

---

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT**

Division de Charleroi

**JUGEMENT**

prononcé en audience publique de la troisième chambre

---

En cause de : **Madame**  
Née le : 1962

partie demanderesse

comparaissant par son conseil, **Maître Marie-Françoise LECOMTE**, avocate  
à 6000 CHARLEROI, rue de France, 8

Contre : **La VILLE DE CHARLEROI**, représentée par son Collège Communal dont les  
bureaux sont sis Place Charles II à 6000 CHARLEROI

Partie défenderesse

comparaissant par son conseil, **Maître Sven NAEIJE** avocat, loco **Maître Marc**  
**UYTTENDAELE**, avocat à 1050 BRUXELLES, rue de la Source, 38

---

*Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :*

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications  
dont il a été fait application ;

Vu la requête introductive d'instance déposée le 08/7/2016 au greffe ;

Vu la convocation des parties en application de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire pour  
l'audience publique du 17/10/2016 ;

Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code Judiciaire rendue le 17/10/2016, fixant la  
cause à l'audience du 07/11/2017 ;

Vu les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe par fax le  
16/12/2016 et par courrier ordinaire le 20/12/2016 ;

Vu les conclusions principales de la partie demanderesse déposées au greffe le 15/02/2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe par  
fax le 18/04/2017 et par courrier ordinaire le 19/04/2017 ;

Copie adressée au vu de l'art. 702 du code  
judiciaire, exempté du droit de greffe selon  
l'art. 280-2° du code des droits d'enregistre-  
ment, d'hypothèque et de greffe.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse ainsi que son dossier de pièces déposés au greffe le 16/06/2017 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe par fax le 13/09/2017 et par courrier ordinaire le 14/09/2017 ;

Vu le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 06/11/2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 07/11/2017, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas abouti.

## I. OBJET DE LA DEMANDE

Par ses conclusions additionnelles et de synthèses reçues au greffe le 16/06/2017, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- 103.694,38 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis (26 mois et 11 semaines) ;
- les intérêts au taux légal à dater du 12/08/2015 jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure fixée à son montant de base de 6.000,00 €.

La partie demanderesse sollicite, enfin, que le présent jugement soit assorti de l'exécution provisoire, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Dans l'hypothèse où elle serait déboutée de sa demande, la partie demanderesse sollicite de limiter le montant de sa condamnation au paiement d'une indemnité de procédure de 90 € à titre subsidiaire, et à titre infiniment subsidiaire, à 1.200 €.

## II. LES FAITS

1.

La partie demanderesse a été engagée par la partie défenderesse à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1987, en qualité d'animatrice-adjointe socio-culturelle, dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein et à durée déterminée.

Ce contrat a été renouvelé à diverses reprises pour des périodes déterminées de 6 mois et, par une dernière délibération du 17 septembre 2002, son engagement à durée indéterminée a été confirmé.

A dater du 1<sup>er</sup> juillet 2001, la partie demanderesse a exercé la fonction de responsable de la cellule « Musée Destrée » de la division Culture, en qualité de graduée spécifique.

2.

Par courrier recommandé du 16 juin 2015, la partie défenderesse a invité la partie demanderesse à être entendue le 26 juin 2015 par le Directeur Général f.f., Monsieur E.

Ce courrier mentionnait qu'une mesure de licenciement était envisagée à son égard et que les faits qui lui étaient principalement reprochés étaient : « *nombreux manquements répétés malgré les divers rappels qui vous ont été adressés* ».

Par ce même courrier, la partie demanderesse était avertie qu'elle pouvait se faire assister par la personne de son choix lors de l'audition et que le dossier constitué à sa charge pouvait être consulté jusqu'à la veille de son audition.

3.

Le 26 juin 2015, l'audition a eu lieu en présence de la partie demanderesse, assistée par Monsieur Philippe B. Secrétaire régional CGSP Admi, ainsi qu'en présence de Monsieur E., Directeur général f.f. et de Monsieur L., assistant administratif à la direction des ressources humaines, service des courriers disciplinaires.

4.

Suite à cette audition, la partie demanderesse a continué à travailler durant le mois de juillet et d'août.

5.

Le 3 juillet 2016, la partie défenderesse a adressé à la partie demanderesse le procès-verbal de son audition en trois exemplaires. Il lui était demandé de les retourner signés dans les 8 jours au service des courriers disciplinaires.

6.

Par courrier recommandé du 13 juillet 2015, la partie demanderesse a retourné signés lesdits procès-verbaux d'audition.

7.

Le Collège Communal, en sa séance du 11 août 2015, a décidé de licencier la partie demanderesse pour motif grave à la date du 12 août 2015.

La lettre de notification du motif grave de licenciement est rédigée en ces termes :

« (...) »

Madame,

Le Collège communal en sa séance du 11/08/2015, a décidé de mettre fin à la date du 12/08/2015 à vos fonctions de Responsable de la cellule « Musée Destrée », au grade de gradué spécifique, Direction de l'Animation urbaine, à titre contractuel, à temps plein, à durée indéterminée, sans délai ni indemnité de préavis, pour motif grave et ce, par application des dispositions prévues par l'article 35 de la loi du 03/07/1978 relative aux contrats de travail.

Il est constaté en effet dans votre chef des manquements répétés qui traduisent une désinvolture délibérée par le non respect à plusieurs reprises des dispositions prévues par le Règlement particulier pour les agents contractuels en son Chapitre 9:  
Titre 2 : « Des périodes de congés annuels de vacances » ;

Titre 3 : « Des périodes de congé pour jours fériés et traditionnels » ;

Titre 11 : « Périodes de congé pour maladie, infirmité ou accident de vie privée », Section 2 :  
« De la déclaration de la période d'incapacité de travail » ;

Titre 15 : « Des périodes de congé au cours d'une période de travail pour raison personnelle ».

Ces manquements répétés sont caractérisés par le non respect de la procédure prévue en cas d'absence pour maladie et le non respect des délais à respecter pour l'introduction de demandes de congés et des quotas de congés disponibles.

A cet égard, vous avez fait l'objet de plusieurs rappels des consignes par écrit.

Et plus précisément :

- les courriers des 28/01/1999, 12/05/1999, 03/10/2000, 30/10/2000, 09/11/2000;  
27/12/2000, 28/10/2003, 12/03/2004, 03/09/2007, 22/09/2011, 13/10/2011, 08/03/2012,  
30/01/2014, 14/08/2014, 17/09/2014, 29/09/2014, 28/11/2014 et 20/04/2015 vous rappelant  
les dispositions réglementaires prévues en cas d'absence pour maladie suite au non respect de  
celles-ci ;

- les courriers des 11/10/1999, 29/11/1999, 01/12/1999, 16/06/2004, 11/04/2007,  
28/02/2011, 16/09/2011, 06/10/2011, 30/04/2015, 21/05/2015, 28/05/2015 et 04/06/2015  
vous rappelant les dispositions réglementaires prévues dans le cadre de la suspension de  
l'obligation de présence et plus précisément les délais à respecter pour l'introduction de  
demandes de congés ou respect des quotas de congés disponibles et ce, suite au non respect  
de celles-ci.

**Ces manquements répétés sont constitutifs de motif grave et rendent définitivement et  
immédiatement impossible toute collaboration professionnelle.**

Dans ce contexte, vous avez été entendue par Monsieur Christophe E. , Directeur  
général f.f. en date du 26/06/2015 et vous avez préalablement obtenu copie du dossier établi  
dans le cadre de la mesure de licenciement envisagée.

Vous avez bien entendu la possibilité de contester cette décision en introduisant un recours,  
dans un délai de 1 an à dater de la présente notification, devant le Tribunal du Travail du ressort  
de votre domicile.

Votre réinscription au FOREM, rue Biarent n° 4 à Charleroi, est possible dès le 1<sup>er</sup> jour  
ouvrable après le terme de votre contrat et ce, sans le formulaire C4.

Le formulaire de chômage C 4 vous sera transmis par pli recommandé.(...) »

8.

La présente procédure est introduite par une requête introductive d'instance déposée le 08 juillet  
2016 au greffe.

### III. RECEVABILITE

Introduite dans les formes et dans le délai légal, la demande est recevable.

#### IV. FONDEMENT

##### A. QUANT AU MOTIF GRAVE DE LICENCIEMENT

###### 1. La personne compétente pour licencier

###### Thèse des parties

1.

La partie demanderesse invoque l'irrégularité de son licenciement pour motif grave au motif qu'il a été décidé par un organe non habilité. Selon elle, ce n'est pas le collège communal qui était compétent pour la licencier mais bien le conseil communal. Par ailleurs, aucune norme précise de droit positif n'exige, en présence d'un acte unilatéral, que la contestation intervienne immédiatement, voire à bref délai.

2.

La partie défenderesse conteste l'incompétence du collège communal à licencier la partie demanderesse. A titre subsidiaire, elle estime que la partie demanderesse ne pouvait plus, en toute hypothèse, soulever ce moyen à défaut d'avoir contesté à bref délai la prétendue incompétence du collège communal. Elle invoque enfin au besoin la ratification à tout le moins implicite du congé pour motif grave par le conseil communal.

###### Position du tribunal

3.

Le conseil communal est en principe compétent pour procéder à l'engagement et au licenciement des agents. Il peut toutefois déléguer cette compétence au Collège communal (sauf exceptions 1° et 2° ci-après visées) en application de l'article L1213-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation. Cet article énonce en effet ceci :

*« Le conseil communal nomme les agents dont le présent Code ne règle pas la nomination. Il peut déléguer ce pouvoir au collège communal sauf en ce qui concerne :*

*1° les docteurs en médecine, chirurgie et accouchements, et les docteurs en médecine vétérinaire, auxquels il confie des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune ;*

*2° les membres du personnel enseignant ».*

4.

Les pièces du dossier démontrent, en l'espèce, que la compétence d'engager et de mettre fin aux fonctions des agents communaux de catégorie B, C, D et E, a été déléguée par le Conseil communal au Collège communal en sa séance du 21 décembre 2012 (sauf les exceptions prévues par l'article L 1213-1 du Code précité susvisé).

Cette délégation de compétence au Collège communal concernait tant les agents statutaires que les agents contractuels de catégorie B à E incluses et visait expressément en son article unique notamment « l'autorisation de licencier conformément au statut administratif et au règlement particulier pour les agents contractuels ».

La délibération du 21 décembre 2012 « confirme » la délégation accordée au Collège communal pour nommer et mettre fin aux fonctions des agents statutaires et contractuels des niveaux B à

E. Ce terme « confirme » permet de considérer que cette délégation existait déjà avant le 21 décembre 2012 mais pas qu'elle n'existait plus en août 2015, cette délégation n'étant assortie d'aucune limite dans le temps.

Par ailleurs, la délibération du Conseil communal du 25 avril 2016 par laquelle celui-ci « donne délégation » au Collège communal plutôt que de « confirmer » la délégation, ne permet pas de mettre en doute le fait que la délégation du 21 décembre 2012 n'était pas temporaire et qu'elle existait encore en août 2015.

La partie défenderesse, répondant à la question de la partie demanderesse du pourquoi une deuxième délégation intervenue 4 ans plus tard, explique - ce que confirment les considérants de la délibération du Conseil communal du 25 avril 2016 - que cette délégation intervient dans le cadre d'une importante révision du statut administratif du personnel communal ainsi que du Règlement particulier pour les agents contractuels, rendus exécutoires les 5 janvier 2016 et 5 février 2016 et qu'elle est justifiée par la possibilité existant dorénavant pour le Conseil communal de déléguer non seulement son pouvoir de nomination au Collège communal, mais également son pouvoir de recrutement et la volonté de permettre un suivi plus fluide et plus rapide pour la gestion des recrutements et des nominations.

Cette délibération est postérieure à la date du licenciement de la partie demanderesse et la partie demanderesse reconnaît qu'il n'y a donc lieu de se baser sur cette délibération.

5.

La partie demanderesse était un agent communal contractuel de catégorie B (fait non contesté). Elle a été licenciée le 11 août 2015.

A la date du 11 août 2015, le Collège communal était donc l'organe collégial compétent pour procéder au licenciement de la partie demanderesse, en vertu de la délégation de compétence accordée par le Conseil communal en sa séance du 21 décembre 2012.

La partie demanderesse a donc été licenciée par l'organe compétent au sein de la partie défenderesse.

## **2. Le motif grave de licenciement : le délai de trois jours**

### **Rappel des principes applicables**

1.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après « LCT »): « *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* ».

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, LCT incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement (tant la gravité de la (des) faute (s) que) le respect du délai de trois jours, en fonction des circonstances de la cause.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge est tenu d'en examiner, le cas échéant, d'office l'application, dans le respect des droits de la défense, même si le demandeur s'est abstenu d'en faire état dans un premier temps, sauf à vérifier au préalable, si le respect du délai de trois jours n'a pas fait l'objet d'une renonciation valable (Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369).

2.

Il ne peut y être dérogé par une disposition d'un rang inférieur dans la hiérarchie des normes telle que, notamment, une convention collective de travail, un règlement de travail ou une convention individuelle (Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 369).

Une procédure préalable au licenciement prévue par une telle disposition ne peut allonger le délai pour licencier fixé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ni différer sa prise de cours, sauf si et dans la mesure où les actes prescrits par cette procédure s'avèrent, dans les circonstances de l'espèce, nécessaires pour permettre à la personne compétente pour licencier d'acquérir une connaissance certaine des faits. (M. DUMONT, « *Le double délai de trois jours, la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion* », *Le congé pour motif grave*, coord. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 82 ; en jurisprudence, voy. C.Trav. Bruxelles, 2 juin 2015, R.G n° 2013/AB/669, consultable sur [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be))

3.

En vue d'acquérir une telle connaissance, l'auteur du congé peut procéder à des mesures d'investigation pour autant que celles-ci ne soient pas perçues comme un artifice dont l'unique objectif serait de faire courir un nouveau délai de trois jours.

Hormis les cas où il serait constaté, ayant égard aux circonstances de la cause, qu'un entretien avec le travailleur ne saurait en aucun cas apporter une connaissance de l'existence, de l'imputabilité ou de la gravité du fait différente de celle acquise avant l'audition, le licenciement qui interviendrait moins de trois jours ouvrables après cette audition ne peut être déclaré tardif.

La Cour de cassation enseigne en effet que : « *quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une telle certitude : que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de 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., 5 nov. 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155).

4.

Dans son arrêt du 17 janvier 2005, la Cour de cassation a décidé que :

« *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 suffisant sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité* » (Chron.D.S., 2006, p. 207).

5.

Le délai de trois jours prescrit par l'article 35, al. 3 de la LCT ne commence pas à courir à dater de la survenance du (ou des) fait (s) constitutif (s) du motif grave mais à dater de la

connaissance suffisante et effective de ceux-ci par la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail (voy. notamment Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390).

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe collégial, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni. (C.T. Liège, 23 nov. 1999, *Chron.D.S.*, 2001, p. 265)

6.

Plus précisément, le délai de trois jours ouvrables commence à courir le jour après le *dies a quo*, c'est-à-dire, le jour qui suit celui au cours duquel les faits sont connus. Le troisième jour qui suit le *dies a quo*, soit le *dies ad quem*, peut encore être utilement utilisé pour rompre le contrat de travail pour motif grave (voy. notamment C.T. Bruxelles, 8 déc. 1976, *Bull. F.E.B.*, 1977, p. 1647).

7.

La simple connaissance ne suffit pas : elle doit être suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice : « *le fait qui constitue le motif grave de la rupture est connu de la partie donnant 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 d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » (voy. Cass., 6 sept 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 211).

8.

La connaissance doit être effective et non simplement possible. Le délai légal de trois 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. De manière constante, la jurisprudence de la Cour de cassation casse en effet 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 (voy. notamment Cass., (3<sup>ème</sup> ch.), 28 févr. 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 286 ; Cass., (3<sup>ème</sup> ch.), 25 avril 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 81).

9.

Lorsque des fautes multiples ou répétées sont reprochées au travailleur, l'employeur dispose de trois jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour licencier le travailleur (C.T. Bruxelles, 4 mai 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 390).

10.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits par la personne compétente pour donner le congé, dans le délai de trois jours, il appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure. (Cass., 4 déc. 1989, *Pas.*, 1990, I, p. 418 ; C.T. Liège, 10 mars 2005, inédit, R.G. n° 7.133/2002, consulté sur [www.juridat.be](http://www.juridat.be))

### Application

11.

La partie demanderesse invoque le non-respect du délai prévu par l'article 35 LCT.

La partie défenderesse s'en défend et explique que le Collège communal n'a été avisé des faits reprochés à la partie demanderesse qu'à l'occasion de sa séance du 11 août 2015, fait prouvé selon elle par l'extrait du procès-verbal de la séance du 11 août 2015.

Plus précisément, elle explique que :

- le procès-verbal de l'audition qui s'est tenue le 26 juin 2015 a dû être adressé à la partie demanderesse par courrier daté du 3 juillet 2015 (pour validation) et expédié le 7 juillet 2015 (suivant l'inventaire des pièces de la partie défenderesse) ;

- que la partie demanderesse a renvoyé le projet de procès-verbal d'audition signé le 14 juillet 2015 ;

- que le service RH a alors communiqué le procès-verbal d'audition pour signature également par le Directeur –général f.f., Monsieur I \_\_\_\_\_, ce qui fut fait le 21 juillet 2015 de sorte que « le procès-verbal d'audition signé a en conséquence été intégré au dossier par le service RH » ;

- le dossier a ensuite été communiqué au Directeur financier le 30 juillet 2015 pour être ensuite soumis au premier Collège après l'interruption estivale (du 21 juillet au 4 août 2015), le 11 août 2015 ;

12.

Le Collège communal est l'organe collégial de la partie défenderesse compétent pour licencier la partie demanderesse (voy. *supra*).

Le délai pour licencier prend donc cours à la date à laquelle le Collège communal a acquis une connaissance suffisante des faits reprochés à la partie demanderesse.

Il appartient dès lors à la partie défenderesse d'apporter la preuve que le Collège communal a acquis la connaissance certaine et suffisante des faits reprochés à la partie demanderesse au plus tard dans les trois jours ouvrables précédant la notification du congé pour motif grave.

13.

Le dernier fait reproché à la partie demanderesse s'est produit le 2 juin 2015 (non respect des délais prescrits pour solliciter un congé) et le licenciement a été notifié le 11 août 2015.

Le Collège communal se réunit apparemment les mardis. C'est en tout cas ce qui semble ressortir des extraits des procès-verbaux de séance du Collège communal produits aux débats.

La partie demanderesse a été auditionnée le 26 juin 2015, en présence notamment de Monsieur E. \_\_\_\_\_ Directeur-général f.f..

Le Tribunal constate que parmi les différentes personnes participant aux séances du Collège communal de la partie défenderesse, figure Monsieur E. \_\_\_\_\_ (voy. pièces 11 et 14 de la partie défenderesse)

Il est dès lors possible que le Collège communal ait été informé des faits reprochés à la partie demanderesse par Monsieur E. \_\_\_\_\_ lors de l'une et/ou l'autre des séances du collège communal qui se sont tenues durant la période située entre le jour de l'audition (26/6/2015) et le début de la trêve estivale (le 21/7/2015).

14.

La partie défenderesse fait manifestement valoir qu'avant que le dossier ne soit soumis au Collège communal, le procès-verbal d'audition a fait l'objet d'une signature par la partie demanderesse et par le Directeur-général f.f., Monsieur E et a ensuite été soumis pour avis au Directeur financier.

Le Tribunal ignore de quelle manière et à quelle date les faits ont été portés à la connaissance du Directeur financier ni à quelle date Monsieur E a signé ce procès-verbal d'audition. Tout au plus, l'extrait du procès-verbal de la séance du Collège communal du 11 août 2015 mentionne-t-il une communication du dossier au Directeur financier faite en date du 30 juillet 2015.

La partie défenderesse n'établit pas de surcroît qu'une procédure administrative particulière devait être suivie avant même de soumettre le dossier au Collège communal ni davantage encore que ces étapes administratives (signature du directeur général f.f. et avis du directeur financier) constituaient une mesure nécessaire pour permettre au Collège communal d'acquérir une connaissance certaine des faits. Ces étapes ne pouvaient dès lors postposer la prise de cours du délai légal pour licencier car conformément aux principes susmentionnés, l'application d'une procédure préalable au licenciement prévue par des normes inférieures à la loi ne permet pas à la partie défenderesse d'être dispensée de respecter le prescrit impératif de l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

15.

Il appartient à la partie défenderesse de démontrer à quelle date le Collège communal a eu connaissance des faits. Dès lors qu'il est possible que cette date soit antérieure au 11 août 2015 dans la mesure où trois séances du Collège communal ont dû être tenues entre la date de l'audition par Monsieur E (le 26 juin 2015) et le début de la suspension des séances du Collège communal, (le 21 juillet 2015), il incombe à la partie défenderesse de démontrer que tel n'est pas le cas et que le Collège communal n'a eu connaissance des faits que le 11 août 2015 comme elle le soutient.

La partie défenderesse ne l'établit pas à suffisance par la seule production d'un extrait du procès-verbal de la séance du Collège communal du 11 août 2015.

Les procès-verbaux des séances du Collège communal qui se sont tenues entre le 26 juin et le 21 juillet (soit en principe ceux du 30 juin 2015 ; 7 juillet 2015 et 14 juillet 2015) ne sont pas produits ni aucun autre élément qui permettrait d'établir que le Collège n'a pas eu connaissance des faits à l'une de ces séances.

La partie défenderesse ne démontre donc pas que le licenciement a eu lieu dans le respect du délai de trois jours ouvrables.

16.

Le congé est par conséquent irrégulier.

Cette irrégularité justifie à elle seule la condamnation de la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse une indemnité compensatoire de préavis, sans qu'il soit nécessaire, d'analyser le motif grave invoqué.

Aucun élément de contestation n'est émis par la partie défenderesse quant au montant réclamé par la partie demanderesse au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La demande de condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de préavis est par conséquent déclarée fondée.

## B. QUANT A L'EXECUTION PROVISOIRE

1.

L'article 1397, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire dans sa version applicable aux faits dispose :

*Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une.*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

L'exécution provisoire est donc la règle.

La partie défenderesse n'invoque pas d'éléments suffisants permettant de déroger à la règle par la seule allégation de l'absence de garantie qu'en cas de réformation du présent jugement, la partie défenderesse pourrait récupérer les sommes versées.

Il y a donc lieu de faire droit à la demande d'exécution provisoire du présent jugement.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

*Statuant contradictoirement,*

Dit la demande recevable et fondée,

Par conséquent, condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, sous déduction des éventuelles retenues fiscales et sociales applicables :

- la somme de **103.694,38 € bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légaux à dater du 12/08/2015 jusqu'à parfait paiement ;

- la somme de **6.000 €** au titre de frais et dépens de l'instance (montant de base de l'indemnité de procédure) ;

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

Ainsi rendu et signé par la **troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme A.-F. BRASSELLE

Juge au Tribunal du Travail,  
présidant la chambre,

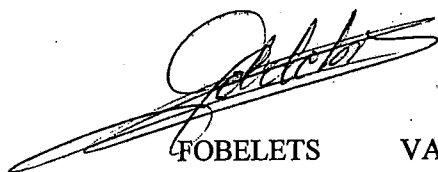
M. Ph. VAN DROOGHENBROECK, Juge social au titre d'employeur,

M. R. DELLISSE,

Juge social suppléant au titre de travailleur employé

Mme B. FOBELETS,

Greffier

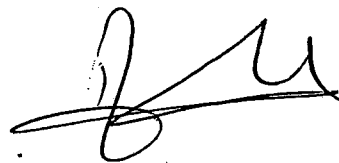


FOBELETS

VAN DROOGHENBROECK



DELLISSE



BRASSELLE

Par ordonnance prise en application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur Ph. VAN DROOGHENBROECK, Juge social au titre d'employeur au Tribunal du travail, de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le **6 février 2018**, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Madame Bernadette FOBELETS, Greffier.



Le Greffier,  
B. FOBELETS



La Présidente,  
A.-F. BRASSELLE.