



Chambre <b>1</b>
Numéro de rôle <b>2016/AM/426</b>
<b>T.A./ LA VILLE DE BINCHE</b>
Numéro de répertoire <b>2018/</b>
<b>Arrêt contradictoire, définitif.</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
23 février 2018**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail – Conseiller en prévention occupé dans les liens contractuels au sein d’une commune – Licenciement pour motif grave

I. Conditions requises pour introduire une demande nouvelle en degré d’appel (réclamation d’une indemnité compensatoire de préavis en lieu et place de l’indemnité protectionnelle prévue par l’article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention postulée devant le premier juge)

II. Vérification du respect du double délai légal de 3 jours

Conseil communal ayant délégué au Collège communal le soin d’engager et de licencier le personnel contractuel.

Employeur étant un organe collégial.

Délai ne commençant à courir qu’à partir du moment où le Collège communal a été valablement saisi pour examiner le dossier de licenciement du travailleur.

III. Absence de fondement des griefs constitutifs de motif grave

Droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Article 578, 1<sup>o</sup> du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**Monsieur A.T. , domicilié à .....**

**Appelant au principal,**

**Intimé sur incident,**

**Demandeur originaire,**

comparaissant par son conseil Maître Clarisse SEPULCHRE loco Maître Françoise DANJOU, avocate à LOUVAIN-LA-NEUVE ;

**CONTRE :**

**LA VILLE DE BINCHE, représentée par son Collège Communal, dont le .....**

**Intimée au principal,**

**Appelante sur incident,**

**Défenderesse originaire,**

comparaissant par son conseil Maître Lise DE CONINCK loco Maître Philippe HERMAN, avocat à MONTIGNIES-SUR-SAMBRE.

\*\*\*\*\*

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 9 décembre 2016 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 13 septembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche ;

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 16 février 2017, et notifiée le 17 février 2017 aux parties ;

Vu, pour la Ville de Binche, ses conclusions reçues au greffe le 7 mars 2017 ;

Vu, pour Mr A.T., ses conclusions principales d'appel reçues au greffe le 9 mai 2017 ;

Vu la fixation de la cause à l'audience publique du 27 octobre 2017 de la 1<sup>ère</sup> chambre et sa mise en continuation à l'audience du 26 janvier 2018 de la 1<sup>ère</sup> chambre ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, aux dites audiences publiques ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL**

Par requête reçue au greffe le 9 décembre 2016, Mr A.T. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 13 septembre 2016 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, signifié le 9 novembre 2016, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

\*\*\*\*\*

**RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT**

Par conclusions reçues au greffe le 7 mars 2017, la Ville de Binche a formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir considéré que les faits reprochés à Mr A.T. « n'étaient pas en l'espèce suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité ». L'appel incident de la Ville de Binche a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

\*\*\*\*\*

**FONDEMENT****1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Mr A.T., né le .....1974, a été engagé par la Ville de Binche, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein le 6/9/2012 pour exercer les fonctions de conseiller en prévention avec effet au 10/9/2012.

Il a été autorisé à participer à une première année de formation de conseiller en prévention, niveau 1, organisée par l'UMONS, par une délibération du Collège communal du 17/9/2012 et a été autorisé à s'inscrire en seconde année, par une délibération du 26/8/2013.

La Ville de Binche relève que Mr A.T. a connu plusieurs périodes d'absence pour cause de maladie qui ont perturbé le bon fonctionnement du SIPP (Service Interne de Prévention et de Protection au travail) dirigé par ce dernier.

Mr A.T. indique, quant à lui, qu'il a dû, comme ses prédécesseurs, subir l'obstruction ou, à tout le moins, le manque de collaboration de la ligne hiérarchique, ce qui a engendré une dégradation des relations entre parties au point d'affecter sa santé psychologique.

Par une délibération du 13/1/2014, le Collège communal a décidé de mettre en œuvre la procédure de licenciement établie par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention dans la mesure où l'indisponibilité de Mr A.T. entravait le fonctionnement normal du SIPP.

Par courrier du 14/1/2014 adressé par recommandé à Mr A.T., la Ville de Binche l'informa « qu'elle envisageait de mettre fin à son contrat de travail d'employé d'administration chargé des fonctions de chef du service SIPP moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ».

La Ville de Binche indiqua à Mr A.T. que « dans le respect du prescrit de l'article 5 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, elle lui communiquait les motifs qui justifiaient sa volonté de mettre fin aux relations contractuelles ».

Elle dressa, aux termes de ce courrier, une liste de griefs portant sur ses absences pour cause de maladie, son manque d'investissement, son défaut de formulation de propositions concrètes visant à améliorer les conditions de travail et la prévention, son absence de gestion de la documentation, son manque de disponibilité pour répondre aux questions relatives à l'application de la loi et des arrêtés d'exécution sur le bien-être au travail ainsi que son absence d'avis sur la mise en œuvre et l'adaptation du plan global de prévention et sur l'utilisation des équipements de protection individuelle et collective.

Comme l'impose la procédure prévue par la loi du 20 décembre 2002, la Ville de Binche demanda au comité de concertation son accord sur la rupture du contrat de travail de Mr A.T..

Par une délibération du 23/1/2014, le comité de concertation de base, exerçant dans le secteur public toutes les attributions confiées dans les entreprises privées au CPPT en application de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, marqua son accord sur le licenciement de Mr A.T. à l'exception du représentant de la CSC.

Par courriel du 16/1/2014 adressé à Mr A.T., l'inspecteur social, Vincenzo DA., écrivit ce qui suit :

« Aucun élément ne permet de remettre en cause vos compétences. J'ai bien constaté, lors de ma visite que ce qui entravait le bon fonctionnement de vos missions et tâches en tant que conseiller en prévention était le manque de moyens (humain, technique et financier) dont dispose le service interne afin d'assurer la bonne exécution de la politique du bien-être des travailleurs ».

La Ville de Binche indique que la procédure de licenciement de Mr A.T. ne s'est pas poursuivie « compte tenu de faits nouveaux ».

A cet égard, elle relève que dans le courant du mois de janvier 2014, Mme S.B. (juriste de la ville) prit contact avec l'U.MONS pour rappeler à cette institution l'obligation de fournir une attestation d'assiduité pour les membres du personnel suivant une formation payée par la ville en application de l'article 94 du statut administratif.

Il est apparu, à la lecture de l'attestation délivrée par l'université que Mr A.T. avait fréquenté les cours depuis la rentrée académique de septembre 2013 alors qu'à l'exception de deux jours, il était durant cette période, en incapacité de travail.

Suite à cette demande d'information, Mr A.T. adressa un courriel, qualifié par la Ville de Binche « d'injurieux », à Mme S.B., en réservant copie de ce dernier à l'inspection du travail.

Selon la Ville de Binche, il est, également apparu que Mr A.T. exerçait une activité au sein de l'ASBL T.... sans autorisation du Collège communal.

Par lettre du 10/2/2014, Mr A.T. fut convoqué par le Collège communal dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif grave aux fins d'être entendu le 17/2/2014 sur les faits lui reprochés.

Le courrier de convocation était rédigé comme suit :

Monsieur A.T.,

Il a été porté à notre connaissance des faits interpellants dans le cadre de vos prestations d'agent communal.

Ainsi, il a été constaté que vos présences aux séances de cours dispensées le jeudi et vendredi après-midi à la faculté polytechnique de l'Université de Mons ne correspondent pas à vos obligations à notre égard.

De même, nous avons été informé que vous exercez une autre activité professionnelle alors même que vous n'avez pas sollicité l'autorisation préalable du Collège communal comme l'oblige pourtant nos statuts (article 9 du statut administratif).

Enfin, nous devons déplorer un manque total de respect et de bonne collaboration envers vos collègues ce qui perturbe considérablement le climat professionnel au sein de notre administration.

Ces faits sont graves. Ils portent atteinte à vos obligations professionnelles à notre égard et à l'indispensable devoir de loyauté et devoir d'intégrité de tout agent communal.

Vous êtes informé que, conformément à l'article 38 du règlement de travail, toute faute grave commise dans l'accomplissement des prestations contractuelles peut donner lieu à un licenciement prononcé pour faute grave.

Vous êtes invité à vous présenter devant le Collège communal, le lundi 17 février 2014 à 14 h, Hôtel de ville – Grand Place à 7130 Binche, aux fins d'être entendu en vos explications au sujet des faits exposés ci-dessus.

Il vous est loisible de vous faire assister par un défenseur de votre choix ainsi que de citer des témoins.

## COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 23 février 2018 - 2016/AM/426

Si vous ne pouvez être présent lors de cette séance du Collège communal pour quelque raison que ce soit (maladie, accident, cas de force majeure), vous pouvez valablement vous faire représenter par une personne de votre choix. En tout état de cause, si vous ne vous présentez pas et ne vous faites pas représenter, la procédure de licenciement pourra être valablement poursuivie dans le respect de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail et du principe « audi alteram partem ».

Le dossier peut être consulté, dès réception de la présente, et jusqu'au lundi 17 février 2014 à 12 h, au secrétariat de la direction générale, rue Saint-Paul, 14 à Binche, durant les heures de service (064/23.05.18 ou 064/23.05.15).

Nous vous prions d'agréer, Monsieur A.T., l'expression de nos meilleurs salutations ».

(s) Guillaume S.  
Directeur général f.f.

(s) L.D.  
Bourgmestre

Par courrier du 14/2/2014, le conseil de Mr A.T. sollicita le report de son audition qui fut refusé par MM. S.et D., contraints, selon eux, « à respecter les délais légaux très brefs » prévus par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

En sa séance du 17/2/2014, le Collège communal, après avoir pris acte de ce que Mr A.T. n'était ni présent ni représenté, décida de procéder à son licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Cette décision fut notifiée à Mr A.T. aux termes d'un courrier recommandé daté du 18/2/2014 et libellé comme suit :

« Monsieur A.T.,

Par la présente, nous vous informons que le Collège communal du 17 février 2014 a décidé de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le Collège communal a en effet été informé de faits qui rendent définitivement et irrémédiablement impossible toute poursuite de la collaboration avec la Ville de Binche.

Ainsi, il a été constaté que vous avez poursuivi une activité alors que vous étiez en incapacité de travail. Le 30/1/2014, à la demande du service du personnel et sur base de l'article 94 du statut administratif, qui oblige l'agent qui suit une formation à charge de la ville pendant ses heures de travail à transmettre une attestation d'assiduité trimestrielle, nous avons reçu un document de l'Université de Mons attestant que depuis la rentrée académique, soit le 19 septembre 2013, vous vous êtes présenté à 36 heures de cours sur les 76 heures de présence requises. Or, vos prestations au sein de l'administration pendant cette période de suivi de cours (les jeudis et vendredis du 19/9/2013 au 24/1/2014) sont de 24 heures. Il ne fait donc pas de doute que vous avez poursuivi vos cours alors que vous vous êtes déclaré en incapacité d'assumer vos obligations professionnelles envers la Ville et qu'il s'agit pourtant de prestations de travail similaires.

## COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 23 février 2018 - 2016/AM/426

Suite à ce constat, vous avez refusé catégoriquement, par votre courriel du 7 février 2014 en réponse à notre demande, de fournir le détail de vos présences au cours. Cette obstruction à la communication de cette information est constitutive d'insubordination, elle est contraire à vos engagements contractuels et aux obligations prescrites par notre statut administratif. Elle jette de plus le discrédit sur votre sincérité et sur la réalité de votre incapacité de travail.

Outre l'exercice de cette activité alors que vous vous déclarez en incapacité de travail, nous avons appris que vous exerciez une activité professionnelle au sein de l'ASBL « T..... » que vous avez constituée et dont l'objet social est similaire à votre fonction au sein de la Ville.

Vous n'avez jamais sollicité l'autorisation du Collège communal pour exercer cette activité, comme vous l'impose pourtant l'article 9 du statut administratif. Il y a donc là un nouveau manquement à vos devoirs et obligations envers la Ville, d'autant que les activités exercées sont similaires et qu'il y a un conflit d'intérêts manifeste qui ne peut être toléré. Les prestations contractuellement attendues sont négligées et les devoirs d'impartialité et d'objectivité de tout agent du service public risquent d'être bafoués au profit d'intérêts privés.

Enfin, nous déplorons de votre part, dans le cadre de vos relations avec vos collègues et la hiérarchie, une attitude qui porte atteinte aux bonnes relations professionnelles.

Nous en voulons pour preuve les mails suivants :

- Mail du 4 octobre 2013 que vous adressez à Monsieur L.D., Bourgmestre, au secrétariat du bourgmestre avec copie à Monsieur J-P. F., Directeur financier, dans lequel vous insinuez que le Directeur financier fait de l'obstruction sanctionnable à la visite de l'inspecteur du travail (« se montrer plus coopératif, toute obstruction (...) est condamnable ») alors que l'échange de mail du 1<sup>er</sup> octobre 2013 atteste de ce qu'il vous demandait de fixer une autre date de rendez-vous au vu de son emploi du temps chargé. Plus encore, comme l'atteste l'échange de mails du 9 octobre 2013, date initiale de la visite prévue de l'inspection, et alors que le Directeur financier s'est libéré jusqu'à 18 h comme demandé, vous nous informez à 17h45 que celle-ci est annulée.  
L'inspecteur, Monsieur DA. se présentera finalement le lendemain, sans que vous ne daigniez nous informer de sa visite et dès lors sans la présence du Directeur financier à l'extérieur.  
Monsieur DA. nous confirmera d'ailleurs lui-même que la présence de Monsieur F. n'était pas indispensable.
- Mail du 15 janvier 2014 adressé à Monsieur S., Directeur général f.f., avec copie à Madame C. D. du syndicat chrétien (CSC), Monsieur DA. Vincenzo de l'inspection du travail et Monsieur le Bourgmestre L.D., dans lequel vous dénoncez auprès de l'inspection le fait que le Directeur général ne respecterait pas les obligations réglementaires (« constitutif d'un grave manquement ») alors qu'il est question d'un refus de vous rembourser les frais de votre trajet domicile-lieu de travail et que ce refus est en tout point conforme au prescrit de l'article 103 du statut pécuniaire.
- Mail du 7 février 2014 adressé à Madame S.B., juriste à la Ville de Binche avec copie à Monsieur DA. Vincenzo précité, dans lequel vous accusez l'agent de « manœuvres dolosives » et « d'actes condamnables » exigeant qu'elle soit entendue par l'inspection du travail alors qu'elle est intervenue afin de préciser à l'U. MONS le prescrit du statut administratif (article 94) qui oblige tout agent à fournir une attestation trimestrielle d'assiduité à une formation.



## COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 23 février 2018 - 2016/AM/426

Outre le fait que ces critiques relèvent davantage d'un règlement de compte personnel que d'une analyse pondérée et étayée de la situation, le tout dans le mépris du respect de la ligne hiérarchique, elles sont particulièrement graves car elles portent atteinte à l'autorité de la Ville de Binche, dès lors qu'elles sont exagérément négatives, sans fondement et qu'elles sont formulées en présence de tiers.

L'ensemble de ces faits graves qui remettent d'une part en cause la réalité de votre incapacité de travail et qui d'autre part, emportent la conviction qu'il y a un manque de loyauté voire de la tromperie dans votre chef, rompent la confiance légitime que la Ville de Binche est en droit d'attendre de son travailleur. Ils attestent de l'irrespect des règles essentielles contenues dans nos statuts et notre règlement de travail telles que les obligations de respect mutuel, de loyauté et d'intégrité et d'absence de conflit d'intérêt qui régissent les relations au sein de notre administration. Ces faits rendent irrémédiablement et définitivement impossible toute collaboration.

Vous ne faites donc plus partie du personnel à dater de ce jour.

Veuillez restituer immédiatement l'appareil photo, le GSM de fonction ainsi que les clefs du bâtiment que nous avons mis à votre disposition.

La délibération du Collège communal du 17/2/2014 est jointe au présent envoi qui vaut notification.

Il vous est loisible d'introduire un recours contre cette décision par devant le tribunal du travail de Charleroi, section de Binche (Ressaix) dans un délai d'un an à dater de la présente (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail).

Veuillez agréer, Monsieur A.T., l'expression de nos salutations distinguées.

(s) Guillaume S.  
Directeur général f.f.

(s) L.D.  
Bourgmestre

MR A.T. décida de porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par exploit signifié le 24/12/2014, Mr A.T. assigna la Ville de Binche devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, aux fins de l'entendre condamner à lui verser la somme de 79.547,84 € à titre d'indemnité de protection en application de l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, somme à majorer des intérêts moratoires depuis la citation jusqu'à parfait paiement ainsi que des frais et des dépens.

Par jugement prononcé le 13/9/2016, le tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, déclara la demande recevable mais non fondée.

Le premier juge estima, en effet, que les faits reprochés, « à les supposer établis, n'étaient pas en l'espèce suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité ».

D'autre part, le tribunal considéra que « c'est légitimement que la Ville de Binche avait pu considérer que les propos tenus par Mr A.T. à l'égard de Mme S.B. dans son mail du 7/2/2014 -même s'ils n'étaient pas constitutifs de motifs graves de rupture- ne permettaient pas la poursuite des relations de travail avec Mr A.T. ».

Le premier juge poursuivit son raisonnement en indiquant « qu'il ne résultait, par ailleurs, d'aucun élément du dossier que les relations conflictuelles étaient liées à l'indépendance de Mr A.T. dans l'exercice de ses fonctions » de telle sorte que l'indemnité de protection n'était pas due.

Mr A.T. interjeta appel de ce jugement.

\*\*\*\*\*

#### **OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL**

Aux termes de sa requête d'appel reçue au greffe le 9/12/2016, Mr A.T. a sollicité la condamnation de la Ville de Binche au paiement de la somme d'1€ provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à lui délivrer les documents sociaux relatifs à cette demande.

Par ses conclusions principales d'appel, Mr A.T. a entendu préciser la demande soumise à la cour de céans : il sollicite en définitive la condamnation de la Ville de Binche à lui payer la somme de 13.809,47€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux, compensatoires, judiciaires et les dépens des deux instances.

Il déclare poursuivre la « réformation » du jugement querellé en ce que le premier juge n'a pas condamné la Ville de Binche au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis alors même :

- qu'il a reconnu qu'il avait contesté son licenciement pour motif grave ;
- qu'il a estimé que les faits reprochés à titre de faute grave par la Ville de Binche, à les supposer fautifs, n'étaient pas, en l'espèce, suffisamment graves pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

\*\*\*\*\*

#### **OBJET DE L'APPEL INCIDENT**

La Ville de Binche soulève un premier moyen déduit de la prescription de la demande formulée pour la première fois en degré d'appel par Mr A.T. visant à solliciter sa condamnation à lui verser une indemnité compensatoire de préavis alors que pareille demande n'était pas virtuellement comprise dans l'exploit de citation du 24/12/2014.

Elle considère que dans la mesure où cette demande nouvelle a été introduite plus d'un an après la rupture des relations contractuelles, elle doit être déclarée prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Abordant le fond du litige, la Ville de Binche fait grief au premier juge d'avoir estimé que les faits reprochés à Mr A.T., à les supposer fautifs, ne sont, en l'espèce, pas suffisamment graves pour justifier un licenciement pour motif grave.

Elle relève que le suivi des cours à l'U.MONS durant la période d'incapacité de travail contredit la réalité de l'incapacité de travail.

S'agissant de l'exercice d'une activité professionnelle au sein de l'ASBL T..., la Ville de Binche estime qu'il appartenait à Mr A.T. de solliciter, au préalable, l'autorisation du Collège comme l'exige l'article 9 du statut administratif.

Abordant le troisième grief relatif aux mails échangés avec le directeur général et les collègues de travail, elle relève que l'existence des relations tendues ne constitue pas une cause de justification de l'insubordination avec le directeur général et du caractère injurieux du courrier adressé à Mme S.B. à partir du moment où c'est Mr A.T. qui est à l'origine de ce climat tendu.

La Ville de Binche reproche, ainsi, au premier juge de ne pas avoir constaté que Mr A.T. s'est servi de sa qualité de conseiller en prévention et de la protection qui y est attachée à des fins autres que celles pour lesquelles elle a été prévue par le législateur et ce dans le but de servir ses intérêts personnels, notamment pécuniaires, et se soustraire à l'autorité hiérarchique.

Elle forme, à cet effet, un appel incident en vue de réformer le jugement dont appel sur ce point.

\*\*\*\*\*

**LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :**

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant-dire-droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant-dire-droit saisi de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel, étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Mr A.T. ne querelle pas le jugement dont appel en ce qu'il a été débouté de sa demande portant sur l'octroi d'une indemnité de protection en application de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention mais se borne, pour la première fois en degré d'appel, à réclamer une indemnité compensatoire de préavis contestant, à titre principal, le respect par la Ville de Binche du délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et, à titre subsidiaire, le fondement même des griefs constitutifs de motif grave lui reprochés.

La saisine de la cour de céans est, dès lors, limitée à l'examen du fondement de cette demande nouvelle non soumise au premier juge et à celui de l'exception de prescription soulevée, in limine litis, par la Ville de Binche pour s'opposer aux nouvelles prétentions de Mr A.T..

\*\*\*\*\*

## **DISCUSSION – EN DROIT :**

### **I. Fondement des appels principal et incident**

#### **I. 1) Quant à l'exception de prescription soulevée par la Ville de Binche**

Conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978, les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Cet article s'applique aux actions fondées sur le contrat de travail et sur les obligations qui résultent de règlements de travail ou de conventions collectives de travail dès lors qu'elles sont considérées comme des obligations résultant du contrat de travail et qu'elles trouvent leur origine dans le contrat de travail.

Conformément à l'article 2244 du Code civil, la prescription est interrompue par une citation en justice.

Lorsque la cause, l'objet et la qualité des parties sont différents pour chaque action, l'interruption de la prescription d'une des actions est, en principe, sans influence sur l'autre.

Si la citation n'a pas pour effet d'interrompre la prescription d'autres dettes que la demande qu'elle introduit, elle interrompt cependant la prescription des demandes qui y sont « virtuellement comprises » (Cass., 11/03/1993, Pas., I, p.272) c'est-à-dire celles qui sont implicitement comprises dans l'objet de la demande originaire (voyez rapport annuel de la Cour de Cassation 2002-2003, p.208, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La demande originaire dont la prescription a été interrompue par la citation est déterminée par son objet et sa cause.

L'objet de la demande originaire est la qualification du droit concret de Mr A.T. : par contre, il faut entendre par cause de la demande les faits juridiques et non les actes juridiques sur lesquels la demande est fondée.

Conformément à la conception factuelle de l'objet et de la cause consacrée par la Cour de Cassation (voyez parmi tant d'autres, l'arrêt prononcé par la Cour de Cassation le 14/12/2012, J.T.T. 2013, p. 480), la saisine du juge s'étend à l'ensemble des faits qui servent de base à la prétention du demandeur, sans avoir égard à sa qualification juridique.

Ainsi, même dans l'hypothèse où le demandeur n'a pas formellement exprimé une prétention, elle peut, néanmoins, être implicitement comprise dans sa demande, lorsqu'elle peut être déduite des faits invoqués à l'appui de la prétention soumise au juge.

En d'autres termes, il s'agit d'une demande accessoire prévisible qui a la même cause que la demande originaire.

L'article 807 du Code judiciaire vise l'hypothèse de l'introduction d'une demande nouvelle et stipule que « la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente.

Une demande nouvelle peut être formée, pour la première fois, en degré d'appel pour autant que les deux conditions suivantes soient respectées, à savoir :

- la demande nouvelle doit être formée contradictoirement ;
- la demande nouvelle se fonde sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance.

Comme l'a rappelé la Cour de Cassation aux termes d'un arrêt prononcé le 29/11/2012, « [...] il suit de ces dispositions légales qu'en degré d'appel également, l'article 807 précité requiert uniquement que la demande étendue ou modifiée soit fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation ; il ne requiert pas que la demande étendue ou modifiée à l'égard de la partie contre laquelle la demande originaire a été introduite ait été portée devant le premier juge ou ait été virtuellement contenue dans la demande originaire, en d'autres termes ait été implicitement contenue dans l'objet de la demande ordinaire [...] » (Cass., 29/11/2012, Pas., I, p. 2301).

En l'espèce, la demande nouvelle introduite en degré d'appel par Mr A.T. a bénéficié de l'effet interruptif de la prescription garanti par la citation du 24/12/2014 : en effet, la demande originaire visait l'obtention de l'indemnité protectionnelle prévue par la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention en raison du caractère irrégulier du licenciement dont il a fait l'objet tandis que la demande nouvelle, introduite devant la cour de céans poursuit l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis en raison de l'absence de fondement du licenciement pour motif grave qui a été signifié à Mr A.T..

Ainsi, les deux demandes (indemnité protectionnelle et indemnité compensatoire de préavis) sont fondées sur un même fait, à savoir la rupture du contrat de travail venu entre les parties que Mr A.T. tient pour irrégulière.

Au demeurant, la cour de céans ne peut manquer de relever de manière surabondante que le premier juge a explicitement indiqué dans les motifs du jugement querellé qu'il y a, en effet, lieu de considérer que le recours du demandeur est bien dirigé à l'encontre de son licenciement sans préavis (voir les termes de la citation : « le 18 février 2014, le requérant reçut une lettre recommandée lui notifiant son licenciement pour faute grave. Le requérant conteste les motifs invoqués à l'appui de ce licenciement »), même si, en l'espèce, il ne réclame pas d'indemnité de rupture »(p.4).

Or, force est de constater que la Ville de Binche n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du raisonnement adopté par le premier juge sur ce point de telle sorte qu'elle est franchement malvenue de prétendre que la demande d'indemnité compensatoire de préavis formulée pour la première fois en degré d'appel, n'est pas fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'exploit du 24/12/2014 puisque telle est la conclusion à laquelle avait abouti le premier juge non contestée dans le cadre de son appel incident.

Il est ainsi acquis que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis se fonde sur les faits évoqués à l'appui de la citation introductive d'instance de telle sorte que l'effet interruptif de la prescription a été étendu à la nouvelle demande formulée par Mr A.T..

Le moyen déduit de la prescription soulevé à titre préliminaire par la Ville de Binche est dépourvu de tout fondement.

## **I. 2) Quant à l'irrégularité alléguée du licenciement pour motif grave**

### **I. 2 a) Quant au respect du double délai légal de trois jours par la Ville de Binche**

#### **A. Rappel des principes légaux applicables**

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 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 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3 juillet 1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22/5/2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22/10/2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6/9/1999, Pas., I, p. 1076 ; Cas., 14/10/1996, Pas., I., p. 983 ; Cass., 19/3/2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14/5/2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave ( voyez notamment Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286 ; Cass., 25/4/1989, J.T.T., 1989, p. 81 ; C. Wantiez et D. Votquenne ; « Le licenciement pour motif grave », 2<sup>ème</sup> édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. Wantiez et D. Votquenne « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, § 16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.



Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 8/11/1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 5/11/1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243 ; M. Dumont, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17 janvier 2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

*« il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (J.T.T., 2005, p. 137).*

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, « lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours » (Cass., 4/12/1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. Wantiez et D. Votquenne, op. cit., p. 76).

#### B. Application des principes au cas d'espèce

La décision de rompre le contrat de travail appartient à l'employeur dans le respect des conditions légales applicables.

En l'espèce, en vertu de l'article 149 de la nouvelle loi communale (Code de la démocratie locale et de la décentralisation en région wallonne, article L 1213-1), le Conseil communal qui est compétent pour engager du personnel l'est également pour mettre fin à cet engagement.

Pareille situation n'exclut, toutefois, pas une délégation de la compétence de licencier au Collège communal.

La Ville de Binche produit, à cet effet, dans son dossier la copie de la délibération du 3/12/2012 du Conseil communal qui a donné délégation au Collège communal pour procéder à la désignation et au licenciement du personnel contractuel.

La décision de licencier ne pouvait, dès lors, être prise que par un organe collégial à savoir les membres du Collège des bourgmestre et échevins de la Ville de Binche.

Partant de ce constat, ce n'est qu'au moment où le Collège des bourgmestre et échevins, dans son ensemble, a pu prendre connaissance des faits reprochés à Mr A.T., lors de sa réunion tenue le 17/2/2014, que le délai légal de 3 jours a pu prendre cours (voyez : C.T. Bruxelles, 16/5/2007, inédit, RG 48754).

La circonstance selon laquelle certains membres individuellement (tels le bourgmestre L. D. et le directeur général f.f. G. S.) ont été informés personnellement des griefs susceptibles d'être reprochés à Mr A.T. avant la réunion du 17/2/2014 est, à cet égard, indifférente (C.T. Liège, 23/11/1999, Chr. D.S., 2001, p. 265).

Il est acquis qu'en l'espèce, le délai légal de trois jours (le double délai est, en réalité, réduit à un seul délai puisque la lettre de rupture du 18/2/2014 contient, tout à la fois, la décision de rupture pour motif grave et l'énonciation des griefs reprochés à Mr A.T.) a été respecté puisque la notification envoyée pour motif grave a été opérée le 18/2/2014 après la réunion du Collège qui s'est tenue le 17/2/2014.

#### **I. 2. b) Quant à la précision de la lettre de rupture pour motif grave**

Comme le souligne avec pertinence B. Paternoster (Recueil de jurisprudence « Le motif grave », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée, à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, la description des faits constitutifs de motif grave est rédigée avec une précision suffisante pour informer Mr A.T. des faits lui reprochés et lui permettre de se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de rupture pour motif grave.

## I. 2. c) Quant à la gravité des motifs invoqués

### A. Rappel des principes applicables

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« 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 ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 2/2/2006, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

### B. Application des principes au cas d'espèce

Il est reproché à Mr A.T. aux termes de la lettre de rupture pour motif grave :

1. d'avoir suivi une formation à l'Université de Mons alors qu'il s'était déclaré en incapacité d'assumer ses obligations professionnelles envers la Ville et qu'il s'agissait pourtant de prestations de travail similaires ;
2. d'avoir refusé catégoriquement, par un courriel du 17 février 2014, de fournir les détails de ses présences au cours ;
3. d'avoir exercé une activité professionnelle au sein de l'ASBL « T..... », société qu'il a constituée et dont l'objet social est similaire à sa fonction au sein de la Ville, sans avoir sollicité l'autorisation du Collège communal comme le lui impose pourtant l'article 9 du statut administratif ;
4. d'avoir eu, dans le cadre de ses relations avec ses collègues et la hiérarchie, une attitude portant atteinte aux bonnes relations professionnelles, d'avoir manqué de respect envers sa hiérarchie et d'avoir porté atteinte à l'autorité de la Ville de Binche.

Mr A.T. conteste tant la gravité que la réalité des motifs invoqués à l'appui de ce licenciement.

1) Quant au grief portant sur le suivi de cours à l'U. MONS en dépit de son incapacité de travail

Mr A.T. était tenu à une obligation légale de formation conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail et plus spécifiquement en vertu de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, (section IV – Statut des conseillers en prévention d'un service interne, article 22).

Il ne pouvait se soustraire à cette obligation de suivre une formation de conseiller en prévention niveau 1 parallèlement à l'exercice de sa fonction afin de justifier la compétence légale pour diriger le SIPP.

En outre, l'article 23 dudit arrêté royal stipule que l'employeur doit permettre au conseiller en prévention d'entretenir tous les contacts utiles avec des centres universitaires.

Enfin, l'article 24 dispose que « le temps consacré aux activités de formation est considéré comme temps de travail normal et les coûts y afférents donnent lieu à une indemnisation ».

Il résulte qu'arrêter la formation aurait mis la Ville de Binche en situation illégale au regard de la réglementation et aurait pu entraîner le licenciement du responsable SIPP.

D'autre part, s'il est vrai qu'en principe un travailleur en incapacité de travail ne peut pas exercer une activité qu'elle soit accomplie à titre lucratif ou à titre gratuit puisqu'il est, d'une part, reconnu incapable de travailler et que, d'autre part, il bénéficie d'un salaire garanti à charge de son employeur ou d'indemnités d'incapacité de travail allouées par son organisme assureur, il n'en demeure, toutefois, pas moins que ce principe doit être nuancé.

Dès lors que l'incapacité de travail est évaluée en relation avec le travail convenu, il est possible que le travailleur, tout en étant reconnu incapable d'effectuer son travail, puisse exécuter un autre travail (lucratif ou non).

En d'autres termes, toute activité ou tout travail réalisé durant la période d'incapacité ne démontre pas (forcément) l'aptitude du travailleur d'exercer le travail convenu (Cass., 08/02/1963, Pas., I, p.653 ; K. Della Selva, « Exercice d'une activité professionnelle complémentaire pendant une période d'incapacité de travail : motif grave ou pas », A.E.B. 4, 17/01/2016, Kluwer, p. 3 et ss).

Très ment, pour être constitutive d'une faute grave, une activité exercée pendant une période d'incapacité doit revêtir l'une des caractéristiques suivantes :

- soit elle doit violer une clause contractuelle (CT Mons, 03/10/1991, JLMB, 1992, p. 797) ;
- soit elle est de nature à retarder l'échéance de la guérison (CT Mons, 13/10/2000, JTT, 2001, p. 83) ;
- soit elle est, par essence même, révélatrice de l'absence de réalité de l'incapacité de travail et, partant, d'une fraude contractuelle. Tel sera notamment le cas lorsque le travailleur exerce un travail identique à celui accompli professionnellement (CT Liège, 04/02/2002, Chr.D.S., 2003, p. 241) (voyez aussi : M. Davagle, « L'incapacité de droit commun et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur », Kluwer, 2006, p. 75).

Ainsi, pour apprécier si l'exercice d'une activité pendant une période d'incapacité de travail constitue un motif grave, il faut, donc, avoir égard à l'ampleur de l'activité et au caractère similaire des activités par rapport à celles du contrat de travail dont l'exécution est suspendue.

En l'espèce, ne constitue pas un motif grave de rupture le suivi d'une formation à raison de deux après-midi par semaine payée par l'employeur dès lors que l'incapacité de travail s'accompagnait de sorties autorisées dans le but précisément de rencontrer d'autres personnes en dehors d'un milieu professionnel conflictuel, situation qui a

contribué à permettre à Mr A.T. de retrouver un nouvel équilibre de vie (voir certificat médical dressé par le Dr Genevois, pièces 207 et 208 du dossier Mr A.T.).

2) Quant au grief portant sur le refus de fournir le détail de ses présences au cours

La Ville de Binche reproche à Mr A.T. d'avoir refusé catégoriquement, par un courriel du 7 février 2014, de fournir le détail de ses présences au cours.

A l'instar du premier juge, la cour de céans estime qu'il n'apparaît pas des courriels de Mr A.T. du 7/2/2014 qu'il aurait refusé catégoriquement de fournir le détail de ses présences au cours.

Il ressort tout au contraire d'un courriel qu'il a adressé le 28/1/2014 à l'U.MONS qu'il a marqué son accord sur l'envoi à son employeur de l'attestation détaillant ses présences au cours (voir pièce 189 de son dossier).

La Ville de Binche a, par ailleurs, bien eu connaissance de cet accord (voir pièce 192 du dossier de Mr A.T.).

Ce fait n'est donc pas établi.

3) Quant au grief portant sur l'exercice par Mr A.T. d'une activité professionnelle au sein de l'ASBL T....

La Ville de Binche reproche à Mr A.T. d'avoir exercé une activité professionnelle au sein de l'ASBL « T..... », société qu'il a constituée et dont l'objet social est similaire à la fonction exercée au sein de la Ville, sans avoir sollicité l'autorisation du Collège communal comme le lui impose l'article 9 du statut administratif.

La cour de céans estime que ce fait ne constitue pas une faute.

Dans le curriculum vitae annexé à sa candidature, Mr A.T. avait, en effet, explicitement précisé, à la rubrique « Expériences professionnelles », que depuis le mois de février 2003, en complément à ses différentes fonctions, il exerçait une activité de conseiller en prévention –ergonome et membre fondateur de la société T....., en qualité d'indépendant à titre complémentaire.

La Ville de Binche était donc parfaitement au courant de cette activité et il lui appartenait, si elle estimait ladite activité incompatible avec les fonctions de Mr A.T., d'attirer l'attention de ce dernier sur la nécessité de solliciter une autorisation du

Collège communal, voire de surseoir à son engagement dans l'attente de cette autorisation.

4) Quant au grief relatif à l'attitude adoptée par Mr A.T. à l'égard de ses collègues et de sa hiérarchie

La Ville de Binche reproche, enfin, à Mr A.T. d'avoir adopté dans le cadre de ses relations avec ses collègues et sa hiérarchie, une attitude portant atteinte aux bonnes relations professionnelles, d'avoir manqué de respect envers sa hiérarchie et d'avoir porté atteinte à l'autorité de la Ville de Binche.

Elle en veut pour preuve l'envoi de trois courriels :

- le premier, adressé le 4/10/2013 à L.D., Bourgmestre ainsi qu'à son secrétariat, avec copie à Mr F., Directeur financier de la Ville de Binche ;
- le deuxième, adressé le 15/1/2014 à Mr S., Directeur général f.f. avec copie à L.D., D., déléguée syndicale et Vincenzo DA., inspecteur social ;
- le troisième, adressé le 7/2/2014 à Mme S.B., juriste de la Ville de Binche, avec copie à Mr DA..

L'analyse des mails litigieux permet de relever que :

a) par courriel du 25/9/2013, la Ville de Binche a été informée qu'un contrôle du service de l'Inspection sociale avait été fixé à la date du 9/10/2013.

Par courriel du 1/10/2013, Mr A.T. a rappelé à Mr F. la visite du service de l'Inspection sociale tout en lui précisant que l'inspecteur social souhaitait le rencontrer personnellement.

Suite à la réception du courriel précité, Mr F. a répondu à Mr A.T. qu'il ne pourra pas être présent à la date du contrôle, invoquant ainsi d'autres « obligations » (non autrement précisées) et invitant Mr A.T. à lui proposer de nouvelles dates de rendez-vous dès le 15 octobre 2013.

Mr A.T. a répondu à Mr F. qu'il n'était pas libre de choisir une date à laquelle le contrôle pouvait être effectué dès lors que les dates de contrôle sont imposées par le service de l'Inspection. Mr A.T. a toutefois transmis à Mr F. le numéro de ligne directe dudit service si ces derniers souhaitaient trouver un arrangement.

Mr F. a clos la discussion en maintenant qu'il ne serait pas présent lors du contrôle et que la visite avec l'inspecteur devrait donc être reportée, ce à quoi il ne voyait pas d'inconvénient dès lors qu'il n'en était pas le demandeur.

Mr A.T. adressa alors un dernier courriel à Mr F. dans lequel il explicita l'objet de la visite et l'obligation de se soumettre au contrôle qui découlait de la convocation du service de l'Inspection.

Suite à cet échange de correspondances, Mr F. adressa un courriel, non pas directement à Mr A.T. mais bien à la juriste de la ville, Mme S.B., avec en copie Mr A.T., et libellé comme suit :

« Madame la Directrice générale f.f., je suis vraiment désolé de vous déranger de nouveau. J'en suis même gêné... mais c'est fatigant ... il est difficile de garder son calme et de rester poli devant une telle attitude ... Nous avons beaucoup de travail dans le service et il y a quelques absents de longue durée. Merci d'éclaircir cette situation dès que vous en aurez la possibilité (...)

Monsieur A.T.,

Faites suivre ce que vous voulez à qui vous voulez ... Mais en ce qui me concerne, je ferai suivre l'intégralité de notre conversation à votre employeur. C'est surréaliste ! »

Par courriel du 4/10/2013 et suite à l'échange de correspondances précité, Mr A.T. adressa donc un ultime courriel de rappel en vue du contrôle du 9/10/2013 à Mr D., bourgmestre, avec en copie, Mr F..

Dans ce dernier, Mr A.T. sollicita du bourgmestre que celui-ci fasse en sorte que Mr F. soit présent lors du contrôle dès lors que l'inspecteur social en avait fait la demande. Par ailleurs, il rappela également au bourgmestre les dispositions légales relatives à ce type de contrôle, et ce, à titre informatif.

Le ton utilisé dans ce mail du 4/10/2013 est franchement irrespectueux et offensant à l'égard de Mr F. puisqu'il lui est fait reproche d'adopter un comportement constitutif d'obstruction à la visite de l'inspecteur social et ce même si cet envoi doit être replacé dans le contexte relationnel de plus en plus tendu entre, d'une part, Mr A.T. et, d'autre part, Mr F., Mr S. et Mme S.B..

L'attitude adoptée par Mr A.T. à l'égard de sa hiérarchie est assurément fautive et aurait pu conduire la Ville de Binche à diligenter une procédure disciplinaire à son encontre mais la faute commise, en raison de son caractère isolé, ne peut être assimilée à une faute grave constitutive de motif grave.

b) le mail du 15/1/2014 a été envoyé en réaction à la lettre du 13/12/2013 par laquelle la Ville de Binche a déclaré refuser de rembourser à Mr A.T. ses frais de trajet en voiture du domicile au bureau en invoquant l'article 103 du statut pécuniaire du personnel communal et en lui suggérant d'effectuer ses déplacements en transport en commun, ce qui aurait allongé la durée de ses déplacements d'au moins 35 minutes par trajet.

C'est dans ce contexte précis que Mr A.T. a transmis à la Ville de Binche les arguments sur lesquels il entendait s'appuyer pour persister dans sa demande.



Mr A.T. a pu légitimement interpréter le comportement de la Ville de Binche comme la manifestation d'un comportement purement vexatoire à son égard et, partant, constitutif d'une manœuvre d'obstruction à l'accomplissement de sa mission.

c) Enfin, le fait pour la Ville de Binche, de s'être adressée directement à l'U.MONS plutôt qu'à Mr A.T. pour obtenir une attestation détaillant les présences de ce dernier au cours, constitue une pratique dont la loyauté est sujette à caution dans la mesure où elle peut donner à penser que la Ville de Binche suspectait que si l'attestation avait été directement sollicitée auprès de Mr A.T., celui-ci aurait été susceptible de délivrer une fausse attestation, voire d'influencer l'université pour modifier les données en sa possession.

Le mail envoyé par Mr A.T. le 7/2/2014 à Mme S.B. révèle donc davantage la réaction épidermique d'un travailleur ayant le sentiment que l'on met son honnêteté en doute, qu'une volonté de sa part de méconnaître l'autorité de son employeur.

\*\*\*\*\*

### **I. 3. Conclusions :**

Les griefs reprochés à Mr A.T. ne constituent pas des fautes graves constitutives de motif grave de sorte que le licenciement pour motif grave signifié le 18/2/2014 par la Ville de Binche est dépourvu de tout fondement.

Partant de ce constat, Mr A.T. est en droit de se voir allouer, en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, une indemnité compensatoire de préavis fixée à la somme brute non contestée de 13.809,47€, à majorer des intérêts légaux dus sur le montant brut.

La demande nouvelle de Mr A.T. est recevable et fondée.

Par contre, l'appel incident de la Ville de Binche est non fondé.

\*\*\*\*\*

### **II. QUANT AUX DEPENS**

La Ville de Binche indique que si Mr A.T. devait triompher dans ses prétentions, l'indemnité de procédure devrait être réduite à son montant minimal, soit 750 €, dans

la mesure où Mr A.T. a été représenté par un délégué syndical jusqu'à l'audience du 27/10/2017 où un conseil, en la personne de Maître Danjou, a pris la relève.

L'article 1022 du Code judiciaire ne fait pas dépendre la hauteur de l'indemnité de procédure due à la partie triomphante de la qualité de son représentant intervenu en dehors des audiences de plaidoiries : il autorise la réduction ou l'augmentation de l'indemnité de procédure en se référant à des critères précis qui ne sont pas invoqués en l'espèce par la Ville de Binche, partie succombante, pour solliciter la réduction de l'indemnité de procédure.

Dès lors que Mr A.T. était représenté par un avocat, durant toute la procédure de première instance et aux audiences tenues devant la cour de céans, il est en droit de réclamer, à charge de la Ville de Binche, une indemnité de procédure fixée à son montant de base, soit 1.320 € pour chaque instance.

\*\*\*\*\*

**PAR CES MOTIFS,**

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare la demande nouvelle de Mr A.T., formée dans le cadre de son appel principal, recevable et fondée ;

Déclare l'appel incident de la Ville de Binche recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a considéré dans ses motifs décisifs que Mr A.T. ne s'était pas rendu coupable de fautes graves constitutives de motif grave ;

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave notifié le 18/2/2014 à Mr A.T. par la Ville de Binche est dépourvu de tout fondement ;

Condamne la Ville de Binche à payer à Mr A.T. la somme brute de 13.809,47€ sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts à dater du 18/2/2014 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la Ville de Binche à délivrer à Mr A.T. les documents sociaux relatifs à sa demande ;

Condamne la Ville de Binche aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 2.852,44 € se ventilant comme suit :

- indemnité de procédure de base de première instance :1.320 €
- indemnité de procédure de base de degré d'appel : 1.320 €
- frais de citation : 212,44 €

**Ainsi jugé par la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :**

Xavier VLIEGHE, président,  
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,  
Michel CORDIER, conseiller social au titre d'employé,

**Et signé**, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Arnaud DELMARCHE, par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, Monsieur le conseiller social Michel CORDIER, assistés de Madame le greffier Nadine ZANEI.

**Et prononcé** en langue française, à l'audience publique du 23 février 2018 de la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, par Monsieur le président Xavier VLIEGHE, assisté de Madame le greffier Nadine ZANEI.