
D.**

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-F

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

*Contrat de travail – licenciement pour motif grave-

EN CAUSE :

LA COMMUNE D'ESNEUX, BCE 0207.340.963, représentée par son collègue communal, dont le siège est établi à 4130 ESNEUX, place Jean d'Ardenne, 1, partie appelante, ci-après dénommée l'employeur ou la commune E. comparaissant par maître

CONTRE :

Monsieur D.

comparaissant par maître

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 18 mai 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 février 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 6^{ème} Chambre (R.G. : 17/3788/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 16 juillet 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 23 septembre 2020 ;
- l'ordonnance rendue le 24 septembre 2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 18 mai 2021 ;

- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse ainsi que les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 23 octobre 2020, 5 janvier 2021 et 9 mars 2021 ;
- les conclusions avec inventaire, les conclusions additionnelles et de synthèse avec inventaire de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 18 novembre 2020 et 3 février 2021 ;
- Les parties ne soulèvent aucune contestation et marquent leur accord sur les dates auxquelles les conclusions et pièces ont été déposées ;
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 18 mai 2021.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 mai 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LA DEMANDE ORIGINALE– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originale

Par requête du 21.09.2017 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, monsieur D. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer la somme brute de 4.661,80 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, outre les dépens de l'instance (780 euros).

L'employeur conclut au non fondement de la demande et a liquidé ses dépens à la somme de 349.80€.

I.2. Les antécédents de procédure et le jugement dont appel

Par un jugement du 28.09.2018, le tribunal du travail a ordonné une réouverture des débats après avoir énoncé les principes applicables. Il souhaitait être plus amplement informé sur les tâches respectives de monsieur D. dans le cadre de son contrat de travail et dans le cadre de son activité indépendante, sur les horaires de travail, sur le dossier AMI de monsieur D.

Par jugement dont appel du 21.02.2020, le tribunal a dit la demande recevable et fondée et a condamné l'employeur à payer à monsieur D., à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 4.661,80 euros bruts, sous déduction des retenues sociales et fiscales, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 07.03.2017.

L'employeur est condamné aux dépens (indemnité de procédure : 780,00 euros).

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de la partie appelante, l'employeur

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel et de débouter monsieur D. de ses prétentions.

Les dépens sont liquidés à la somme de 780 euros à titre d'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances outre la somme de 40 euros à titre de contribution due au fonds d'aide juridique.

I.3.2°. La demande de la partie intimée, le travailleur

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, monsieur D. demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé et de condamner l'employeur aux dépens (2 x 780 euros à titre d'indemnité de procédure).

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

Monsieur D. a été occupé par la commune E. dans le cadre d'un premier contrat de travail d'ouvrier (APE) à durée déterminée à temps plein du 22.06.2011 au 21.06.2012 dans la fonction de manœuvre pour travaux lourds. Un deuxième contrat a renouvelé l'engagement pour une durée de 6 mois à partir du 27.06.2012.

A dater du 27.12.2012, il est engagé dans le cadre d'un troisième contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

Monsieur D. a sollicité et obtenu un congé sans solde pour raisons professionnelles du 01.07.2014 au 31.12.2014.

Par décision du 21.09.2015, monsieur D. a été autorisé par la commune E. à exercer son travail à mi-temps pour convenances personnelles du 01.10.2015 au 30.09.2016. L'autorisation mentionne que monsieur D. exerce, fait connu du collège, une activité rémunérée complémentaire.

Par décision du 04.07.2016, l'autorisation est renouvelée pour la période du 01.10.2016 au 30.09.2017.

Monsieur D. est en incapacité temporaire totale du 23.02.2017 au 15.03.2017 pour maladie avec sortie autorisée. Le certificat médical est établi par le docteur H. et remis à l'employeur en date du 24 (le chiffre 4 est remplacé par le chiffre 7 en surcharge manuscrite).02.2017 selon un cachet dateur.

Monsieur D. a été vu occupé au travail le mardi 28 février par monsieur P.K., le mercredi 1er et le jeudi 2 mars 2017 par monsieur J.Y.B., chef de bureau du service travaux de la commune, qui a demandé à monsieur P'H, du service travaux de la commune, de se rendre sur place et de lui faire rapport.

Le rapport de monsieur P'H mentionne que ce dernier s'est rendu sur les lieux où monsieur D. avait été vu occupé à travailler. Il précise que monsieur D. a un statut d'indépendant à titre complémentaire en parcs et jardins, connu de l'administration. Il a constaté l'occupation de monsieur D. qu'il a interpellé compte tenu de son état d'incapacité de travail. Monsieur D. a précisé qu'il ne travaillait pas les jours où il aurait dû prêter pour la commune et que son certificat ne le couvrait pas pour un problème physique mais plutôt psychologique.

Monsieur J.Y.B. a, sur cette base, fait lui-même rapport à monsieur K., directeur général de la commune et il suggère de faire convoquer monsieur D. par la médecine du travail ne sachant pas ce que la législation prévoit en la matière

Ce dernier a fait rapport au collège communal le 06.03.2017. A titre personnel, il estime que la confiance est rompue et il a préparé une décision de licenciement pour faute grave qui sera ou non utilisée par la commune.

Son rapport est daté du 03.03.2017. Tout en visant le régime disciplinaire et, pour les agents contractuels, le règlement de travail et particulièrement l'article 20, c, 13 (qui prévoit le fait pour un agent contractuel d'exercer une prestation professionnelle pour un tiers alors que cet agent est en congé de maladie et donc à charge financièrement de la commune constitue une faute grave) ainsi que l'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail.

Le rapport relate les faits dénoncés par le responsable du service des travaux outre le fait que monsieur D. a, pour exercer ses fonctions indépendantes, construit sans autorisation des bâtiments en zone inondable. Il conseille à la commune, par application du règlement de travail, de licencier monsieur D. pour faute grave.

La commune E. a pris le jour-même de la séance, le 06.03.2017, la décision de licencier monsieur D. pour motif grave.

L'extrait du registre aux délibérations du collège fait référence à l'engagement contractuel de monsieur D., à une autorisation accordée le 10.02.2015 à monsieur D. pour exercer une activité complémentaire pour son propre compte dans le domaine du jardinage, au rapport du directeur général, aux faits avérés sur base des témoignages établis par messieurs P'H et J.Y.B., à l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, au règlement de travail et particulièrement l'article 20, c, 13 et conclut à l'impossibilité de poursuivre toute collaboration professionnelle avec monsieur D.

Le licenciement a été notifié à monsieur D. le 6 mars 2017 par courrier ordinaire auquel était annexé la délibération du collège. Monsieur D. ne conteste pas que le certificat de chômage C4 qui fait lui-même référence à cette délibération et sur lequel figure le motif précis du licenciement (« Décision du collège communal en séance du 6/3/2017. Le travailleur travaille pour

son compte propre alors qu'il est sous certificat médical dans sa fonction d'ouvrier communal »), lui a été notifié par recommandé le 07.03.2017.

Monsieur D. produit divers certificats médicaux :

- un certificat du docteur H. du 07.03.2017 qui précise le motif de l'incapacité temporaire totale de travail du 23.02.2017 au 31.03.2017 à savoir, harcèlement au travail et troubles anxio-dépressifs liés au travail uniquement
- un certificat du docteur H. du 09.03.2017 qui atteste que son patient était en incapacité de travail pour son travail au sein de la commune mais pas pour celui exercé à titre complémentaire
- un rapport médical du docteur H. daté du 12.03.2017 adressé au médecin-conseil de la mutualité explicitant les motifs de l'incapacité de travail liés aux conditions de travail compliquées et difficiles vécues au sein de la commune (plaintes exprimées depuis plusieurs mois) qui ne touchent pas son aptitude à exercer son activité complémentaire
- un duplicata daté du 20.03.2017 de l'attestation d'incapacité de travail couvrant la période du 14.02.2017 au 19.03.2017 pour cause de maladie (motif : cervicalgie + harcèlement au travail)
- une autorisation datée du 17.03.2017, émanant de la mutualité, d'exercer une activité rémunérée d'entretien de jardin à raison de 20 heures par semaine à partir du 27 février 2017, sur déclaration de reprise du travail à temps partiel pendant l'incapacité de travail datée du 07.03.2017

Monsieur D. dépose en outre deux attestations émanant de deux collègues de travail qui confirment les conditions de travail difficiles. Ces deux travailleurs ont été licenciés par la commune qui conteste donc leur objectivité à témoigner.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2. 1°- Le motif grave

III.2.1°- a) Le respect du délai et des formes prévus par l'article 35 de la loi sur le contrat de travail

Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit 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. 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 fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus.

En l'espèce

Le respect des formes et du délai de la notification du congé et du motif ne sont pas litigieux : les faits invoqués ont été portés à la connaissance de l'employeur le 06.03.2017, la notification du licenciement et des motifs intervient le 07.03.2017.

Aucun élément du dossier ne permet de soulever le non - respect des formes et du délai imposés par la législation applicable.

III.2.1°- b) Le fondement du motif grave

Rappel des principes

1.

L'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail prévoit que 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.

Trois éléments constitutifs sont requis pour retenir un motif grave : une faute, une faute grave, une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adoptée une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances¹.

¹ C. trav. Liège, division Namur, 25.04.2017, 2016/AN/84 qui cite Cass., 25.11.2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi, sans comportement volontaire ou malicieux, le manque de compétence, la maladresse, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité par contre, la désinvolture est fautive et peut constituer un motif grave².

La gravité de la faute doit être appréciée *in concreto* en tenant compte de la faute en tant que telle et de toutes les circonstances dans lesquelles elle survient, de nature à, éventuellement, aggraver ou atténuer ce caractère de gravité.

Cette appréciation tient compte des circonstances invoquées dans la lettre de rupture mais peut aussi inclure des faits qui ne sont pas mentionnés dans cette lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à éclairer la gravité du motif invoqué. Le juge peut également tenir compte de faits qui n'ont rien à voir avec ce motif et qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, s'ils peuvent préciser le caractère de gravité du motif invoqué³.

Il peut s'agir notamment de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁴

La faute doit être à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

*Ainsi, " la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement", le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.*⁵

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)⁶ – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de

² M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8, p. 8.

³ Cass. 12.02.2018, JTT, 2018, p. 265.

⁴ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pp. 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pp. 1542 et suivantes.

⁵ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, p. 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 27 et suivantes.

⁶ Cass. 06.06.2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur

proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».⁷

2.

Quant à l'obligation d'audition préalable

La problématique de l'audition préalable au licenciement est soulevée par monsieur D. qui invoque l'obligation de l'employeur, en sa qualité d'autorité administrative, d'entendre le travailleur avant de le licencier.

La cour souligne, comme l'avait fait le tribunal dans son jugement du 28.09.2018, que monsieur D. ne tire de ce manquement aucune autre conséquence que celle de l'irrégularité du licenciement pour motif grave qui justifie l'octroi d'une indemnité de rupture.

Ce premier jugement qui n'est pas visé par l'appel a rejeté le moyen fondé sur le principe « *audi alteram partem* ».

Le tribunal a considéré que l'évolution de la jurisprudence ne permettait pas à la date du licenciement de monsieur D., de retenir cette obligation à charge de la commune E.

Si le respect de cette exigence qu'est l'audition préalable peut s'imposer à l'employeur du secteur public en application du principe général de droit administratif de bonne administration *audi alteram partem* ⁸(lorsque cette autorité entend licencier un de ses agents contractuels, elle peut être amenée à entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée ce licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement dès lors que ce licenciement représente une mesure grave), elle peut aussi être prévue contractuellement et reposer sur le principe d'exécution de bonne foi des conventions⁹.

En l'espèce

1.

Nonobstant le fait qu'aucun dommage distinct n'est soutenu par monsieur D., la cour considère que la commune E. aurait dû entendre monsieur D. préalablement au licenciement - et ce, indépendamment de l'application ou non qui aurait dû être faite du principe *audi alteram partem* – au regard du règlement de travail et du principe légal d'exécution de bonne foi des conventions.

L'employeur invoque l'article 20, c, 13 de son règlement de travail mais ignore le point h de ce même article de son règlement qui prévoit qu'en tout état de cause, la partie à laquelle

et le travailleur, S. Gilson et F. Lambinet, « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », B.J.S., 2017, n° 577.

⁷H. DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pp. 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 pp. 2 à 7.

⁸ Cour const., arrêt du 06.07.2017 n° 86/2017, rôle 6409 et arrêt du 22.02.2018 n° 22/2018, rôle 6629.

⁹ C. trav. Bruxelles, 19.08.2016, P.M. c/Commune d'Anderlecht (R.G. n° 2012/AB/S02), Chr. D.S. - Soc. Kron., 2016, 09, pp. 382-386

un motif grave est reproché aura le droit d'être entendu, accompagnée de la personne de son choix et de faire valoir ses arguments (en visant l'article 35 de la loi du 03.07.1978).

Cette mesure aurait permis à l'employeur de se rendre compte qu'il a agi dans la précipitation, sans pondération suffisante et qu'en conséquence, sa décision de licencier pour motif grave ne répond pas à l'exigence légale de l'article 35 de la loi du contrat de travail comme cela est démontré ci-après.

2.

La matérialité des faits reprochés à monsieur D. n'est pas contestée : il a transporté des matériaux dans une remorque le 28.02.2014, il a travaillé le 1er et le 02.03.2017 dans le cadre de son activité indépendante complémentaire alors qu'il était en période d'incapacité de travail déclarée à son employeur.

Si l'article 20, c, 13 du règlement de travail vise le fait de travailler en dehors de l'administration communale pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical, le point a du même article précise que l'énumération exemplative des motifs graves est présentée sans préjudice du pouvoir d'appréciation du juge.

Le jugement dont appel a utilement rappelé ce principe : le seul fait que le règlement de travail mentionne que le fait litigieux (le fait de travailler en dehors de l'administration communale pendant une période d'incapacité couverte par un certificat médical) est considéré comme motif grave pouvant justifier la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité, ne permet pas de considérer *ipso facto*, comme le soutient la commune E., que le motif grave est établi en l'espèce.

Le pouvoir d'appréciation du juge reste intact.

La commune E. ne peut donc se fonder uniquement sur cet article de son règlement pour justifier sa décision qui reste soumise à l'appréciation des cours et tribunaux.

A supposer établie une faute, fut-elle grave, reposant sur la violation du règlement de travail indépendamment du contexte factuel, cela n'établit pas le motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur le contrat de travail.

Pour répondre au moyen de monsieur D. qui entend voir ce règlement de travail écarté, la cour confirme l'appréciation du tribunal : ainsi interprétée et appliquée, cette disposition du règlement de travail ne porte pas atteinte à la vie privée et à la liberté de monsieur D.

En cela, elle traduit également l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail dans le chef du travailleur et n'est en rien, en soi, illégale.

Ce motif peut être constitutif d'un motif grave lorsqu'il traduit un comportement frauduleux dans le chef du travailleur (la déclaration d'incapacité est fausse, le travail accompli nonobstant l'incapacité est de nature à en retarder l'échéance de guérison,) comme le

soulignait déjà le premier jugement du 28.09.2018 et comme l'a également considéré le jugement dont appel.

En l'espèce, rien de tel n'est établi par l'employeur et la cour adopte les motifs retenus par le tribunal qui sont fondés sur les éléments du dossier, sachant qu'il importe effectivement peu que l'activité en question ait été exercée pendant les horaires de travail normalement consacrés à l'exercice de l'activité professionnelle pour compte de l'employeur, puisque le contrat de travail est par hypothèse suspendu et l'incapacité, qui est notion médico-légale, continue pour la période visée par le certificat médical.

Il importe également peu que l'activité qui lui est reprochée ait été exercée à titre privé ou à titre professionnel.

Enfin, il importe peu qu'elle ait été préalablement autorisée ou non par l'employeur ce qui n'est cependant pas contestable, en l'espèce, au regard de la motivation du licenciement reprise dans la délibération de la commune.

La cour n'aperçoit pas de contradiction entre cette autorisation individuelle « générale » et la clause du règlement de travail qui vise une situation spécifique étant une période d'incapacité de travail.

L'incapacité de travail était due, non pas à une atteinte d'ordre physique qui l'aurait empêché d'accomplir des tâches similaires à celles exercées au sein de la commune, mais essentiellement à une atteinte d'ordre psychique liée aux conditions de travail au sein de la commune.

Les éléments qui démontrent l'absence de fondement de la thèse de l'employeur sont les suivants :

-le certificat du Docteur H. du 07.03.2017 qui précise le motif de l'incapacité temporaire totale de travail du 23.02.2017 au 31.03.2017 à savoir, harcèlement au travail et troubles anxio-dépressifs liés au travail uniquement ; le certificat du 09.03.2017 qui atteste que son patient était en incapacité de travail pour son travail au sein de la commune mais pas pour celui exercé à titre complémentaire et le rapport médical du docteur H. daté du 12.03.2017 adressé au médecin-conseil de la mutualité explicitant les motifs de l'incapacité de travail liés aux conditions de travail compliquées et difficiles vécues au sein de la commune (plaintes exprimées depuis plusieurs mois) qui ne touchent pas son aptitude à exercer son activité complémentaire

-l'autorisation datée du 17.03.2017, émanant de la mutualité, d'exercer une activité rémunérée d'entretien de jardin à raison de 20 heures par semaine à partir du 27.02.2017, sur déclaration de reprise du travail à temps partiel pendant l'incapacité de travail datée du 07.03.2017.

L'analyse médicale du médecin de monsieur D. est donc confirmée par celle du médecin-conseil de sa mutualité.

Sur ce terrain médical, l'employeur aurait dû faire procéder à un contrôle via son médecin du travail pour disposer d'un élément pertinent de nature à appuyer ou non sa décision.

L'employeur s'en est tenu au présupposé que monsieur D. avait remis un certificat médical qui n'était pas justifié et ce, pour exercer librement son activité indépendante.

La fait que la commune n'était pas au courant du motif de l'incapacité, ce qu'elle ne peut exiger d'ailleurs - sous la seule réserve du contrôle légalement prévu qui respecte le secret médical- est sans incidence puisqu'un employeur normalement prudent et diligent aurait fait procéder à cette vérification préalable.

L'employeur tente en vain de jeter la suspicion sur les documents médicaux produits.

La position du docteur H. est claire et précise et c'est en regard de la position de l'employeur que les motifs de l'incapacité ont dû être précisés.

Le docteur H. a souligné que la problématique liée aux conditions de travail (ressenties comme étant harcelantes, à tort ou à raison) n'est pas neuve.

Le seul document imprécis est un *duplicata* daté du 20.03.2017 qui contient une erreur quant à la prise de cours de l'incapacité mentionnée au 14.02.2017, erreur qui a d'ailleurs été répétée dans la déclaration d'incapacité rentrée auprès de la mutualité, mais cette imprécision ne permet pas d'écarter le descriptif des motifs de l'incapacité plusieurs fois explicités par le docteur H.

Ce *duplicata* est signé, sans cachet et monsieur D. précise qu'il émane du médecin de garde ce qui justifie l'erreur de date.

Quant à l'autorisation de la mutualité, celle-ci peut être postérieure à la reprise du travail conformément aux dispositions applicables spécifiques à ce secteur (comme le rappelle le tribunal, la procédure est prévue à l'article 230, §2, de l'arrêté royal du 03.07.1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14.07.1994).

La question n'est pas celle du bien-fondé d'une situation de harcèlement au travail au sens juridique du terme mais celle des motifs médicaux de l'incapacité de travail (liée à des troubles anxio-dépressifs) de nature à apprécier la faute du travailleur.

A ce titre, les attestations des collègues de travail qui sont contestées par l'employeur ne doivent même pas être considérées pour arriver à la conclusion que l'employeur n'établit pas une faute grave dans le chef de monsieur D. qui était de nature à rendre définitivement et immédiatement impossible toute collaboration entre les parties.

Lorsqu'il a été interpellé par monsieur P'H, monsieur D. a invoqué les motifs de son incapacité, ce qui renforce la conviction de la cour qu'ils n'ont pas été construits postérieurement au licenciement.

Cette précision était de nature à imposer à l'employeur la plus grande prudence dans la prise de sa décision qui aurait dû être précédée d'une enquête portant sur le contrôle de l'incapacité et l'audition de monsieur D.

Le jugement dont appel est donc confirmé.

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, l'employeur. Ils sont liquidés étant l'indemnité de procédure.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 euros due pour chacune des deux instances (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel ;

Condamne l'employeur aux dépens des deux instances, soit la somme de 780 € représentant l'indemnité de procédure due à monsieur D. pour chacune des deux instances ;

Condamne l'employeur à la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 euros pour chacune des deux instances (articles 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Présidente,
, Conseiller social au titre d'employeur,

, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de , Greffier.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **3^{ème} CHAMBRE F** de la cour
du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice de Liège, Aile Sud, place Saint Lambert, n°
30, à 4000 Liège, **le QUINZE JUIN DEUX MILLE VINGT ET UN**,
par Monsieur , Conseiller, faisant fonction de Président, à la cour du travail
de Liège, remplaçant Mme , légitimement empêchée, conformément à l'article
782bis, alinéa 2, du Code judiciaire,

assisté de Mme M , Greffier,

Le Greffier,

Le Président,