

Numéro de répertoire 2023/730
Date de la prononclation 12/04/2023
C. c/ VILLE DE HUY 22/152/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	-------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

division de Huy

Septième chambre

Jugement

En cause de :

Monsieur C

PARTIE DEMANDERESSE : ayant pour conseil Maître

Contre :

LA VILLE DE HUY, représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont sis à 4500 HUY, Hôtel de Ville, Grand Place, 1, inscrite à la BCE sous le numéro 0207.334.332

PARTIE DEFENDERESSE : ayant pour conseil Maître

* * *

PROCEDURE

Vu la fixation régulière de la cause.

Les conseils des parties sont entendus à l'audience publique du 08/03/2023.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats le 08/03/2023 et notamment :

- La requête contradictoire déposée au greffe le 13/05/2022
- L'ordonnance rendue le 22/06/2022, sur pied de l'article 747 § 1 du code judiciaire, fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries
- Les conclusions de la VILLE DE HUY déposées au greffe le 20/09/2022
- Le dossier de pièces de la VILLE DE HUY déposé au greffe le 20/09/2022
- Les conclusions de Monsieur C, déposées au greffe le 15/11/2022
- Les conclusions de synthèse de la VILLE DE HUY déposées au greffe le 19/12/2022
- Le dossier de pièces de la VILLE DE HUY déposé au greffe le 19/12/2022
- Les conclusions de synthèse de Monsieur C, déposées au greffe le 25/01/2023
- Les ultimes conclusions de synthèse de la VILLE DE HUY déposées au greffe le 23/02/2023
- Le dossier de pièces de la VILLE DE HUY déposé au greffe le 23/02/2023
- Le dossier de pièces de Monsieur C, déposées à l'audience du 08/03/2023

- Le dossier de pièces de la VILLE DE HUY déposé à l'audience du 08/03/2023
- Les pièces complémentaires, déposées par le conseil de la VILLE DE HUY, au greffe le 13/3/2023.

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935, relatives à l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties

EXPOSE DE LA DEMANDE

Par sa requête contradictoire, déposée au greffe le 13/05/2022, Monsieur C sollicite la condamnation de la VILLE DE HUY, représentée par son collège communal, au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13/07/2021 jusqu'à complet paiement
- des dommages et intérêts à concurrence de 5.000 € pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 04/01/2022 jusqu'à complet paiement
- de la somme de 2.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 04/01/2022 jusqu'à complet paiement
- aux entiers frais et dépens de l'instance.

Monsieur C sollicite enfin que le tribunal dise le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

RECEVABILITE

La demande est recevable.

LES FAITS PERTINENTS DU LITIGE

1.

Monsieur C a été engagé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée — contrat de remplacement le 13 septembre 2006 en tant qu'ouvrier à la Zone de Police de Huy.

Initialement engagé à mi-temps, un premier avenant au contrat de remplacement sera signé le 20 novembre 2006 pour passer à des prestations à temps plein.

L'occupation de Monsieur C sera prolongée au travers d'un second contrat à durée déterminée jusqu'au 2 février 2010 tandis que le 3 février 2010 un contrat d'engagement à durée indéterminée sera signé entre Monsieur C et la VILLE DE HUY.

Celui-ci exécutait les fonctions d' « ouvrier d'entretien à la Police locale de Huy ».

Dans ce cadre, Monsieur C accomplissait diverses tâches et notamment l'entretien intérieur et extérieur des véhicules de fonction du commissariat de Police. Il lui était remis à cet effet des tickets « car wash » qu'il utilisait pour le lavage des véhicules lorsque cela était nécessaire ou à la demande des membres du personnel de la ZP.

Le gérant du car-wash soumissionnaire de la Zone de Police de Huy, Monsieur R dénoncera en février 2021 auprès des responsables de Monsieur C une prétendue utilisation par des tiers non autorisés, et notamment des membres de la famille de Monsieur C, des tickets « car-wash » réservés à la Police. Il prétendra en outre que Monsieur C aurait divulgué le prix soumissionné par son concurrent en 2017 afin qu'il obtienne le marché, et inversement en 2020 en transmettant à son concurrent Monsieur F les prix pratiqués.

Une information pénale sera ouverte à charge de Monsieur C pour vol domestique et violation du secret professionnel entre le 1^{er} janvier 2017 et le 23 février 2021.

Monsieur C sera entendu par les services de Police et contestera les faits reprochés.

Les informations pénales seront classées sans suite le 30 juin 2021 pour le dossier LI.HU.27.23.3041/21 et le 21 juin 2021 pour le dossier LI.HU.14.L1.1185/21.

Il ne ressort pas clairement du dossier répressif que Monsieur C aurait volé des tickets car-wash tandis que la violation du secret professionnel n'est pas davantage établie. Lors de son audition par la police, Monsieur C contestera les faits mis à sa charge.

Informé de ces faits et d'autres antécédents par le rapport du 5/7/2021 du chef de corps f.f. de la police de Huy, le Collège Communal, par sa délibération du 12 juillet 2021, décidera de rompre pour motifs graves le contrat de travail de Monsieur C.

Par envoi recommandé daté du 13 juillet 2021, la notification du licenciement pour motif grave ainsi que lesdits motifs seront communiqués à Monsieur Christophe C.

DISCUSSION

THESES DES PARTIES :

Par sa requête, Monsieur C conteste le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet.

D'une part, Monsieur C conteste le respect du délai prévu à l'Article 35 de la Loi du 3 juillet 1978.

En effet, la délibération du Collège communal du 12 juillet 2021 notifié à Monsieur C le 13 juillet 2021 ne permet pas de vérifier le respect des délais légaux.

L'information pénale a été classée sans suite les 21 et 30 juin 2021 : la motivation exacte de ce classement sans suite n'est pas exprimée par le parquet.

Le licenciement intervient bien après la connaissance par la VILLE DE HUY des faits ayant donné lieu au congé pour motif grave et ne respecte pas le délai légal, celui-ci étant notifié près d'un mois et demi après le classement sans suite et plusieurs mois après la prise de connaissance par l'employeur de la dénonciation des faits.

Nonobstant la demande d'informations de Monsieur C, la VILLE DE HUY n'y donnera pas suite de sorte qu'il y a lieu de dire non fondé le licenciement pour motif grave pour non-respect des formalités légales liées au délai de notification du licenciement et de ses motifs prévus par l'Article 35 de la Loi du 3 juillet 1978 et de dire fondées les réclamations de monsieur C.

Subsidiairement, en ce qui concerne les motifs du licenciement, la notification faite à Monsieur C ne permettrait pas de connaître la faute grave expressément visée, au sens de la faute ayant rendu immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur C.

Les éléments invoqués seraient insuffisants à justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité, ceux-ci ne constituant pas une faute grave.

Monsieur C conteste et maintient les contestations émises depuis le début du dossier quant au prétendu vol de tickets car-wash et à la divulgation d'informations liées à des marchés publics.

L'information pénale est débutée en suite d'une dénonciation du gérant du car-wash «Center Car-Wash Batta », Monsieur R

En suite de cette dénonciation, une information pénale sera diligentée, laquelle ne permettra pas de démontrer que Monsieur C serait à l'origine de l'utilisation frauduleuse des cartes de car-wash de la Zone de Police ni de la divulgation d'informations relatives au marché public concerné.

L'information pénale fera d'ailleurs l'objet d'un classement sans suite en juin 2021.

Monsieur C maintient ses contestations.

La VILLE DE HUY demeurerait en défaut de prouver de manière rigoureuse une faute certaine dans le chef de Monsieur C'

Il n'y aurait en l'espèce aucune faute établie dans le chef de Monsieur C qui pourrait fonder le licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet.

Compte tenu de l'irrégularité du licenciement pour motif grave, Monsieur C postule la condamnation de la VILLE DE HUY à lui payer l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est légalement due, à savoir 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13.07.2021 jusqu'à complet paiement.

A titre plus subsidiaire, si le Tribunal devait estimer que Monsieur C a commis une faute, il ne peut être retenu que celle-ci aurait revêtu un caractère de gravité tel qu'elle empêchait immédiatement et définitivement la poursuite de la relation professionnelle.

Monsieur C était occupé depuis bientôt 15 ans pour la Zone de police et n'a jamais rencontré aucune difficulté dans le cadre de son occupation.

Il conteste les faits reprochés, lesquels ne reposeraient que sur les accusations de Monsieur R. L'information pénale n'aurait pas permis d'établir que Monsieur C aurait soustrait des tickets car-wash ou aurait violé le secret professionnel.

Une sanction plus légère, telle qu'un avertissement écrit, aurait pu être prise par la VILLE DE HUY.

La décision de licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnités, ne serait pas fondée de sorte que Monsieur C postule la condamnation de la VILLE DE HUY à lui payer l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est légalement due, à savoir 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13.07.2021 jusqu'à complet paiement.

Par ailleurs, la VILLE DE HUY aurait contrevenu à son obligation d'audition préalable avant de procéder au licenciement de Monsieur C en contravention au principe de bonne administration *audi alteram partem*.

Dans cette mesure, Monsieur C. n'aurait pas eu la possibilité d'être entendu sur les faits qui lui étaient reprochés et qui ont fondé son licenciement pour motif grave. Il n'y aurait eu aucune communication préalable du dossier permettant à Monsieur C. dans un délai suffisant, de préparer utilement sa défense ni même de l'exposer, verbalement ou par écrit.

Compte tenu de cette absence d'audition, la VILLE DE HUY aurait commis une faute engendrant un dommage consistant pour Monsieur Christophe C. dans la perte d'une chance de conserver son emploi, s'il avait pu s'expliquer utilement sur les motifs que l'employeur entendait retenir à l'appui du licenciement.

Dès lors, Monsieur C. postule le paiement de dommages et intérêts à concurrence de 5.000,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la mise en demeure du 04.01.2022 jusqu'à complet paiement.

Enfin, le licenciement de Monsieur C. intervient de manière précipitée et à la légère, les « motifs » retenus dans la délibération du Collège Communal du 12 juillet 2021 ne seraient pas suffisants pour procéder au licenciement de Monsieur C. de sorte qu'en l'espèce celui-ci apparaît manifestement déraisonnable.

Compte tenu de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle, le comportement de l'employeur du secteur public aurait dû être comparé à celui attendu de l'employeur normalement prudent et diligent du secteur privé, par référence à la CCT n°109.

En l'espèce, en l'absence d'audition préalable de Monsieur C., et en l'absence de motivation du licenciement que ce soit au moment de la notification du licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité, ou ultérieurement, ce licenciement devrait être considéré comme manifestement déraisonnable et indemnisé dans le chef de Monsieur C. par l'octroi de dommages et intérêts complémentaires à concurrence de 10.000,00 €, à majorer des intérêts au taux légal depuis la mise en demeure du 04.01.2022 jusqu'à complet paiement.

Le comportement de l'employeur en l'espèce, qui aurait dû procéder à l'entretien préalable afin de permettre à Monsieur C. d'apporter des explications et des pistes de solutions lui permettant de sauver son emploi, outre un licenciement à la légère sans notification des motifs graves conformément aux règles légales, devrait entraîner l'appréciation dudit licenciement comme étant manifestement déraisonnable et l'octroi de dommages et intérêts complémentaires au requérant.

Monsieur C. forme également une demande de condamnation de la VILLE DE HUY à lui payer la somme de 1,00 € provisionnel à titre de toute autre somme due par ou en vertu de la relation de travail ayant existée entre parties, ainsi que la fin de celle-ci.

Celui-ci n'aurait en effet pas reçu le décompte des montants versés en fin d'occupation.

En outre, il bénéficierait d'une prime de compétence, versée en septembre, tandis qu'il n'a pas perçu celle-ci pour l'année 2021.

Il entend donc réserver les montants susdits qui demeureraient dus en vertu de la fin du contrat.

La VILLE DE HUY sera condamnée à produire aux débats les calculs et explications utiles afin que Monsieur C. soit parfaitement informé et puisse vérifier si les montants lui revenant ont été correctement liquidés.

La VILLE DE HUY sera en outre condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance.

Par ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 25/01/2023, Monsieur C. sollicite la condamnation de la VILLE DE HUY, représentée par son collège communal au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13/07/2021 jusqu'à complet paiement
- des dommages et intérêts à concurrence de 5.000 € pour défaut d'audition préalable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 04/01/2022 jusqu'à complet paiement
- de la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 04/01/2022 jusqu'à complet paiement
- aux entiers frais et dépens de l'instance.

Monsieur C. sollicite enfin que le tribunal dise le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par ses ultimes conclusions de synthèse déposées au greffe le 23/02/2023, LA VILLE DE HUY, représentée par son collège communal sollicite que le tribunal dise la demande de Monsieur C. recevable et non fondée et l'en déboute.

La VILLE DE HUY, représentée par son collège communal sollicite la condamnation de Monsieur C. aux dépens de l'instance, liquidés en faveur de la VILLE DE HUY à la somme de 3.000,00 € (indemnité de procédure) et dise n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Appréciation :

1. Quant au licenciement pour motif grave et quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

1.1. Quant au respect des délais :

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail contient deux règles en matière de computation des délais :

- « 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 » (alinéa 3) ;
- « peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé » (alinéa 4).

La Cour de cassation a jugé que : « au sens de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice... » (Cass., 11/1/1993, Pas., 1993, I, 31).

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail fait peser sur l'auteur de la rupture pour motif grave la charge de la preuve du respect des délais prévus aux alinéas 3 et 4 du même article.

En l'espèce

La Ville de Huy, auteure du licenciement pour motif grave en date du 12 juillet 2021 (délibération et décision du collège), estime avoir respecté le délai de 3 jours.

Elle avance qu'un délai de quelques jours a été nécessaire entre le moment où Monsieur J. a communiqué les faits au bourgmestre (soit le 5 juillet 2021), et la mise en place de la réunion du collège des bourgmestre et échevins (le 12 juillet 2021).

La question centrale est de savoir à quel moment Monsieur J. : a eu connaissance des éléments lui permettant de rédiger son rapport circonstancié, et le moment où il enclenche la procédure destinée à parvenir à la décision de licenciement par l'organe collégial compétent.

Sur demande du tribunal, la Ville de Huy a déposé au greffe le 13/3/2023 en application de l'article 769 alinéa 2 du Code judiciaire, la lettre officielle du Parquet informant le chef de corps de la police locale de Huy du classement sans suite du dossier à charge de Monsieur C. et l'autorisant à prendre connaissance et copie du dossier judiciaire.

Cette lettre est datée du 23/6/2021.

C'est seulement le 5/7/2021 que le chef de corps de la police de Huy adressera son rapport au Bourgmestre, qui réunira le collège communal qui tiendra séance le 12/7/2021, relativement à « *une situation estimée gravement problématique dans le chef de C* , *ouvrier Calog sou contrat à durée indéterminée au sein de la zone de police* ».

Le tribunal considère que le délai qui s'est écoulé entre le 23/6/2021 et le 5/7/2021, soit 12 jours est bien long.

S'y ajoute encore le délai de 7 jours entre la communication du rapport du Bourgmestre et la séance de l'organe collégial.

Certes, il convient d'avoir égard aux structures de la Ville de Huy et de sa police, pour apprécier l'évolution du degré de connaissance de l'employeur des faits épinglés à titre de motif grave.

Mais le respect du double délai de 3 jours est un principe fondamental de la notion de licenciement pour motif grave, et une interprétation trop extensive de ces délais viderait de tout sens cette règle procédurale essentielle.

En l'espèce, la Ville de Huy s'appuie principalement sur les éléments figurant dans le dossier répressif classé sans suite par le Parquet.

C'est l'élément déclencheur de la procédure visant au licenciement pour motif grave de Monsieur C.

S'y ajoutent des manquements aux obligations professionnelles, bien antérieurs (entretien de fonctionnement du 15/12/2020 et lettre de mise en demeure du 23/12/2020 (absence injustifiée) pour le non-respect des directives déjà rappelées le 15/12/2020 (non-respect des mesures sanitaires de quarantaine et absence d'information préalable à la hiérarchie) ; et note de fonctionnement du 23/2/2021 pour inscription frauduleuse des heures d'arrivée de service ; évaluation du 26/3/2021, comportant des remarques à connotation négative).

Le tribunal considère que dès le 23/6/2021, les actions de l'employeur devaient être rapides, afin de mettre sans retard l'organe collégial habilité à licencier du personnel, au courant de tous ces faits.

Le délai écoulé du 23/6/2021 au 5/7/2021, mis par le chef de la police pour rédiger et communiquer au bourgmestre son rapport complet, soit 12 jours calendrier, est trop long.

Le délai global écoulé du 23/6/2021 au 12/2/2021, soit 19 jours calendrier, est bien trop long.

Dans ce contexte, le tribunal considère que le licenciement est intervenu de manière irrégulière car tardivement, au regard du délai du 3 jours.

1.2. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Ce chef de demande est fondé. Il convient de condamner de la VILLE DE HUY, représentée par son collègue communal au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13/07/2021 jusqu'à complet paiement.

2. Dommages et intérêts à concurrence de 5.000 € pour défaut d'audition préalable :

2.1. Non-respect du principe « audi alteram partem » :

De façon générale, la responsabilité civile dans un processus de licenciement suppose la réunion de 3 éléments :

- une faute dans le processus de licenciement;
- un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture ;
- un lien causal certain et direct entre cette faute et ce dommage.

Le tribunal estime qu'une demande de dommages et intérêts spécifiques en lien direct avec ce point précis d'absence d'audition préalable, peut être examinée séparément d'un éventuel licenciement abusif et de l'indemnité compensatoire de préavis.

Il revient au travailleur qui fait ce genre de demande à l'encontre de son Employeur, de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé, même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).

2.2. Doctrine et jurisprudence :

La question de l'application de ce principe général de droit aux contractuels engagés par une autorité publique a fait couler beaucoup d'encre, depuis longtemps, tant au niveau des juridictions de fond qu'au niveau des cours supérieures.

Par un arrêt du 12/10/2015, la Cour de cassation a dit pour droit que le licenciement des agents contractuels de la fonction publique ne doit être ni motivé formellement, ni précédé d'une audition préalable.

La motivation de cet arrêt a fait l'objet de commentaires et de critiques doctrinales.

Suite à cet arrêt, plusieurs juridictions ont statué dans le sens de l'absence d'obligation d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel, mais d'autres juridictions n'ont pas partagé cette conclusion, et ont suivi le courant inverse.

Par un jugement du 14/4/2016, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a posé deux nouvelles questions préjudicielles à la Cour constitutionnelle.

Par un arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que :

*« - Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.
- Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution »* (page 13 de l'arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017).

Les principaux considérants de cet arrêt peuvent être restitués comme suit :

« B.6.1. Les agents statutaires ne sont, en principe, pas comparables aux agents contractuels puisqu'ils se trouvent dans une situation juridique fondamentalement différente. Toutefois, les règles juridiques différentes qui régissent la relation de travail de l'une et de l'autre catégorie d'agents n'empêchent pas qu'ils se trouvent, par rapport à une question de droit posée par leur action devant un juge, dans une situation comparable.

B.6.2. Les spécificités que présente le statut par rapport au contrat de travail peuvent s'analyser, selon le cas, comme des avantages (c'est notamment le cas de la plus grande stabilité d'emploi ou du régime de pension plus avantageux) ou comme des désavantages (tels la loi du changement, le devoir de discrétion et de neutralité ou le régime en matière de cumul ou d'incompatibilités).

Ces spécificités ne doivent toutefois être prises en considération que par rapport à l'objet et à la finalité des dispositions en cause. A cet égard, il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statutaire ou comme agent contractuel, quant à l'application du principe général de bonne administration audi alteram partem.

B.7. Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem.

B.8. Il ressort de ce qui précède que les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.9. La Cour observe toutefois, avec le juge a quo, que les dispositions en cause peuvent faire l'objet d'une autre interprétation, comme celle qu'il retient dans la seconde question préjudicielle. »

La Cour constitutionnelle a donc décidé que s'agissant de la fin de la relation de travail, la différence de traitement entre un agent contractuel et un agent statutaire quant au droit d'être entendu préalable à pareille décision n'est pas conforme aux règles constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination.

Plus récemment encore, par un arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que :

« - Il ressort de ce qui précède que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution. »

Pour certains, il restera aussi à régler un jour la question de savoir si une décision de licenciement à l'encontre d'un agent contractuel d'un employeur public doit, oui ou non, répondre aux exigences de motivation formelle des décisions administratives, conformément à la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

Dans une contribution récente parue dans la revue Orientations, B-H. VINCENT et A. VANGANSBEEK analysent de manière approfondie cette problématique de l'obligation d'audition préalable dans le secteur privé, et concluent en se référant à l'affaire SALDUZ : « *Un SALDUZ au travail ?* »¹.

¹ Orientations, 49^e année, n° 11, décembre 2019, « *De l'obligation d'audition préalable avant de licencier dans le secteur privé* », B-H. VINCENT et A. VANGANSBEEK, pp 7 à 21.

Insistant sur le fait que « Il n'y a aucune obligation légale de tenir un dossier individuel pour chaque travailleur et d'y collecter toutes les pièces généralement quelconques qui le concernent et encore moins de le tenir de manière contradictoire et neutre en y conservant tant les éléments défavorables que favorables.

L'application de *audi alteram partem* ne peut exiger cela, il appartiendra à l'employeur de collecter et conserver les pièces qui lui semblent pertinentes pour justifier ses dires et au travailleur de conserver également ses archives favorables...»... « Tout cela peut paraître complexe voire disproportionné mais il faut se rappeler que telle était exactement la critique qui était formulée à propos des conséquences de l'arrêt Salduz en matière d'instruction criminelle »... « Il est clair que les juridictions appliqueront la règle avec discernement et modération en fonction des circonstances rencontrées ».

3.2. Application à l'espèce :

La Ville de Huy est bien une autorité publique, qui occupe du personnel statutaire et du personnel contractuel.

Monsieur C. était occupé comme contractuel.

Monsieur C. considère que le licenciement dont il a été victime ne répond pas aux exigences du principe *audi alteram partem*.

Formellement, le tribunal n'aperçoit pas de trace d'un entretien au cours duquel Monsieur C. aurait été informé de tous les griefs à son encontre (soit le contenu du rapport du 5/7/2021), et aurait pu faire valoir ses moyens de défense, en particulier devant le collège communal.

Cette absence d'audition formelle constitue-t-elle une faute ?

Le tribunal note que :

- Monsieur C. était en incapacité de travail en raison de maladie, quasiment continue depuis le 8 mars 2021² ;
- Le docteur M. certifie le 20/1/2022³, que Monsieur C. présente depuis septembre (2021) un état anxieux puis anxio-dépressif avec idées noires sporadiques, insomnie très importante depuis le 20/8/2021, et associé cet état anxio-dépressif à la perte de son emploi survenue à sa rentrée de vacances (ascenseur émotionnel probable) ;

² Pièce 6 du dossier de la Ville de Huy.

³ Pièce 9 du dossier du demandeur.

- Le 26/3/2021, il signe son évaluation en marquant son accord sur l'évaluation donnée par l'évaluateur Monsieur Wi..., qui précise notamment que « l'attitude C'... vis à vis des valeurs du service n'est pas suffisante » : à côté de 2 rubriques où il est jugé « suffisant », la mention « Insuffisante » lui est attribuée quant au critère « attitude vis-à-vis des valeurs des services de police » ; la mention finale « suffisant » lui est attribuée ; la remarque suivant figure dans ce dossier « évaluation 2018-2021 » : l'entretien d'évaluation n'a pas eu lieu le 10/3 comme prévu initialement, l'intéressé étant en congé de maladie⁴ ;
- Le 7/5/2021, Monsieur C... est entendu⁵ par la police de la zone Meuse-Hesbaye, dans le cadre du dossier de vol domestique à sa charge ; le contenu de l'audition du plaignant R... lui est exposé ; il affirme n'avoir jamais fait des copies de cartes de car wash et n'avoir jamais fait fabriquer de reproductions ; il précise n'être pas le seul à disposer des cartes de car wash, les inspecteurs principaux disposant d'un certain nombre de cartes pour les urgences quand il est absent.

Dans ce contexte, son ancienneté étant de 15 ans, la mention finale de son évaluation 2018-2021 étant « suffisante », et le dossier répressif étant classé sans suite par le parquet, avec la circonstance qu'il a contesté lors de son audition par la police les faits lui reprochés, sont des circonstances qui auraient dû mener à son audition par le collège communal, afin de respecter les droits de la défense, ou à tout le moins de lui donner cette chance en le convoquant pour une telle audition.

Le tribunal estime qu'il ressort de ces pièces que le principe « audi alteram partem » et les droits de la défense de Monsieur C... n'ont pas été respectés.

L'absence d'une convocation formelle mentionnant l'objet précis de la convocation, l'absence de possibilité d'être assistée par un délégué syndical, renforcent cette impression d'irrespect des règles fondamentales, qui font appel aussi à la notion de procès équitable au sens de l'article 6 de la CEDH, qui énonce que : « *Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale ...* ».

La Ville de Huy n'a pas agi comme un employeur normalement prudent et diligent.

Le tribunal estime que la Ville de Huy a commis une faute spécifique dans le déroulement de la procédure ayant abouti à la décision de licenciement.

⁴ Pièce 2 du dossier de la Ville de Huy.

⁵ Pièce 1 du dossier de la Ville de Huy.

Le tribunal estime cependant qu'aucun dommage en lien causal avec cette faute n'est démontré par Monsieur C. Le dommage qui serait distinct de l'indemnité compensatoire qui lui est due.

En effet, il était absent depuis mars 2021 (juste après le lancement de la plainte de Monsieur R le 18/3/2021, et l'évaluation compliquée du 26/3/2021), et son audition concrète aurait eu bien du mal à se concrétiser. Il semblait en effet assez éloigné de son lieu de travail et de son travail depuis bien longtemps, et peu disposé à reprendre le travail.

Le certificat médical du Docteur M. ne soutient pas que l'état dépressif dont souffre Monsieur C. depuis septembre 2021 est en lien causal avec l'absence d'audition, mais il associe simplement cet état anxio-dépressif à la perte de son emploi (dommage réparé par l'indemnité compensatoire de préavis).

Ce chef de demande est non fondé.

3. Dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable :

3.1. Licenciement manifestement déraisonnable tel que prévu par la CCT 109 :

La CCT n° 109 établit un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

Le tribunal du travail de Liège, division Dinant, par un jugement longuement motivé, a jugé que :

« L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : Il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le commentaire du texte de la CCT précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Cette indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ⁶:

- *un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;*
- *une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent.*

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁷.

Le rapport précédent la CCT n°109⁸ mentionne :

⁶ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁷ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁸ MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

« (...)

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés

sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. À partir

du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n° 158 de l'OIT)⁹ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître:

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;

⁹ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de standstill à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CCT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux¹⁰.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.¹¹

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le Tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité¹², le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

¹⁰ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 528 et 529

¹¹ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

¹² J. CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes.

M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010¹³ relatif à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre¹⁴.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.¹⁵

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.¹⁶ »¹⁷.

Ce courant jurisprudentiel¹⁸, appuyé par une certaine doctrine¹⁹, estime donc qu'une lecture trop littérale du texte implique une double exigence qui relève du cas d'école.

Le tribunal se rallie à ce courant jurisprudentiel.

Une lecture trop stricte du texte aboutit à une situation ubuesque, à vider de son contenu cette importante notion de « licenciement pour motif déraisonnable », ne pouvant y recevoir que le licenciement irrationnel, ou lié au pur effet du hasard...

¹³ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

¹⁴ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

¹⁵ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

¹⁶ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement.

¹⁷ Trib. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

¹⁸ Voir aussi CT Liège, 16/1/2018, RG 15/345/A, inédit, déposé au dossier de la partie demanderesse.

¹⁹ A. FRY, « La CCT 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP 2018, volume 182, mai 2018, p. 59).

Or, la raison sous-tend le système mis en place par le législateur.

L'article 8 de la CCT 109 , augmenté de l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, impliquent une interprétation téléologique du texte, avec une finalité (éviter que des travailleurs soient licenciés sans motif valable) et un sens (sanction financière en cas de licenciement sans motif valable).

3.2. Les règles de preuve :

L'article 10 de la CCT n° 109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement:

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

2.3. Appréciation en l'espèce :

La CCT 109 n'est pas applicable aux contractuels des services publics, car la loi du 5/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires n'a pour vocation à s'appliquer qu'aux employeurs et travailleurs du secteur privé.

Mais cette CCT 109 est en quelque sorte un cadre ou un encadrement donné à la théorie de l'abus de droit, qui peut s'appliquer aux travailleurs contractuels du secteur public et à leurs employeurs.

C'est finalement ce que dit la Cour constitutionnelle dans son arrêt du 30/6/2016, auquel se rallie totalement le tribunal de céans.

En effet, *« dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du service public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT n°109 ».*

Sans remettre en question les compétences et qualités de Monsieur C, qui a donné satisfaction durant une bonne dizaine d'années, force est de constater que les valeurs de l'institution (Police de Huy, et Ville de Huy) sont telles (heureusement) que c'était bien difficile pour la direction de ne pas réagir aux faits de la cause.

Le tribunal estime que les comportements de Monsieur C et que décrits dans la dernière évaluation de 2021(mention « Insuffisante » lui est attribuée quant au critère « attitude vis-à-vis des valeurs des services de police »), suivant de près certains manquements aux obligations professionnelles élémentaires ayant justifié un très sérieux avertissement fin décembre 2021, ajoutés aux faits de détournement de tickets car-wash qui posent aussi question, sans oublier de longues périodes d'incapacité de travail depuis mars 2021, étaient de nature à justifier son licenciement, en raison de sa conduite, de ses aptitudes et du fonctionnement de l'entreprise.

La mise en demeure du 23 décembre 2021, valait un très sérieux avertissement de licenciement si son attitude ne changeait pas.

Monsieur C était à juste titre dans le collimateur, et une réaction positive de sa part était légitimement attendue par ses supérieurs hiérarchiques.

Cette réaction n'a pas eu lieu, que du contraire.

Le tribunal estime que la partie défenderesse a pris la décision de licencier Monsieur C dans le cadre de son pouvoir, exercé avec raison et mesure, au vu des éléments du dossier.

En résumé, le tribunal estime que la décision prise par l'employeur le 12/7/2021 n'apparaît pas dénuée de raison, que du contraire, en termes de gestion de l'institution, et des intérêts en jeu (le maintien de l'ordre, les citoyens et le traitement égal entre ceux-ci, la hiérarchie de la police, le personnel de la police,...).

Dès lors, le tribunal estime que Monsieur C n'établit pas que la partie défenderesse l'a licencié pour un motif manifestement déraisonnable.

Les explications données par la partie défenderesse quant aux motifs réels du licenciement, tendent à démontrer que ce licenciement était bien lié à la conduite de Monsieur C et aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Tout cela démontre également qu'un employeur normal et raisonnable aurait sans aucun doute agi comme l'a fait la partie défenderesse.

Dès lors, le tribunal considère qu'aucune des deux conditions permettant de qualifier un licenciement de « manifestement déraisonnable » n'est réunie, tant dans le cadre de la théorie de l'abus de droit que l'en s'inspirant de la CCT n°109.

- Il est établi que le licenciement de Monsieur C. avait un lien causal objectif avec sa conduite, et/ou avec les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- le licenciement de Monsieur C. rait sans aucun doute été décidé par tout employeur normal et raisonnable.

Aucun abus de droit n'a été commis par la partie défenderesse quant à la décision de principe de licencier Monsieur C.

Le tribunal considère que ce chef de demande est non fondé.

PAR CES MOTIFS :

**le Tribunal,
statuant contradictoirement**

Dit le recours recevable.

Le dit **partiellement fondé.**

Condamne la VILLE DE HUY, représentée par son collègue communal au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'une durée de 24 semaines et 42 jours, évaluée à 1,00 € provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 13/07/2021 jusqu'à complet paiement.

Dit non fondés les deux autres chefs de demande.

Réserve pour le surplus, en ce compris les dépens.

Renvoie la cause au rôle.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution ni cantonnement.

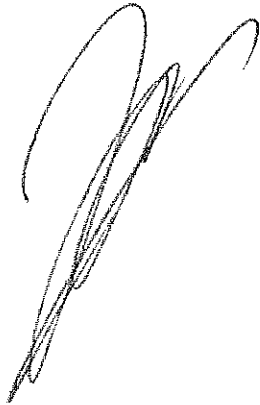
Fait et prononcé, en langue française, à l'audience publique de la SEPTIEME Chambre de la **DIVISION DE HUY du Tribunal du Travail DE LIEGE**, du MERCREDI DOUZE AVRIL DEUX MILLE VINGT-TROIS.

Présents :

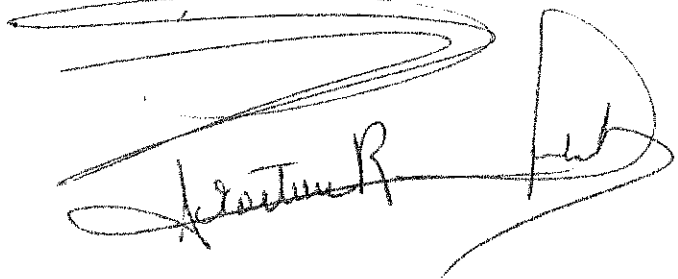
Monsieur
l'audience,
Madame
Monsieur
Monsieur

, Président du Tribunal du Travail de Liège, président
Juge social au titre d'employeur
Juge social au titre d'ouvrier,
Y, Greffier.

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Le Président et les Juges sociaux

Three handwritten signatures in black ink. The first is a large, stylized 'S' shape. The second is a signature that appears to start with 'J'. The third is a signature that appears to start with 'P'.