

numéro de répertoire <b>2022/7021</b>
date du jugement <b><u>27/05/2022</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 20/ 2469/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Troisième chambre**

présenté le
ne pas enregistrer

**En cause :**

Madame B,

Partie demanderesse, représentée par Maître MARCOURT Raphaëlle, avocate, à 4000 LIEGE, Place de Bronckart, 1.

**Contre :**

La **ZONE DE POLICE DE HESBAYE OUEST**, dont le siège social est établi à 4280 HANNUT, rue Joseph Wauters, 68.

Partie défenderesse, représentée par Maître Gaëtan BIHAIN, avocat à 4840 WELKENRAEDT, rue Mitoyenne, 9.

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 8 septembre 2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 17 novembre 2020 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 18 décembre 2020 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 15 février 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 12 mars 2021 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 22 avril 2022.

Vu l'absence de conciliation des parties ;

**I. LES FAITS**

Madame B a été occupée comme employée de bureau par l'Administration communale de Lincet dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à partir du 27 octobre 1988.

Elle a été transférée à la Zone de police de Hesbaye ouest (ci-dessous la Zone de Police) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002, ce qui a été acté dans un avenant à son contrat de travail signé le 4 septembre 2002.

Le 29 juin 2020, le chef de corps de Madame B, (Monsieur D ) a été informé par la cheffe du service circulation (l'INPP V ) que Madame B. avait placé certaines photos radars (c'est-à-dire des photos prises par les radars de circulation en raison d'excès de vitesse) dans la corbeille de son ordinateur.

Un rapport d'information précis et circonstancié a été dressé à cette date par l'INPP V , laquelle fait état des soupçons dont un collègue de Madame B. Monsieur V ) lui a fait part, des vérifications auxquelles elle a procédé et de l'ensemble des mesures qu'elle a prises pour en tirer les constatations utiles. Il en résulte que trois photos placées dans la corbeille de l'ordinateur de Madame B. concernent un excès de vitesse de sa fille du 5 juin et 2 excès de vitesse de son époux du 25 avril et du 14 juin 2020.

Dès le 30 juin 2020, Madame B a été convoquée par son chef de corps à une audition le 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Madame B a été entendue le 1<sup>er</sup> juillet 2020 par son chef de corps, en présence notamment de la cheffe de service circulation et de son délégué syndical.

Par courrier recommandé du 2 juillet 2020, Madame B. a été licenciée pour motif grave.

Dans ce courrier, la ZONE DE POLICE précise que le motif grave est notifié en annexe.

L'annexe est constituée du PV de délibération du collège de Police du 2 juillet 2020, qui décrit le motif grave comme suit :

*« Considérant que le 29 juin 2020, l'INPP Vi Cheffe du service circulation, a fait rapport au Chef de zone suite à son constat de la suppression par Madame B. de certaines photos prises lors d'un contrôle radar qui impliquent entre autres des excès de vitesse commis par le mari et par la fille de Madame B.*

*Qu'à cette occasion, Madame B. a été appelée par le Chef de Corps ff le CP D qui l'a interpellée sur les faits ;*

*Considérant que Madame B. a répondu dans un premier temps qu'elle ne voyait pas de quoi il s'agissait, et que lorsque les photos supprimées lui ont été montrées, elle a admis avoir commis une erreur ;*

*Qu'il résulte du rapport de l'INPP Vi que ces photos ont été supprimées délibérément et manuellement, qu'il est techniquement impossible qu'il y ait une erreur de programme car les fichiers se trouvent dans la corbeille de l'ordinateur, et que ces photos n'ont par conséquent pas fait l'objet de suite judiciaire ;*

*Considérant que, le 30 juin 2020, le Chef de Corps ff le CP D a convoqué Madame B pour une audition préalable à un éventuel licenciement pour faute grave ;*

*Considérant que le 1<sup>er</sup> juillet 2020, le Chef de Corps ff le CP D a entendu Madame B en présence de l'INPP Vi et du défenseur de Madame B. Monsieur David B(*

*Qu'un rapport d'audition a été rédigé, dont il apparaît que Madame B. a reconnu les faits qui lui sont reprochés ;*

*Qu'elle a ainsi reconnu avoir délibérément retiré les PV qui concernaient son mari et sa fille, qu'il s'agissait d'un moment de faiblesse de sa part et qu'elle regrettait son geste ;*

*Considérant que le Collège de police a pris connaissance du contenu desdits documents le jeudi 02 juillet 2020, en séance ;*

*Considérant que Madame B. a reçu une copie du rapport rédigé par l'INPP Vi le 30 juin 2020, préalablement à son audition du 1<sup>er</sup> juillet 2020 ;*

Considérant que le Collège de police estime, après avoir pris connaissance du dossier et reçu lecture de l'audition de Madame B. qu'il y a lieu de résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave ;

Considérant que les fautes reprochées à Madame B. et donc le motif grave, sont établis ;

Considérant que les faits reprochés à Madame B. sont inadmissibles et constituent une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail sans préavis ;

Considérant l'article 26 du code de déontologie des services de police qui stipule que les membres du personnel doivent proscrire tout abus dans l'exercice de leurs missions, et que ceux-ci n'abusent pas de leurs compétences, ainsi que des moyens et facilités inhérents à leur fonction ;

Qu'il ne peut être toléré qu'un membre du personnel de la zone bafoue à plusieurs reprises les valeurs fondamentales de la police, et plus particulièrement l'intégrité et la loyauté ;

Considérant que l'absence d'antécédents et les regrets de Madame B. ne peuvent suffire à restaurer la confiance minimale nécessaire pour une collaboration professionnelle ;

Que les faits rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles ;

Que la confiance entre la zone de police et Madame B. est rompue, que la rupture du contrat de travail est proposée ;

(...) »

Par courrier du 3 juillet 2020, Madame B. a écrit à son employeur. Elle fait état du caractère excessif de la décision et tente d'infléchir celle-ci et d'obtenir à tout le moins un licenciement « sans faute grave ».

Le 24 juillet 2020, par l'intermédiaire de son conseil, Madame B. a encore contesté son licenciement pour motif grave en invoquant le caractère disproportionné de cette sanction par rapport au comportement qui lui est reproché.

Par courrier du 9 septembre 2020, par l'intermédiaire de son conseil, la ZONE DE POLICE a maintenu sa position.

Il résulte des pièces déposées par Madame B. et du dossier répressif déposé par la ZONE DE POLICE que :

- le PV relatif à l'excès de vitesse du 5 juin 2020 de la fille de Madame B. (Madame P.) a été établi et qu'une proposition de transaction lui a été adressée le 9 septembre 2020 et a été payée le 28 septembre 2020
- deux PV relatifs aux excès de vitesse du mari de Madame B. (Monsieur l' P.) du 25 avril et du 14 juin 2020 ont été dressés et que des propositions de transaction lui ont été adressées le 8 septembre 2020 et le 5 octobre 2020 et ont respectivement été payées le 26 septembre 2020 et le 20 octobre 2020.

Le 8 septembre 2020, Madame B. a introduit la présente procédure.

Le 23 novembre 2020, Madame B. a été entendue dans le cadre de la plainte déposée contre elle par la ZONE DE POLICE pour « détournement et/ou destruction volontaires d'argent, de papiers, etc. survenus entre le 25/04/2020-07:00 h et le 17/06/2020-17h00 à Hannut, rue Joseph Wauters, n° 68 (Bureau de Police). »

Il résulte des informations fournies de façon concordante par les parties à l'audience que, dans le cadre de cette procédure pénale, Madame B. a payé la transaction qui lui était proposée.

## II. OBJET DE LA DEMANDE

A titre principal, dans ses dernières conclusions, Madame B. demandait que la cause soit renvoyée au rôle dans l'attente de connaître le sort réservé à la procédure pénale.

Dans la mesure où la procédure pénale s'est éteinte suite au paiement d'une transaction par Madame B., celle-ci ne soutient plus cette demande principale.

Elle demande au Tribunal :

- de dire que son licenciement pour motif grave est irrégulier
- de condamner la ZONE DE POLICE au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis évaluée à 1,00 € provisionnel sous réserve de majoration ou de diminution en prosécution de cause à majorer des intérêts depuis le 2 juillet 2020 jusqu'à complet paiement ;
- d'inviter la ZONE DE POLICE à calculer les montants qui lui sont dus à la suite de la rupture irrégulière de son contrat de travail
- de condamner la ZONE DE POLICE à lui payer un euro provisionnel pour toute autre somme qui demeurerait due à titre d'arriérés de rémunération, pécule de vacances, pécule de sortie, de rupture, etc.
- de condamner la ZONE DE POLICE au paiement des dépens.

## III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

## IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

### IV.1. Régularité du licenciement pour motif grave

#### IV.1. 1. Régularité formelle

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « (...) Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

*Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.*

*A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*

*La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. (...) »*

Madame B ne conteste pas la régularité formelle du licenciement.

Le Tribunal constate que son congé ainsi que le motif grave à l'origine de celui-ci lui ont été notifiés par recommandé dès le 2 juillet 2020 et qu'il résulte des pièces déposées par la ZONE DE POLICE que le chef de corps de Madame B, a été informé des faits le 29 juin 2020 suite au rapport d'information de l'INPP VI l.

Le licenciement est donc intervenu dans le délai de trois jours ouvrables suivant la connaissance des faits.

Le licenciement est donc régulier quant à la forme et quant aux délais.

#### **IV.1.2. Régularité quant au fond – existence du motif grave**

##### **1. Position de Madame B.**

Madame B ne conteste pas la matérialité des faits.

En revanche, elle considère que son licenciement pour motif grave est disproportionné aux motifs en résumé que :

- Elle a une longue carrière irréprochable au sein de l'Administration communale puis de la Police (Elle a obtenu des félicitations du chef de zone en mars 2015 ; elle n'a jamais reçu le moindre avertissement, ...)
- Les faits se sont produits en période de confinement lié au COVID-19 alors qu'elle rencontrait une situation particulièrement difficile et qu'elle avait une charge de travail importante ;
- Elle a commis une simple faute d'appréciation ;
- Compte tenu de son âge, elle aura de grandes difficultés à retrouver du travail ;
- Les PV non établis à l'origine ont été rédigés par la suite et les invitations à payer les transactions ont été envoyées à son mari et à sa fille, lesquels les ont payées ; son erreur n'a donc causé aucun préjudice dans le chef de la ZONE DE POLICE ;
- Elle n'occupe pas une fonction de direction ; elle aurait pu être sanctionnée d'un simple avertissement ;
- Elle regrette son geste.

Selon Madame B, la plainte déposée par la ZONE DE POLICE témoigne d'un acharnement à son encontre.

Elle relève en outre qu'elle fait les frais d'une volonté de vengeance de son collègue V parce qu'elle a refusé de « faire sauter » un PV à charge d'un ami de celui-ci, ancien policier communal de Hannut et actuellement chef du service des travaux de la Ville de Hannut (Monsieur B). Selon Madame B, Monsieur V a volontairement fouillé dans son ordinateur alors qu'elle était absente en vue de trouver un élément susceptible d'entraîner son licenciement.

## 2. Rappel des principes

En vertu de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.* (...) »

*La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »*

Pour qu'il y ait motif grave, il faut donc :

- que les faits notifiés par l'employeur à titre de motif grave soient établis ;
- qu'ils soient constitutifs d'une faute dans le chef du travailleur ;
- que cette faute soit suffisamment grave pour rendre définitivement impossible la coopération professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave<sup>1</sup>.

Il y a donc lieu de tenir compte de toutes ces circonstances pour apprécier la gravité du motif, à condition de ne pas modifier les critères que la loi donne à la notion de motif grave, par exemple en y ajoutant le critère de proportionnalité entre la faute et la perte de l'emploi<sup>2</sup>.

*« Sur la base d'un critère de proportionnalité, le juge ne peut donc pas décider qu'une faute grave, qui serait de nature à rendre impossible la poursuite du contrat, ne peut être considérée comme telle parce qu'elle entraîne des conséquences trop lourdes pour le travailleur »<sup>3</sup>.*

En outre, pour apprécier la gravité du motif, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué<sup>4</sup>.

La relation de travail est fondée sur un rapport de confiance, l'employeur et le travailleur se devant respect et égards mutuels (article 16 de la loi du 3 juillet 1978) et le travailleur devant

---

<sup>1</sup> Cass., 16 juin 1971, I, p. 992 et J.T.T., 1972, p.37 ; Cass., 21 mars 1968, Pas. 1968, I, p. 897 ; Cass., 28 novembre 1977, Arr. cass., 1978, 349; Pas., 1978, I, 326; Cass., 16 décembre 1979, J.T.T., 1981, 35; Cass., 18 février 1980, J.T.T., 1981, 35; Cass., 13 décembre 1982, Arr. cass., 1982-1983, n° 223; Pas., 1983, I, 459; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, 437; Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, 140; Cass., 26 octobre 2009, Arr. Cass., 2009, 2486.

<sup>2</sup> Cass., 6 juin 2016, J.T.T., 2016, 351, note C.W., concl. J.M. GENICOT

<sup>3</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, Droit du travail 2021-2022, Kluwer, t.3, n°4457, p. 2547, qui citent dans ce sens C. trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, 142; C. trav. Mons, 16 avril 2010, J.T.T., 2011, 94; C. trav. Bruxelles, 25 mai 2016, J.T.T., 2016, 359; C. trav. Bruxelles, 10 février 2017, J.T.T., 2017, 190 et en sens contraire C. trav. Bruxelles, 13 mai 1998, J.T.T., 1998, 380; C. trav. Bruxelles, 3 décembre 2012, J.T.T., 2013, 159.

<sup>4</sup> Cass., 21 mai 1990, J.T.T., 1990, 435, note J.F. NEVEN; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N; Trib. trav. Bruxelles, 5 décembre 1978, J.T.T., 1978, 359.

faire preuve de loyauté et de probité à l'égard de son employeur (article 17 de la loi du 3 juillet 1978).

### 3. Application dans les faits

1.

Les faits notifiés à titre de motif grave à Madame B. soit le placement dans la corbeille de son ordinateur de photos d'excès de vitesse prises par le radar relativement à sa famille, ne sont pas contestés et sont établis par les pièces du dossier.

Si Madame B. invoque incidemment la fouille de son ordinateur (semblant implicitement remettre en cause le respect de son droit à la vie privée), elle ne demande pas l'écartement des preuves recueillies et reconnaît du reste la matérialité des faits.

L'écartement (non demandé) des preuves n'aurait donc pas d'incidence sur la solution du litige.

Madame B. vaît déjà avoué, lors de son audition le 1<sup>er</sup> juillet 2020, avoir volontairement supprimé les photos.

Elle a en effet alors indiqué, au terme de son audition signée, « *J'ai commis une faute, je le reconnais, je ne sais pas pourquoi j'ai fait ça. (...)*

*La tentation quand ce sont des membres de ma famille est grande. Je reconnais ma responsabilité pour le retrait des PV concernant les deux PV de mon mari et le PV de ma fille. Je regrette mon geste. Je demande à ce que vous puissiez me faire à nouveau confiance. Il s'agit d'un moment de faiblesse de ma part. (...) Concernant les trois autres noms, ce sont des personnes que je ne connais pas, j'ai du faire une mauvaise manipulation en retirant ces photos, mais ce n'était pas du tout intentionnel pour supprimer les PV.*

(...)

*Je souhaite aussi ajouter que ça s'est passé pendant le confinement et que mes collègues radaristes étaient absents, s'ils avait été là j'aurais pu leur demander l'autorisation de retirer la photo. Comme ce sont eux les verbalisants, c'est à eux que j'aurais du demander si je pouvais retirer la photo. »*

Lors de son audition par la Police le 23 novembre 2020, elle a encore déclaré « *J'aurais dû rédiger ces pv à l'époque de la transmission des photos mais j'ai hésité et je les ai placés dans la corbeille.(...) En fait, c'est un pur hasard si les procès-verbaux concernant mon époux et ma fille se sont retrouvés dans mes dossiers à traiter.*

*Si ces derniers avaient été adressés à un de mes collègues du service roulage, la situation aurait été gérée d'une autre manière. (...)* ».

Le fait qu'elle invoque aujourd'hui, que les photos placées dans la corbeille ne sont pas définitivement supprimées et peuvent être récupérées, est sans pertinence.

En effet, l'intention de les faire disparaître lorsqu'on les place dans la corbeille ne peut raisonnablement être contestée et n'a pas été contestée *in tempore non suspecto*.

---

Les photos ne peuvent en effet être récupérées que si l'on sait qu'elles ont été placées à cet endroit, ce que Madame B. était seule à savoir. Sans la découverte des faits par la ZONE DE POLICE, les photos n'auraient donc pas été récupérées et les PV n'auraient pas été établis.

La photo la plus ancienne date du mois d'avril et force est de constater que fin juin 2020, Madame B. n'avait toujours pas sorti cette photo de la corbeille et ne l'avait pas traitée...

2.

Il est incontestable que faire disparaître des photos en vue d'éviter que les PV adéquats soient dressés à charge de sa famille constitue un manquement de Madame B. à ses devoirs et obligations en tant que membre du personnel de la Police.

Contrairement à ce qu'elle soutient aujourd'hui, pour les seuls besoins de la cause, on ne peut parler d'une simple « erreur d'appréciation ».

La seule question qui peut être débattue est celle de la gravité de ce manquement.

3.

Le fait que Madame B. soit employée par la Police et soit amenée à rédiger les PV d'excès de roulage implique de sa part un strict devoir de probité et d'honnêteté. En tant que membre du personnel de la Police, on peut attendre un comportement exemplaire de sa part.

Le Tribunal estime par conséquent que le fait de manquer à son devoir de probité en usant de sa fonction pour s'arroger des avantages d'ordre personnel constitue une faute intrinsèquement grave.

Accepter de telles dérives dans les services de la Police reviendrait à accepter que certains citoyens bénéficient de passe-droits et serait de nature à faire perdre tout crédit aux autorités et en particulier à la fonction de Police. La confiance que les citoyens placent dans la Police s'en trouverait certainement affectée.

Reste à vérifier si les circonstances invoquées par Madame B. sont de nature à infléchir cette appréciation dans son cas en particulier.

Ainsi qu'indiqué ci-dessus, le critère de proportionnalité est rejeté par la Cour de cassation. Le Tribunal se rallie à cette position car la loi définit ce qu'il y a lieu d'entendre par motif grave en faisant référence exclusivement à l'impossibilité définitive de toute collaboration, c'est-à-dire à la rupture de confiance immédiate et irrémédiable.

Les circonstances invoquées par Madame B. pour sa défense ne peuvent donc être prises en compte que pour autant qu'elles soient de nature à influencer l'appréciation de l'impossibilité de poursuivre les relations professionnelles.

Il n'y a donc pas lieu de tenir compte des conséquences qu'aura le licenciement pour motif grave sur la carrière de Madame B. ni du préjudice causé à la ZONE DE POLICE (qui serait nul en l'espèce selon Madame B. puisque les PV ont en définitive été établis et que les transactions ont été payées), ces éléments étant sans le moindre lien avec les conséquences de la faute sur la rupture de la confiance que lui accordait la ZONE DE POLICE.

Quant aux autres circonstances invoquées, elles ne permettent pas de contester la rupture de confiance :

- Le fait que Madame B. ait eu une longue carrière professionnelle sans le moindre avertissement n'est pas suffisant pour que la ZONE DE POLICE puisse lui maintenir sa confiance malgré les faits reprochés ; au regard de la fonction qu'elle exerce et de ce qu'elle représente aux yeux des citoyens, la ZONE DE POLICE ne peut prendre le risque que de tels faits se reproduisent à l'avenir ; or rien ne permet d'exclure que cela puisse encore arriver ; les déclarations faites par Madame B. le 1<sup>er</sup> juillet 2020 lors de son audition quant à la possibilité de demander à ses « collègues radaristes » de retirer les photos jette du reste le trouble sur sa juste appréciation de ses devoirs et de ses obligations ;
- Madame B. ne démontre nullement qu'elle vivait une situation particulièrement difficile au moment des faits (elle ne décrit d'ailleurs nullement cette situation et l'origine de ses difficultés) ; la période de confinement a été difficile pour la plupart des citoyens et n'est pas suffisante pour justifier le manquement litigieux ;
- la surcharge de travail qu'elle invoque n'est pas démontrée et est contestée de façon étayée par la ZONE DE POLICE ; elle ne permettrait du reste pas de justifier le comportement incriminé ;
- le fait qu'elle n'occupait pas un poste de direction est sans pertinence ; elle occupait un poste impliquant certaines responsabilités (la rédaction des PV de roulage pour excès de vitesse dépendant notamment d'elle) en sorte qu'elle devait, pour l'exercice de cette fonction, bénéficier de la parfaite confiance de son employeur ;
- Les regrets exprimés *a posteriori* par Madame B. ne peuvent malheureusement faire disparaître la faute commise et ses conséquences sur la confiance que lui accordait son employeur. Rien ne permet de considérer que Madame B. n'aurait pas encore agi de la sorte si ses méfaits n'avaient pas été découverts.

Le Tribunal note enfin que s'il est certes possible au regard des éléments du dossier que les manquements de Madame B. aient été découverts suite à une dénonciation malveillante d'un collègue (Monsieur V. ), cela n'enlève de toute façon rien à la gravité de la faute qu'elle a commise.

Le Tribunal note du reste qu'il résulte des explications données par Madame B. concernant cette « vengeance » qu'elle semblait moins soucieuse du respect de son devoir de probité lorsqu'il s'agissait des membres de sa famille que lorsqu'il s'agissait de personnes étrangères à celle-ci...

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal estime que le licenciement pour motif grave est valablement justifié.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est donc non fondée.

#### **IV.2. demande d'un euro provisionnel pour toute autre somme qui resterait due**

Madame B. n'apporte aucun élément de nature à démontrer que des sommes lui resteraient dues par la ZONE DE POLICE.

Cette demande est également non fondée.

**DECISION DU TRIBUNAL**

**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

**Dit la demande recevable mais non fondée ;**

**Condamne Madame B. aux dépens, soit :**

- l'indemnité de procédure en faveur de la ZONE DE POLICE : 1.680,00 € (montant indexé au 1<sup>er</sup> avril 2022 pour les demande dont l'objet n'est pas évaluable en argent)
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, qu'elle a déjà avancée : 20,00 €.

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie B.

Cédric A. ;

Philippe S.

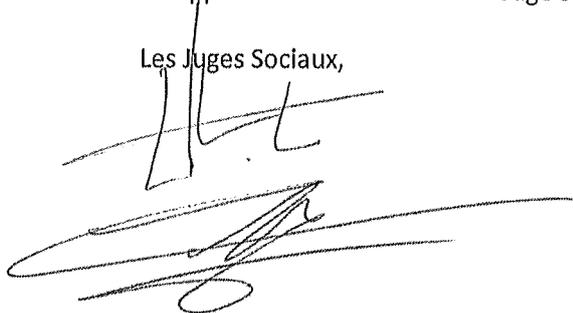
Juge président la chambre

Juge social à titre d'employeur

Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

**Le VENDREDI VINGT-SEPT MAI DEUX MILLE VINGT-DEUX**

par St. B. Président de la chambre,

assisté de C. F. ; Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,

