

Numéro de rôle : 08/1997/A
Numéro de répertoire : 19/4670
Chambre : 3ème
Parties en cause : AL c/ LE FOYER FONTAINOIS SCRL
Jugement contradictoire définitif

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
----------------------------------------	----------------------------------------

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

Audience publique du
13 mai 2019

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

La 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame A te

Partie demanderesse,

représentée par Me Th. LECOMTE, Avocat loco Me. L. MARKEY, Avocate
à 1170 BRUXELLES, Boulevard du Souverain, 36/8.

CONTRE : LE FOYER FONTAINOIS SCRL, [BCE 0401.715.305], dont le siège social
est établi à 6140 FONTAINE-L'ÉVÊQUE, rue de l'Alouette, 14/49-52-53,

Partie défenderesse,

représentée par Me N. MONFORTI, Avocate à 6000 CHARLEROI, rue
Basslé, 13.

EN PRESENCE DE Monsieur M:

Partie intervenante volontairement,

Ne comparaisant pas

I. Procédure

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée, usage de la langue française ayant été fait.

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- La citation introductive d'instance signifiée à la partie défenderesse le 6 mai 2008 pour l'audience du 19 mai 2008 ;
- La requête en intervention volontaire de Monsieur M: reçue au greffe le 18 août 2014 ;
- L'ordonnance du 9 janvier 2017 prise sur pied de l'article 747§2 du Code judiciaire et fixant l'audience de plaidoirie au 12 février 2018 ;
- la remise contradictoire à l'audience du 12 février 2018 pour l'audience du 08 avril 2019
- les conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues au greffe le 18 janvier 2018 ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

- le courrier du conseil de Monsieur MI reçu au greffe le 05 avril 2019 ;
- les dossiers de pièces de la partie demanderesse et de la partie défenderesse ;

La partie demanderesse et la partie défenderesse ont été entendues lors de l'audience publique du 08 avril 2019, la partie intervenante volontairement ne comparaisant pas.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II. Objet de la demande

1.-

Dans ses conclusions additionnelles du 18 janvier 2018, Madame AI sollicite la condamnation de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS à lui payer :

- la somme brute de 256.505,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis représentant 27 mois de rémunération ;
- les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater de la rupture du contrat de travail et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 8.400,00 €.

Madame ALOE sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement.

2.-

Dans le cadre de sa requête en intervention volontaire reçue au greffe de la juridiction, Monsieur MI sollicitait de « *entendre statuer comme de droit sur la recevabilité et le fondement de la demande de Madame A telle que sollicitée dans sa citation du 06/05/2008 et éventuellement dans les conclusions qu'elle aurait déposées* ».

III. Les faits

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- Madame A est entrée au service de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS le 1^{er} mars 1984 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée en tant que directrice-gérante ;
- A dater du 1^{er} juillet 2004, Madame AI a été en incapacité de travail. Cette incapacité de travail a perduré jusqu'à la rupture de son contrat de travail
- Courant de l'année 2006, une instruction a été ouverte concernant des éventuelles infractions dans la gestion au sein de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS (portant le numéro de dossier 21/2006), instruction mettant notamment en cause Madame A
- Le 22 mars 2007, un arrêté du Gouvernement Wallon a désigné Monsieur L en qualité de commissaire spécial auprès de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS et ce, en application de l'article 174 du Code wallon du Logement.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Dans ce cadre, Monsieur L/ était chargé :

« de prendre ou de faire prendre toutes les mesures pour remédier aux carences de gestion constatées ;

De mettre en place un management efficace adapté à la taille de la société ;

D'établir un plan de gestion, sur une période de 5 ans, et d'y intégrer l'impact des mesures du plan de redéploiement des sociétés de logement de service public sur les recettes locatives, sur le rééchelonnement de la dette et sur la réduction des frais de gestion et d'entretien ;

De se substituer, sans préjudice de l'exercice par la Société wallonne du logement des pouvoirs de tutelle et de contrôle, aux organes de gestion et de direction de la société, ceux-ci continuant à se réunir régulièrement afin d'assurer la transition à la fin de la mission du commissaire».

- Le 12 juin 2007, la SCRL LE FOYER FONTAINOIS s'est constitué partie civile contre X conformément à l'article 63 du Code d'Instruction criminelle du chef de faux, usage de faux, abus de bien sociaux ou toute autre action qui se révélerait plus adéquate, qui ont été ou seront mis à jour dans le cadre de l'instruction en cours dans la cause portant le numéro 21/2006 ;
- Le 24 août 2007, la SCRL LE FOYER FONTAINOIS (représentée par Monsieur L/) a sollicité, sur la base de l'article 61ter§1 du Code d'instruction criminelle de consulter le dossier répressif afin de pouvoir prendre connaissance de l'évolution du dossier et envisager, le cas échéant, de solliciter des devoirs complémentaires ;
- Suite à une ordonnance du 25 août 2007 du juge d'instruction, la SCRL LE FOYER FONTAINOIS a eu accès au dossier répressif (n°21/2006) du 9 octobre 2007 au 12 octobre 2007 ;
- Le 12 octobre 2007, la SCRL LE FOYER FONTAINOIS, représentée par Monsieur L/ a signifié par exploit d'huissier de justice, à Madame A/ la rupture de son contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave.

Le courrier signifié est rédigé dans les termes suivants :

« Madame,

Par la présente, je vous signale mettre fin à votre contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif grave, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 lequel précise notamment : (...).

Ce mardi 9 octobre, j'ai en effet eu la possibilité de prendre connaissance des éléments du dossier répressif actuellement instruit par Madame le Juge d'instruction B./ vous concernant notamment (dossier n°21/06 – ordonnance m'autorisant la prise de

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

connaissance en application de l'article 61 ter du Code d'instruction criminelle du 25 septembre 2007), lequel contient la preuve de l'existence de fautes graves dans votre chef rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

En effet, il ressort des différents éléments techniques du dossier, mais aussi de vos propres auditions, que vous aviez mis au point un système avec un architecte, au mépris des règles et de la législation en vigueur :

- *Lui permettant d'obtenir des contrats (en quasi exclusivité de manière à ce qu'il devienne par ailleurs l'architecte attitré du FOYER FONTAINOIS) ;*
- *Vous octroyant en contrepartie un commissionnement.*

Après avoir, dans un premier temps, contesté cette situation, pourtant rapidement reconnue par l'architecte, vous l'avez finalement admise au travers de vos différentes auditions, tout en occultant le montant des sommes réellement perçues au titre de commissions.

Il est évident que votre comportement est à ce point inadmissible qu'il justifie le licenciement pour motif grave.

Lors de votre audition du 06 décembre 2006, vous avez admis :

« ... vous me donnez à présent connaissance de la déclaration que j'ai faite le 19.04.2006 (PV 1052854/06) ... à savoir que j'ai reconnu que l'argent qu'il m'avait donné devait bien correspondre à une partie des chèques que j'avais établis et qui étaient relatifs aux notes d'honoraires sur les quatre conventions qui avaient été signées par moi et Monsieur M... Je savais que c'était uniquement dans le but que H... obtienne les marchés. A votre question de savoir si j'étais bien consciente qu'en signant ces conventions avec H..., j'allais moi-même bénéficier de cadeaux en l'espèce de ce dernier, je réponds oui. Toutefois, j'estimais que cela ne changeait rien car cela me semblait normal vu les années de collaboration avec Monsieur H... et sa connaissance des dossiers... ».

Alors que vous avez, dans votre lettre du 03 juillet 2007, adressée à Monsieur G. de la PJ (signalé) que vous n'auriez pas dû agir ainsi...

Les éléments du dossier me permettent de constater que « votre combine » a perduré sur une période très longue, pour de très nombreux chantiers et contrats.

Vous ne faites dès lors plus partie, dès à présent, de notre personnel et je vous invite à nous restituer endéans les 48 heures le véhicule AUDI A4 encore en votre possession en le ramenant au siège du FOYER FONTAINOIS, situé rue de l'Alouette, 14/52-53, à 6140 Fontaine-L'Eveque.

(...) ».

- Par l'intermédiaire de son conseil, le 18 octobre 2007, Madame AI a contesté son licenciement pour motif grave dans les termes suivants :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

« (...) »

Ma cliente conteste vivement la régularité de ce licenciement tant en ce qui concerne les conditions de forme que de fonds.

Selon le courrier que vous lui avez adressé, vous avez donc pris connaissance, le 9 octobre 2007 des éléments du dossier répressif. Vous auriez alors eu une connaissance certaine, à cette date d'éléments constituant le motif grave, à savoir : avoir mis au point un système avec un architecte lui permettant d'obtenir des contrats, s'être octroyé un commissionnement.

Ma cliente dénonce bien évidemment la réalité de ce que vous dénommez combine. Si elle est sous le coup d'une inculpation, tout comme le directeur actuel du Foyer Fontainois, cette inculpation ne permet cependant pas de disposer d'une certitude suffisante quant au fait reproché à ma cliente.

J'attire à cet égard votre attention sur l'ensemble du dossier répressif, sur les dénégations de Madame Al et le résultat de la confrontation.

Vous n'êtes pas sans savoir que le licenciement pour motif grave doit intervenir dans les trois jours de la connaissance certaine des faits considérés à ce point grave qu'ils ne permettent plus une collaboration professionnelle. Or, le fait reproché à ma cliente est bien connu de l'employeur depuis plus de trois jours. Certes, vous n'intervenez en qualité de commissaire spécial que depuis, selon votre mandat, le 27 mars 2007 mais vous avez à notre sens connaissance de ce fait depuis les premières auditions et l'audit diligenté en 2004. En effet, il apparaît du dossier répressif que l'actuel directeur, Monsieur MI était informé de cette situation, de même que les membres du conseil d'administration.

Je relève à cet égard les déclarations suivantes :

« (...) vu votre étonnement face à tant de mansuétude à l'égard de Madame Al et sachant que nous ne pouvions ignorer la gravité des agissements de cette dernière, vous me demandez s'il n'aurait pas été plus judicieux de la licencier purement et simplement pour faute grave.

Je vous dirais que nous avons effectivement envisagé cette hypothèse mais qu'après réflexion, vu son âge et le fait qu'elle ne retrouverait jamais de travail, nous avons accepté d'agir comme expliqué ci-dessus (...) » (déclaration de Monsieur MI).

Je ne peux donc que constater que le délai de trois jours n'a pas été respecté. Il s'ensuit donc que le licenciement est irrégulier et que ma cliente est en droit de solliciter une indemnité compensatoire de préavis.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Enfin, à la lecture du dossier répressif, je constate l'inculpation de Monsieur MI actuel directeur du Foyer Fontainois. Je suppose que s'agissant de faits similaires, vous aurez également procédé au licenciement de celui-ci dans les mêmes conditions. A défaut, les conditions du licenciement de ma cliente sont discriminatoires. En effet, un traitement identique doit être opéré pour des situations identiques.

Pour l'ensemble de ces raisons, ma cliente sollicite donc une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 35 mois de rémunération, soit un montant total de 345.127,18 € brut.

Le présent courrier vous est adressé sans reconnaissance préjudiciable. (...) ».

- Les parties ne parvenant pas à se mettre d'accord, Madame A a introduit la présente procédure ;
- Le 06 mai 2008, Madame AI a été citée à comparaître devant le Tribunal correctionnel de l'arrondissement de Charleroi ;
- Par jugement du 21 février 2011, Madame A a été condamnée par le Tribunal correctionnel de Charleroi à une peine unique d'emprisonnement de 40 mois et d'amende de 2.000,00 €, majorée de 45 décimes (ainsi élevée à 11.000,00 €) des chefs suivants :
 - o Etant dirigeant de droit ou de fait de sociétés commerciales, de sociétés civiles ou d'associations sans but lucratif, avoir avec une intention frauduleuse et à des fins personnelles, directement ou indirectement, fait des biens ou du crédit de la personne morale un usage qu'elle savait significativement préjudiciable aux intérêts patrimoniaux de celle-ci à ceux de ses créanciers ou associé, en se faisant :
 - verser ou en versant des indemnités forfaitaires pour frais de déplacement, des remboursements de frais de représentation et des frais divers (restaurant, vin, GSM, ...) sans justificatif et/ou sans accord du conseil d'administration, dont des frais de représentation qui en 2002 s'élèvent en totalité à 27.012,74 € ;
 - mettre à disposition un véhicule Audi A4 et en se faisant verser par celle-ci 2.000,00 € par mois depuis août 2004, alors qu'elle était en congé de maladie et sans que le conseil d'administration de la SCRL ait marqué son accord
 - o Etant une personne exerçant une fonction publique, avoir détourné des deniers publics au préjudice de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS, à savoir :
 - 3.000,00 € correspondant à l'achat d'un tapis d'orient ;
 - 524,82 € débité par l'utilisation de la carte MASTER CARD de la SCRL relativement à des frais de voyage au Mexique ;
 - 166.980,00 € au moyen de chèques de la SCRL remis à Monsieur H() ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

- Etant fonctionnaire ou officier public, avoir, avec une intention frauduleuse ou à dessein de nuire, en rédigeant des actes de son ministère, dénaturé leur substance ou leurs circonstances soit en écrivant des conventions autres que celles qui auraient été tracées ou dictées par les parties, soit en constatant comme vrais des faits qui ne l'étaient pas, pour :
 - avoir en l'espèce établi ou fait établir divers documents relatifs à des procédures d'adjudication de marché public non régulières, notamment en 2003, deux fausses soumissions, quatre conventions relatives à un marché scindé concernant « la requalification de quartier – Cité des oiseaux » conventions de complaisances signées le 30 janvier 2003 par Madame A et Monsieur M et Monsieur H (architecte co-contractant) douze factures relatives à ces marchés et des demandes de remboursement adressées sur cette base à la Société Wallonne du Logement ;
 - avoir, avec la même intention frauduleuse ou le même dessein de nuire, fait usage des dites fausses pièces sachant qu'elles étaient fausses ;
- avoir sollicité, accepté et reçu des liquidités correspondant à 10% de tous les marchés publics obtenus par H ou l'une de ses sociétés en s'abstenant de soumettre à la concurrence ces marchés publics ou/et en les attribuant de manière irrégulière à ce dernier ou à une de ses sociétés, agissant ainsi de manière injuste ou en s'abstenant de faire un acte qui rentrerait dans l'exercice de ses fonctions de Directrice Gérante de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS ;
- Dans les adjudications de la propriété, de l'usufruit ou de la location des choses mobilières ou immobilières, d'une entreprise, d'une fourniture, d'une exploitation ou d'un service quelconque, entravé ou troublé la liberté des enchères ou des soumissions par violences ou par menaces, par dons ou promesses ou par tout autre moyen frauduleux ;
- Avoir ordonné le paiement de factures pour l'achat de mobilier d'une valeur globale de 13.839,49 € émise par elle-même, Madame A exerçant un commerce sous la dénomination « vanille et chocolat ».

Au civil, Madame A a, par ailleurs, été condamnée à payer à la SCRL LE FOYER FONTAINOIS, outre l'indemnité de procédure, les sommes suivantes:

- 26.487,92 € ;
- 3.524,82 € ;
- 76.616,73,00 € (solidairement avec Monsieur M) ;
- 166.980,00 € (solidairement avec Monsieur H) ;
- 1,00 € provisionnel (solidairement avec Monsieur H) à titre de dommage moral ;
- 12.730,00 €.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

- Madame A' n'a pas interjeté appel de ce jugement, de telle sorte qu'il est définitif à son encontre.

IV. Recevabilité

Introduites dans les formes et délais légaux, les demandes principale et en intervention volontaire sont recevables.

Leur recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1 Rappel des principes en matière de licenciement pour motif grave

1.1.1 Notion

1.-

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il en résulte que la notion de motif grave implique la réunion des conditions cumulatives suivantes :

- l'existence d'une faute.

A cet égard, la Cour de cassation précise que « *la notion de faute n'est pas limitée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé¹* » ;

- une faute d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

Le fait que la relation de travail ne puisse plus être poursuivie est essentiel pour l'appréciation du motif grave².

2.-

Dans l'appréciation de cette faute, la question de la rupture du lien de confiance est centrale, comme le soulignent M. DUMONT et L. PELTZER³ :

¹ Cass., 26 juin 2006, RG n°S050004F, www.juridat.be

² Cass., 1^{er} juin 1981, J.T.T., 1981, p. 295

³ M. DUMONT et L. PELTZER, « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p. 231.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

« 1. La notion de motif grave

1. Dès l'instant où l'attitude reprochée entraîne une perte de confiance de l'employeur à l'égard de son employé, elle est de nature à justifier une rupture sur l'heure (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 5 septembre 2000, R.G. n° 38.800).

2. Parce qu'elles trompent la nécessaire confiance que doit pouvoir avoir l'employeur, les fautes graves reprochées sont constitutives de motif grave (Cour Trav. Bruxelles, 4ème ch., 6 septembre 2000, R.G., n° 37.325).

3. Le comportement du travailleur était, par la gravité de la faute commise – la confiance qui doit pouvoir être placée dans tout travailleur ayant disparu – de nature à rendre impossible la poursuite des relations contractuelles (Cour Trav. Liège, 4ème ch., 30 juin 2000, R.G. n° 23.656/95).

4. L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, en général tout comportement malhonnête est considéré comme un motif grave de rupture car il est de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties (Cour Trav. Liège, 3ème ch., 19 juin 2000, R.G. n° 28.045/99). »

3.-

Par ailleurs, si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave⁴ ».

4.-

La notion de motif grave ne peut être appréciée dans l'absolu. Il se peut qu'une même faute constitue dans un cas un motif grave de licenciement et qu'elle ne le soit pas dans un autre cas, en fonction des circonstances de la cause. Ainsi, le fait qui justifie le congé pour motif grave est le fait en lui-même ainsi que toutes les circonstances qui peuvent lui conférer la nature d'un motif grave⁵.

De même, le fait que l'employeur ait toléré une faute grave pendant un certain temps, n'empêche pas qu'il puisse encore invoquer cette faute comme motif grave⁶.

⁴ Cass., 22 mai 1995, *J.T.T.*, 1995, p.401

⁵ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social 2018-2019 – droit du travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2018, T.III, p.2457 et l'ensemble de la jurisprudence citée.

⁶ C. trav. Bruxelles, 18 déc. 1981, *R.D.S.*, 1982, p. 201 ; C. trav. Anvers, 19 avr. 1983, *Limb. Rechtsl.*, 1983, p. 64; C. trav. Mons, 2 juin 1983, *R.D.S.*, 1983, p.418 cités par W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social 2018-2019 – droit du travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2018, T.III, p.2460

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019**1.1.2 Délai pour licencier pour motif grave**

1.-

L'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il en ressort que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

A cet égard, il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-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 et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice*⁷ ».

2.-

Par ailleurs, « *pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail*⁸ »

Dans ce cadre, le juge ne peut pas estimer que le fait est connu par l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier aurait pu ou dû avoir connaissance de ce fait plus tôt⁹.

De même, lorsque la compétence pour licencier appartient à un organe collégial tel que le conseil d'administration, la connaissance des faits a lieu au moment où cet organe collégial est valablement saisi des faits en cause et où il s'est réuni conformément aux dispositions légales ou statutaires qui le régissent¹⁰. Il ne suffit pas que chacun des membres individuellement ait eu connaissance des faits qui pourraient justifier le licenciement pour motif grave.

Ainsi, comme l'a précisé la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 14 mai 2013, s'agissant d'un comité de direction, dès lors qu'il s'agit d'un organe collégial, la prise de connaissance des faits pouvant légitimer un licenciement pour motif grave doit avoir lieu au sein de cet organe, ce qui suppose que les membres de ce comité, après avoir été convoqués de façon régulière, se prononcent après une délibération commune. La connaissance des faits par chacun des membres de ce comité individuellement n'équivaut pas à la connaissance des faits par le comité lui-même si les membres de ce comité ne se sont pas réunis conformément aux procédures applicables¹¹.

⁷ Cass., 22 oct. 2001, RG n°S990206F, www.juridat.be; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390; Cass., 6 sept. 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457;

⁸ Cass., 24 juin 1996, RG n° RG S.95.0107.F, Pas. 1996, I, 687

⁹ Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390

¹⁰ C. trav. Mons, 25 nov. 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 229

¹¹ C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 366

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

3.-

Lorsqu'il est reproché au travailleur des fautes multiples, l'employeur dispose de trois jours ouvrables à partir de la connaissance du dernier fait commis pour licencier le travailleur. Ce dernier fait et sa nature fautive doivent cependant être prouvés¹².

1.1.3 La charge de la preuve

1.-

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 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave (art. 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.

La doctrine¹³ précise notamment, à propos de la charge de la preuve, que (le Tribunal met en évidence):

« (...) Viole les règles de preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur (Cass., 14 novembre 1988, J.T.T., 1989, 80 et Chron.D.S., 1989, 43). La gravité de ce mode de rupture requiert en effet une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (C.trav. Mons, 16 mai 1991, Bull. F.E.B., 1992, 2, 78). Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse (C.trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, 238). La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits. (...) »

2.-

Les motifs invoqués peuvent être prouvés par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris, ainsi que par la preuve de faits dont la partie qui a rompu le contrat n'a eu connaissance qu'après la rupture¹⁴.

1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.2.1 Respect du délai de trois jours

1.-

Il ressort de la lettre de licenciement pour motif grave que les faits justifiant le licenciement de Madame A peuvent être résumés comme :

le fait « d'avoir mis au point un système avec un architecte, au mépris des règles et de la législation en vigueur :

¹² W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium social 2018-2019 – droit du travail*, Malines, Wolters Kluwer, 2018, T.III, p.2485 et la jurisprudence citée dans ce cadre.

¹³ W. VAN EECKHOUTTE, *Compendium Social – Droit du travail 2011-2012*, Waterloo, Kluwer, p. 2080.

¹⁴ Cass., 27 févr. 1978, R.W., 1980, p.98 ; Cass., 13 oct. 1986, Pas., I, 1987, p.164

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

- *lui permettant d'obtenir des contrats (en quasi exclusivité de manière à ce qu'il devienne par ailleurs l'architecte attitré du FOYER FONTAINOIS) ;*
- *[vous] en octroyant [à Madame A] en contrepartie un commissionnement. ».*

C'est donc le fait d'avoir mis au point un système, au mépris des règles applicables, permettant à un architecte d'obtenir des contrats en exclusivité et permettant à Madame AI de percevoir un commissionnement de cet architecte qui a justifié le licenciement pour motif grave de Madame AI

S'agissant du respect du délai de trois jours, la question est donc celle de savoir **quand** la personne (/l'organe) compétente pour licencier Madame AI : a eu une connaissance certaine et suffisante de l'intégralité de ces faits, en ce compris le fait que Madame AI percevait en contrepartie un commissionnement et si cette connaissance a bien eu lieu dans les trois jours ouvrables précédents le licenciement pour motif grave de Madame AI

La question n'est pas celle de savoir si la personne compétente pour licencier avait (/aurait pu) avoir connaissance d'autres faits (/de certains faits) qui auraient pu justifier un licenciement pour motif grave à un autre moment.

2.-

Il ressort des explications données par les parties que la personne qui avait la compétence de licencier Madame AI – en fonction de la période de temps dans laquelle l'on se situe – était soit le conseil d'administration, soit Monsieur L ; commissaire spécial auprès de la SCRL LE FOYER FONTAINOIS.

Madame AI estime que le conseil d'administration avait une connaissance certaine et suffisante des faits qui lui sont reprochés bien avant l'arrivée de Monsieur L (et bien avant les trois jours ouvrables précédant son licenciement pour motif grave).

Elle se fonde notamment pour ce faire sur les éléments suivants :

- le rapport d'audit des comptes annuels de 2002 et 2003 réalisé par la Société Wallonne du Logement qui « révélait déjà divers problèmes dans lesquels Madame AI était impliquée », rapport qui, selon elle, aurait été porté à la connaissance du Conseil d'administration courant de l'année 2003 ;
- un rapport d'audit effectué en 2006 ;
- les différentes auditions des membres du conseil d'administration.

Or, à la lecture de l'ensemble des pièces du dossier, il ne résulte d'aucun élément que le conseil d'administration avait connaissance de l'ensemble des faits justifiant le licenciement pour motif grave (à savoir le fait d'avoir mis au point un système permettant à un architecte d'obtenir des contrats en exclusivité et permettant à Madame A de percevoir un commissionnement de cet architecte) avant que la SCRL LE FOYER FONTAINOIS n'ait pu avoir accès au dossier répressif.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Si certains membres du conseil d'administration, individuellement et non de manière collégiale, avaient (/ont peu avoir) connaissance de certains faits qui pouvaient être reprochés à Madame A (et pour lesquels elle a fait l'objet d'une condamnation pénale et civile), il ne ressort d'aucun élément du dossier que le conseil d'administration – en tant qu'organe collégial et valablement saisi – avait connaissance de l'ensemble des faits reprochés à Madame A dans le cadre de son licenciement pour motif grave, en ce compris le fait que Madame A percevait un commissionnement de l'architecte (Monsieur H).

Ainsi, indépendamment de la question de savoir quand le conseil d'administration a eu connaissance de l'audit de la Société Wallonne du Logement relatif aux comptes annuels de 2002 et 2003, le Tribunal relève que le « rapport d'audit avec droit de réponse » d'août 2003 (pièce 15 de Madame A s'il met notamment en évidence le non-respect des dispositions légales en matière de marché public pour le dossier de la « cité des oiseaux » (en ce compris la conclusion des 4 conventions), à aucun moment, il ne fait état de l'implication délictueuse de Madame A dans ce cadre et du fait qu'elle percevait un commissionnement de l'architecte.

Il ressort d'ailleurs du procès-verbal du Conseil d'administration du 4 octobre 2005 (qui semble être la date à laquelle le conseil d'administration a pris connaissance de cet audit) qu'à ce moment-là, il n'avait encore aucunement connaissance de l'ensemble des faits justifiant le licenciement pour motif grave dès lors que seul le non-respect des procédures de marchés publics était évoqué (et non, l'implication délictueuse de Madame A), certains administrateurs précisant d'ailleurs qu'à leur estime, il ne pouvait qu'être question « d'erreurs de gestion » « involontaires » de la part de Madame A et que « à la lecture de ce rapport, il n'est nullement question d'actes délictueux ni de malversations ».

S'agissant du rapport d'audit d'octobre 2006, il en ressort que certains administrateurs avaient connaissance du fait que Madame A n'avait pas respecté la législation en matière de marchés publics (voyez notamment la déclaration de Monsieur C) et/ou que sa gestion « ne cadrerait pas avec l'objet social de la société » (cf. déclaration de Monsieur V MI »).

Il ne ressort toutefois aucunement de ce rapport que les faits tels qu'ils ont été mis en lumière au terme de l'instruction, à la base du licenciement pour motif grave de Madame A, étaient déjà connus du conseil d'administration.

Le Tribunal pointe d'ailleurs à cet égard que le respect des procédures de marché public n'est pas analysé par ce rapport.

Il est vrai que Monsieur MI a déclaré, dans le cadre de l'instruction, aux inspecteurs qu'il ne pouvait ignorer la gravité des agissements de Madame A. Cela étant, à la lecture de son audition, il ne ressort d'aucun élément qu'il avait connaissance des malversations liées à l'attribution des contrats à l'architecte H et du fait que Madame A percevait des commissionnements, Monsieur M se prononçant sur le non-respect des procédures en matière de marché public et des autres faits reprochés à Madame A dans le cadre de l'instruction (frais de représentation, tapis d'orient, etc.).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Par ailleurs, même à supposer qu'il avait connaissance de l'ensemble des faits, cela ne démontre pas que le conseil d'administration dans son ensemble, en tant qu'organe valablement saisi, en avait connaissance.

Il en va de même des déclarations qui auraient été faites par certains administrateurs (citées dans les conclusions de Madame A mais ne faisant pas partie des pièces) qui ne démontrent pas que le conseil d'administration avait connaissance de l'ensemble des faits reprochés à Madame A (dont le fait qu'elle percevait un commissionnement) dans le cadre de son licenciement pour motif grave.

Les déclarations de certains des administrateurs citées par Madame A concernent soit une partie des faits reprochés à Madame A dans le cadre son licenciement pour motif grave (notamment le non-respect des procédures applicables en matière de marché public) soit d'autres faits (dépenses exagérées, frais de représentation) qui ne sont pas évoqués dans le cadre du licenciement pour motif grave.

Par ailleurs, ces déclarations ne démontrent aucunement que le conseil d'administration, en tant qu'organe compétent pour licencier Madame A avait connaissance des faits dans leur ensemble avant d'avoir accès au dossier répressif.

En conséquence, il n'est pas démontré que le conseil d'administration avait connaissance des faits avant que le commissaire spécial ait eu accès au dossier répressif entre le 09 et le 12 octobre 2007.

3.-

Pour le surplus, le Tribunal relève que c'est uniquement au moment où la SCRL LE FOYER FONTAINOIS a pu avoir accès au dossier répressif que la personne compétente pour licencier (en l'occurrence Monsieur L commissaire spécial) a eu une connaissance certaine et suffisante des faits reprochés à Madame A dans le cadre de son licenciement pour motif grave.

En effet, il résulte de l'ensemble des pièces du dossier que c'est l'instruction menée qui a mis en évidence le fait que Madame A percevait un commissionnement de la part de l'architecte H suite à l'attribution des contrats à Monsieur H (attribution ne respectant pas la législation en matière de marché public), notamment suite aux différentes auditions de Monsieur H, et de Madame A

C'est donc au moment où le FOYER FONTAINOIS – et plus particulièrement Monsieur L – a pris connaissance du dossier répressif qu'il a eu une connaissance certaine et suffisante des faits reprochés à Madame A dans le cadre de son licenciement pour motif grave.

Madame A ne peut être suivie lorsqu'elle estime que Monsieur L avait connaissance de l'ensemble des faits reprochés dans le cadre de son licenciement, dès sa nomination. Aucun élément du dossier ne le démontre.

4.-

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Compte tenu de ce qui précède et dès lors que la SCRL LE FOYER FONTAINOIS et plus particulièrement Monsieur L' a eu accès au dossier répressif entre le 09 octobre 2007 et le 12 octobre 2007, il n'a pu avoir connaissance des faits qu'au plus tôt le 09 octobre 2007.

Compte tenu du fait que Madame Al a été licencié pour motif grave le 12 octobre 2007, le délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail a été respecté (Madame Al ayant été licenciée dans les trois jours ouvrables qui suivent le jour où la personne compétente pour la licencier a eu une connaissance certaine et suffisante des faits).

Le licenciement pour motif grave est donc régulier.

1.2.2 Quant à la gravité de la faute commise et la discrimination

1.-

Il ressort du jugement du 21 février 2011 du Tribunal correctionnel de Charleroi que les faits à la base du licenciement pour motif grave de Madame A sont démontrés.

Ainsi, il ressort clairement de ce jugement que, dans le cadre de la rénovation du « quartier des oiseaux » :

- « le marché public consenti à cette occasion par le Foyer Fontainois a été saucissonné en quatre parties de 67.000 € et ce, afin d'éviter que ce marché soit sujet à la législation sur les marchés publics » ;
- Monsieur H architecte, est en en aveux d'avoir demandé à deux confrères d'établir de fausses soumissions, afin de s'assurer qu'il remporte le marché;
- Madame A ne conteste pas avoir fictivement scindé le marché en quatre partie afin de se soustraire à la réglementation ;
- Les quatre conventions conclues avec Monsieur H et le FOYER FONTAINOIS ne correspondent pas à la réalité ;
- Madame A a agi dans le but de contourner la législation et de favoriser Monsieur H ;
- La somme de 166.980 € a été payée par le FOYER FONTAINOIS à l'initiative de Madame Al sans que le conseil d'administration ait délibéré à ce sujet ;
- Le paiement de ces sommes, en exécution de conventions fictives, constitue un détournement de fonds au préjudice du FOYER FONTAINOIS ;
- Madame Al a touché un commissionnement de Monsieur H dans ce cadre.

Le Tribunal relève d'ailleurs que Madame Al ne conteste pas le fait que les faits dont question sont démontrés.

Il est évident que de tels faits sont de nature à rompre la confiance que le FOYER FONTAINOIS avait mis en Madame A et à rendre immédiatement et définitivement impossible toute relation professionnelle avec Madame A

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

2.-

Madame A1 estime toutefois que le caractère de gravité du motif grave ne peut être retenu, compte tenu du fait que le FOYER FONTAINOIS n'a pas pris la même décision à l'égard de Monsieur M1 et ce, alors même qu'il aurait également été condamné pour les mêmes faits que ceux qui lui sont reprochés.

Elle estime, dans ce cadre, que son licenciement serait discriminatoire.

Indépendamment de la question de savoir si les articles 10 et 11 de la Constitution invoqués par Madame A1 s'appliquent en l'espèce (application horizontale directe ? application verticale directe ?), le Tribunal relève qu'il ne peut être considéré que Monsieur M1 et Madame A1 se trouvaient dans une situation comparable (condition préalable pour qu'il soit question de discrimination).

Ainsi, il ressort du jugement du Tribunal correctionnel de Charleroi du 21 février 2011 que si Monsieur M1 a effectivement été condamné, il l'a été d'une manière beaucoup plus limitée que Madame A1 et uniquement pour une seule prévention, distincte des faits reprochés à Madame A1 dans le cadre de son licenciement pour motif grave (à savoir la prévention I, deuxième tiret – relative à la mise à disposition d'un véhicule A4 et le paiement d'un montant de 2.000,00 € à Madame A1 durant son incapacité de travail et ce, sans que le conseil d'administration n'ait marqué son accord à cet égard).

S'agissant de l'ensemble des autres préventions, soit Monsieur M1 n'était pas concerné par celles-ci, soit il a été acquitté.

En ce qui concerne le non-respect des procédures de marché public et les fraudes de Madame A1 dans ce cadre, le Tribunal correctionnel précise d'ailleurs dans son jugement, s'agissant du rôle de Monsieur M1 que :

« (...) il ressort de l'audition de l'administrateur représentant la Société Wallonne du Logement au sein du Foyer Fontainois que les procédures d'attribution des marchés publics n'étaient pas respectées au sein de la société mais qu'il y a eu un certain mieux après l'arrivée du prévenu M1.

(...)

Attendu qu'en revanche, la prévention n'est pas établie à suffisance de droit en ce qui concerne le prévenu M1,

Qu'il ressort du dossier répressif et des débats de l'audience que les conventions litigieuses ont été présentées à la signature du prévenu M1 lorsque celui-ci venait de prendre ses fonctions de président de la société le Foyer Fontainois.

Qu'il est acquis que lorsque ces conventions lui ont été présentées dans un signataire, le prévenu M1 a interrogé la prévenue A1 sur le contenu des conventions ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019**2 Quant à la demande en intervention volontaire**

Le Tribunal constate que, dans le cadre de sa requête, Monsieur M. [redacted] sollicitait d'entendre « *statuer comme de droit sur la recevabilité et le fondement de la demande de Madame A. [redacted] telle que sollicitée dans sa citation du 06/05/2008 et éventuellement dans les conclusions qu'elle aurait déposées* ».

Par courrier du 05 avril 2019, le conseil de Monsieur M. [redacted] a indiqué, sans toutefois déposer d'acte dans ce cadre, qu'il entendrait se désister de son action.

Le Tribunal constate qu'en tout état de cause, vu le présent jugement, la demande de Monsieur M. [redacted] est devenue sans objet.

3 Dépens

1.-

Madame A. [redacted] succombant à la cause, elle doit être condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance.

La SCRL LE FOYER FONTAINOIS sollicite dans ce cadre le paiement d'un montant de 7.700,00 €.

2.-

Pour des demandes se situant entre 250.000,00 € et 500.000,00 €, comme c'est le cas en l'espèce, le montant de l'indemnité de procédure se situe entre 1.200,00 € (montant minimum), 8.400,00 € (montant de base) et 16.800,00 € (montant maximum).

Dans le cadre de ses conclusions, Madame A. [redacted] sollicite que l'indemnité de procédure soit fixée à son minimum. Elle fait notamment valoir dans ce cadre ses faibles ressources actuelles.

3.-

En vertu de l'article 1022 du Code judiciaire,

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire ;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.*

Si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Le juge motive spécialement sa décision sur ce point.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Le Tribunal constate que si Madame A indique être dans une situation financière justifiant la diminution de l'indemnité de procédure (pension et saisie sur salaire), elle n'apporte aucun élément démontrant cette situation.

Dans de telles circonstances, il n'y a pas de raison de s'écarter du montant sollicité par la SCRL LE FOYER FONTAINOIS, à savoir 7.700,00 €.

4.-

La partie faisant intervention volontaire ne sollicite pas de dépens. Le tribunal relève, en effet, que dès lors que l'intervenant volontaire ne succombe pas ou n'obtient gain de cause au sens des articles 1017 et 1022 du Code judiciaire, il ne peut être condamné aux dépens (en ce compris l'indemnité de procédure) ou bénéficier d'une indemnité de procédure¹⁵.

4 Exécution provisoire

Madame AI sollicite l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant tout recours et sans caution et ni cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

Aucun élément justifiant que le Tribunal ne s'écarte de cette règle n'est, en l'espèce, invoqué.

Il y a donc lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
STATUANT contradictoirement,**

Reçoit la demande principale et la demande en intervention volontaire,

Dit la demande principale non fondée. En conséquence, en déboute Madame A ,

Constata que la demande en intervention volontaire est devenue sans objet ,

En application de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, condamne Madame AI à payer à la SCRL LE FOYER FONTAINOIS les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 7.700,00 € à titre d'indemnité de procédure,

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

Ainsi rendu et signé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

¹⁵ H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure, in X, *Actualités en droit judiciaire*, CUP, Larcier, vol. 145, p.369

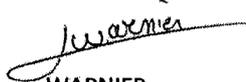
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n° 08/1997/A - Jugement du 13 mai 2019

Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, présidant la 3^{ème} 3ème chambre.

Mr. J.-P. BAUWENS, Juge social employeur.

Mr. E. BESSON, Juge social employé.

Mr. A. WARNIER, Greffier.



WARNIER

BAUWENS



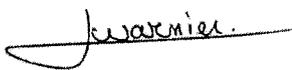
BESSON

REYNTENS

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur BAUWENS, de signer le présent jugement

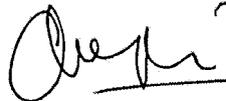
Et prononcé à l'audience publique du 13 mai 2019 de la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mr. A. WARNIER, Greffier.

Le Greffier,



A. WARNIER

La Présidente,



C. REYNTENS