



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 20 novembre 2023
Numéro du rôle 2021/AB/681
Décision dont appel 19/440/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur L, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.L »),
domicilié à

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître Sophie WINTGENS, avocat à 1170 Bruxelles,

contre

La Ville de Genappe, représentée par son Collège des Bourgmestre et Echevins, inscrite à la
B.C.E. sous le numéro 0207.271.350 (ci-après « la Ville »),
dont les bureaux sont établis à 1470 Genappe, Espace 2000, 3,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître LAMBINET France *loco* Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{ère} chambre, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 17.12.2020, R.G. n°19/440/A-;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 17.9.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ, rendue le 10.11.2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.L le 11.7.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la Ville le 1.8.2022 ;
- le dossier de M.L (30 pièces) ;
- le dossier de la Ville (51 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 16.10.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 16.10.2023.

2. Les faits et antécédents

Le 1.8.1991, M.L est entré au service de la Ville en qualité d'ouvrier qualifié B - A.C.S., dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps.

Le 1.11.1991, la Ville l'engage comme ouvrier qualifié B dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à plein temps et l'intègre dans l'équipe bâtiments du service travaux.

Le 18.3.2015, M.L devient chef d'équipe « bâtiments » avec allocation pour exercice d'une fonction supérieure, jusqu'à l'engagement d'un contremaître.

Selon la Ville, l'occupation de M.L n'a pas été des plus sereines et plusieurs incidents ont été recensés ¹ :

- le 25.11.2005 : procès-verbal d'infraction au code de la route (pièces 4 et 5 – dossier Ville) ;

¹ Conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 22-23

- le 13.12.2006 : M.L est surpris par la secrétaire communale en train de faire ses courses personnelles (courrier de la Ville du 27.12.2006, pièce 6 – dossier Ville) ;
- le 25.6.2012 : deux procès-verbaux sont dressés pour excès de vitesse (pièces 7 à 10 – dossier Ville) ;
- le 19.1.2017 : M.L se voit adresser un premier courrier d’avertissement faisant suite à un entretien du 12.1.2017. Il lui est rappelé l’interdiction de se trouver en état d’ébriété sur son lieu de travail (pièce 12 – dossier Ville) ;
- le 26.6.2017 : un deuxième avertissement est adressé à M.L, dans lequel la Ville manifeste son mécontentement quant à son comportement devant le personnel de « ma MCAE “Les flibustiers” » lors d’une intervention pour tenter de réparer une fuite d’eau (pièce 13 – dossier Ville) ;
- le 30.6.2017 : entretien de « recadrage », en présence du chef de service, de deux agents techniques bâtiment et du responsable des ressources humaines, au cours duquel il lui est demandé de changer d’attitude (confirmation dans un courrier du 5.7.2017, pièce 14 – dossier Ville) ;
- le 26.10.2017 et le 31.10.2017 : le contremaître du service travaux, Monsieur E, interpelle le Collège communal au sujet des prestations de M.L, en relevant divers manquements (pièces 42 et 43 - dossier Ville). En conséquence, en sa séance du 8.11.2017, le Collège a estimé devoir rappeler à M.L les résultats attendus de lui dans l’exercice de sa fonction (pièce 15 – dossier Ville) ;
- le 11.10.2017 : un quatrième procès-verbal est dressé pour excès de vitesse à l’encontre de M.L, alors qu’il roulait à 64 km/h au lieu des 50 km/h autorisés (pièce 11 - dossier Ville) ;
- le 24.11.2017 : nouvel entretien afin de recadrer M.L sur certaines de ses pratiques professionnelles, en présence de deux échevins des travaux, de la directrice générale, du chef de service et du contremaître du service travaux. Un rapport a été dressé le 24.11.2017 par la directrice générale (pièce 16 – dossier Ville) et un courrier a été envoyé à M.L le 29.11.2017 au sujet de la gestion des plannings de travail et du respect envers les collègues de travail (pièce 18 – dossier Ville) ;
- le 28.11.2017 : courriel du Docteur H, conseiller en prévention médecin du travail, adressé à Monsieur R, directeur des ressources humaines de la Ville, et qui se plaint de l’attitude antipathique et peu collaborante de M.L (pièce 17 – dossier Ville) ;
- le 29.1.2018 : dans deux rapports adressés à Monsieur R, directeur des ressources humaines, Monsieur E, contremaître du service travaux, se plaint de l’attitude de M.L (pièces 19 à 22 – dossier Ville) ;
- le 27.4.2018 : Monsieur E, dresse un troisième rapport pour se plaindre de l’attitude problématique de M.L (pièce 23 – dossier Ville).

Au cours des journées des lundi 20 et mardi 21.8.2018 sont survenus plusieurs faits imputés à M.L.

Ainsi, notamment, le 20.8.2018, alors qu'il était chargé d'assurer le transport d'un groupe de jeunes gens du site du Ravel jusqu'aux locaux du service travaux, ainsi que le retour, deux jeunes filles (Mesdames P et H) se sont plaintes d'une conduite dangereuse et d'une attitude harcelante à leur égard. Elles ont rédigé l'attestation conjointe suivante en ce sens le 21.8.2018² :

« (...) Nous avons constaté ce lundi que l'ouvrier qui devait venir nous chercher n'est pas venu à l'heure prévue, arrivant seulement pour nous récupérer à 15h30 (...).

Sur le chemin du retour, qu'il a improvisé, reconnaissant à un moment qu'il s'était trompé pour ensuite affirmer qu'il prenait un raccourci, nous nous sommes retrouvés chaussée de Baulers.

Durant ce trajet, il a adopté un drôle de comportement, de malade ou de "personne bourrée", il a conduit sur le côté gauche de la route et a risqué de peu un frontal, il a mordu sur divers trottoirs, il a emprunté des chemins improbables, heurtant de nombreuses branches ce qui nous a effrayé, et n'a pas respecté d'arrêt au stop de la fameuse chaussée de Baulers.

Il s'est exprimé de manière désagréable et incohérente, pour nous récupérer.

Arrivé dans la cour des Travaux, il s'est montré très insistant, voir harcelant envers nous, proposant sans cesse de nous ramener à la maison et pour ce faire nous demandant de manière incessante notre adresse.

Cette situation nous a mise mal à l'aise et nous a impressionnée (...) »

Tous ces faits ont amené le Collège de la Ville à convoquer M.L pour être entendu le mercredi 22.8.2018 à 10h00³.

Le 21.8.2018, Monsieur R, directeur des ressources humaines, s'est chargé d'aller remettre la convocation en mains propres à M.L, afin qu'il en accuse réception. Cette initiative débouchera sur une violente altercation entre les deux hommes qui conduira Monsieur R à porter plainte le même jour à l'encontre de M.L pour coups et blessures.

Les deux protagonistes sont opposés en fait sur ce qui s'est réellement passé à cette occasion :

- dans son audition du 21.8.2018 recueillie à 12h09 par la police de Nivelles-Genappe, Monsieur R déclare ce qui suit :

« Je suis responsable GRH pour l'administration communale de la commune de Genappe. Ce jour je me présente en vos locaux pour déposer plainte pour coups et blessures, les faits ont eu lieu alors que j'effectuais mon travail.

² Pièce 26 – dossier Ville

³ Pièce 29 – dossier Ville

En effet, je devais remettre une convocation à l'un des ouvriers de la commune pour une audition dans le cadre de son comportement au travail. Je me suis donc présenté chez lui comme le prévoit la procédure. (...), celui-ci m'a ouvert la porte, je lui ai remis la lettre et lui ai demandé de signer pour accusé de réception. Celui-ci m'a dit qu'il ne voulait pas signer, j'ai un peu insisté en lui disant que c'était important pour lui, car les faits étaient graves. Celui-ci a expliqué que sa mère était mourante à l'hôpital. M.L était clairement en état d'ivresse. J'ai insisté pour lui dire à quel point il devait venir au rendez-vous fixé pour demain, il m'a dit qu'il serait à l'hôpital près de sa mère, je lui ai suggéré de venir et puis de se rendre à l'hôpital.

Il m'a ensuite demandé ce que je faisais maintenant, je lui ai dit que je rentrais au bureau, il m'a dit que j'étais un connard, un loser, un fou, puis il a tenté de me donner un coup de poing au niveau du torse alors que je me trouvais sur le pas de sa porte et qu'il se trouvait à l'intérieur. Il m'a touché mais j'avais reculé, je n'ai pas senti le coup trop fort. J'ai ensuite continué à reculer jusqu'à la route car il continuait d'essayer de me frapper. Chaque fois qu'il me frappait je le repoussais. Il est tombé une fois dans la cour sur son coude, il s'est blessé, il a d'ailleurs mis du sang sur mon pantalon. Il est tombé encore plusieurs fois car il perdait l'équilibre au moment de me frapper, parce que je m'étais retiré. Il a tenté de prendre un bâton pour me frapper mais n'a pas réussi à l'attraper. Je l'ai repoussé plusieurs fois, à chaque fois qu'il tentait de me frapper. En aucun cas je n'ai porté des coups à M.L je l'ai juste mis au sol et je l'ai maintenu le temps de lui enlever ses lunettes pour ne pas qu'il les abîme. J'ai reçu un coup au niveau du torse et je ressens quelques douleurs au niveau de l'avant bras. J'irai chez le médecin pour un constat de lésion. J'ai appelé le 101 sur place mais j'ai préféré partir pour ne pas envenimer la situation et je suis venu immédiatement chez vous. »

- dans son audition subséquente du 5.9.2018, M.L déclarera quant à lui que⁴ :

⁴ Pièce 21 – dossier M.L

Ce jour je me présente en vos locaux suite à votre convocation.

Vous me relatez la déclaration de Mr REDAELLI, le responsable GRH de la commune de Genappe. Celui-ci s'est en effet présenté à mon domicile le 21/08/18. Il m'a remis un courrier et m'a dit en me le remettant, « Tu es viré ». J'ai été très secoué qu'il me dise cela comme cela sans même me dire bonjour alors je lui ai dit « si je suis viré, toi aussi » en parlant de sa présence dans ma cour et je l'ai repoussé hors de mon entrée en le poussant main ouverte au niveau du torse et de l'épaule droite. Il a alors reculé dans ma cour, je l'ai repoussé une seconde fois pour lui dire de partir. En arrivant au bord de la route, c'est lui qui m'a repoussé main ouverte au niveau du torse et je suis tombé au niveau du coude. Je saignais et j'ai encore la cicatrice.

Je n'ai pas donné de coup de poing à Mr REDAELLI, je n'ai pas tenté de prendre un bâton non plus. Je n'étais pas en état d'ivresse, je me souviens parfaitement des faits. Mais j'avais en effet bu 4 à 5 verres de bières Jupiler. Je reconnais lui avoir dit qu'il était un connard, un loser, un fou. Je voudrais préciser que physiquement Mr REDEALLI est beaucoup plus grand et plus fort que moi, il est aussi plus jeune. De plus, je tiens à dire que Monsieur REDEALLI a affiché un sourire en me remettant ce courrier, une façon de me narguer.

Je précise que je travaillais depuis août 1991 pour la commune de Genappe et j'ai été très affecté par cette nouvelle.

Je voudrais encore ajouter que ce n'est pas le premier contentieux avec Mr REDEALLI, en effet celui-ci m'a déjà accusé à tort d'être saoul sur mon lieu de travail, j'avais été convoqué dans le bureau du contremaître en sa présence et lorsque je m'en suis plaint à l'échevin, Mr REDAELLI a été sermonné par celui-ci, raison pour laquelle, il m'en veut, cela date de mai 2018.

Le mercredi 22.8.2018, M.L a été auditionné par le Collège communal. Un compte-rendu de l'audition a été rédigé le même jour par Madame T, directrice générale⁵.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 23.8.2018, la Ville a mis fin au contrat de M.L avec effet au 22.8.2018 pour motif grave. La lettre de licenciement est rédigée en ces termes⁶ :

« Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que le Collège Communal, réuni en séance ce mercredi 22 août 2018 a décidé, en pleine connaissance des faits reprochés suite à votre audition, de mettre fin à votre contrat de travail immédiatement pour motif grave.

Cette rupture prend effet à dater du 22 août 2018 à 16h06 précises, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et irrémédiablement impossible compte tenu de votre comportement inacceptable sur les lieux du travail.

Le Collège Communal a pris connaissance des faits constitutifs du motif grave en séance du 22 août 2018 sur base de rapport, compte-rendu et témoignages de vos agissements des 20 et 21 août 2018 qui clairement nuisent à l'image de

⁵ Pièce 30 – dossier M.L

⁶ Pièce 32 – dossier M.L

l'administration communal et sont susceptibles d'entamer la confiance des administrés, à savoir :

- *Avoir mis en danger des étudiants de l'opération "été solidaire, je suis partenaire" en conduisant d'une manière totalement inappropriée et dangereuse, vous trouvant dans un état tout autre que normal, lors de leur rapatriement au Service Travaux, soit le lundi 20 août 2018 entre 15h30 et 16h15 ;*
- *Avoir harcelé deux étudiantes, déjà effrayées par votre conduite, dans le but d'obtenir leur adresse et de les raccompagner chez elles, en étant toujours dans un état autre que normal ;*
- *De ce fait d'avoir terni l'image de la Ville auprès de ces étudiantes et de leur famille ;*
- *Avoir persisté à errer avec le véhicule communal sans effectuer le moindre travail durant l'après-midi du 20 août 2018, omettant d'aller délivrer les convocations à la séance du Conseil Communal du 28 août 2018, de deux Conseillers Communaux, après être venu les chercher au secrétariat communal, de votre propre initiative alors qu'un autre agent était dévolu à cette tâche, et les avoir abandonnées dans le véhicule communal en fin de journée, le 20 août 2018, confirmant ainsi que vous étiez tout sauf dans votre état normal ;*
- *Avoir abandonné les clés du véhicule de service que vous avez exclusivement utilisé ce lundi 20 août 2018, immatriculé 1-BRU-104, sur le siège conducteur de ce véhicule, le laissant ainsi ouvert aux quatre vents, lequel contenait divers machines à percussion professionnelles qui auraient pu être dérobées.*

En outre, vous avez encore aggravé ces faits en agressant verbalement et physiquement le responsable du service GRH de la ville en date du 21 août 2018, lors du dépôt de convocation vous invitant à vous présenter à la séance du Collège Communal du 22 août 2018, fait que vous avez reconnu, sans éprouver le moindre regret lors de votre audition par le Collège Communal.

A cet égard, vous trouverez ci-joint copie du compte rendu d'audition de ce mercredi 22 août 2018.

Nous ne pouvons tolérer un tel comportement inacceptable et contraire aux valeurs que notre institution s'emploie à défendre et à faire respecter.

Il en ressort de ce qui précède que le Collège Communal est forcé de constater la disparition irrémédiable, totale et définitive du lien de confiance indispensable pour exercer votre fonction d'ouvrier qualifié et de chef d'équipe faisant fonction, résultat de vos manquements répétés et de vos agissements fautifs.

(...)

Pour la bonne forme, nous vous signalons que ne faisant plus partie de notre personnel, vous n'êtes plus en droit de vous trouver dans les installations de la Ville qui ne sont pas accessibles au public.

(...) »

Une DIMONA de sortie a été introduite dès le 22.8.2018 et n'apparaît pas avoir été modifiée par la suite⁷. Un C4 a été édité le même jour et renseigne comme motif du chômage un licenciement pour motif grave à la date du 22.8.2018⁸.

Le lundi 27.8.2018, les enfants de M.L ont envoyé une lettre à la Ville pour lui demander de « réviser » sa décision de le licencier pour faute grave, contestant à la fois la sévérité de cette décision et les motifs sur lesquels elle repose et soulignant le « *dévouement sans limite* » de leur père pour son travail tout au long de ses 27 années au service de la Ville. La lettre a été réceptionnée par la directrice générale de la Ville et on peut y lire notamment ce qui suit⁹ :

- « *nous sommes surpris que sa conduite soit qualifiée de dangereuse car au contraire nous constatons qu'avec l'âge, il roule de plus en plus comme un papy (...) Notre père a effectivement voulu combler ce retard en pleine heure de pointe en prenant un raccourci par de petites routes parfois endommagées (...) Pour être déjà montée dans ce genre de véhicule utilitaire j'ai pu constater que la moindre bosse ou le moindre trou dans la route est ressenti bien plus fort que dans une voiture disons un peu plus confortable* » ;
- « *En ce qui concerne les accusations de harcèlement des 2 étudiantes, nous sommes profondément CHOQUES ! Vous semblez quasiment assimiler notre père à un prédateur sexuel (...) Ce qui a été interprété comme du harcèlement sexuel n'est autre que la volonté de toujours vouloir rendre service et faire plaisir (...) Mon père a, à de nombreuses reprises, reconduit des étudiants non motorisés (...) sans qu'ils s'en offusquent près de leur domicile pour leur éviter de devoir prendre le bus (...) Il est exact que, suite à son retard, mon père a insisté pour les raccompagner dans le but de leur rendre service. Je regrette que ce qui n'est qu'un acte de bienveillance ait pu être mal interprété et déformé par les parents apeurés de ces jeunes filles (...)* » ;
- « *Toutes ces actions auraient été prétendument commises dans un état qualifié de non normal (...) Ne nous voilons pas la face, nous sommes tous au courant des problèmes de dépendance de notre père. Lui-même en est conscient et il*

⁷ Pièce 44 – dossier Ville

⁸ Pièce 33 – dossier Ville

⁹ Pièce 17 – dossier M.L

reconnaît boire plus que de raison à son domicile mais il était totalement sobre le lundi 20 août sur son lieu de travail. L'appréciation d'un état normal ou anormal d'une personne est largement subjective (...) » ;

- *« En ce qui concerne les fameuses convocations, notre père n'a pas été les chercher de son propre chef, il a reçu la demande expresse de Madame R. par téléphone le lundi 20 août à 13h12 (...) Devant aller rechercher les étudiants dans le même temps, il a tout simplement oublié de remettre ces lettres (...) » ;*
- *« (...) l'agression de M. R (...) nous étions au courant des relations tendues entre lui et notre père (...) Nous nous interrogeons sur les circonstances exactes de cette agression. Il est vrai que notre père est quelqu'un de sanguin mais au travail il a toujours eu une certaine retenue. Etant à son domicile et en congé ce mardi 21 août, notre père avait bu et dans ce cas n'était pas dans un état "normal". Mais même si nous désapprouvons son comportement, il a le droit de boire chez lui (...) Sa réaction était certainement démesurée mais pourquoi était-il nécessaire de recourir à cet individu pour donner la convocation à notre père ? (...) Effectivement notre père a fortement agressé verbalement ce monsieur et l'a molesté, sans gravité, dans le but de lui faire quitter son domicile (...) Son geste n'est absolument pas excusable mais étant ivre il a réagi sans rationalité à ce qu'il a pris comme une agression (...) Notre père a appris l'hospitalisation de sa maman le lundi 20 août au soir et était encore fort affecté le lendemain de cette nouvelle. M. R connaissait l'état de santé fragile de notre grand-mère et en a profité pour provoquer notre père (...) Nous nous posons également des questions quant aux intentions de cet individu qui se présente à la remise d'une convocation avec un enregistreur ? Avoir eu l'idée d'enregistrer leur conversation et d'ensuite la divulguer prouve clairement une intention de nuire (...) » ;*
- *« Nous nous étonnons aussi de l'apparition de faits nouveaux dans la lettre du 24 août motivant le licenciement et totalement absents du compte rendu du 22 août : notre père aurait "errer" dans le véhicule communal et aurait oublié les clés dans ce même véhicule (...) » ;*
- *« Nous souhaitons trouver une solution à l'amiable qui arrangera tout le monde et nous évitera des dépenses d'énergie et de temps inutiles. A savoir une décision nettement moins préjudiciable : soit un licenciement sans motif grave (avec préavis ou indemnités compensatoire de préavis), soit une suspension en attente de sa prépension qu'il s'engage à prendre (...) »*

Le jeudi 30.8.2018, M.L a envoyé le courriel suivant à la directrice générale de la Ville¹⁰ :

« (...) Je tenais à vous remercier pour la possibilité qui m'a été offerte de prendre mes derniers jours de congé jusqu'à la fin du mois d'août, néanmoins je suis au regret de vous annoncer que mon état actuel de santé ne me permet pas de reprendre le travail et de réintégrer le Service Travaux. Je vous adresse en pièce-

¹⁰ Pièce 20 – dossier M.L

jointe une copie du certificat médical couvrant les mois de septembre et octobre. Atteignant l'âge de 60 ans au 11 octobre 2018, je sollicite auprès de la commune le droit de partir à la pré pension au 1^{er} novembre 2018. Pouvez-vous m'indiquer les démarches à suivre et me faire parvenir les documents utiles à cette fin ? »

Dans un courriel du vendredi 31.8.2018, la directrice générale lui a répondu en ces termes¹¹ :

« (...) J'accuse bonne réception de votre certificat médical et de votre intention de prendre votre pension à partir du 1^{er} novembre prochain. Le service GRH prendra contact avec vous pour vous indiquer les démarches à suivre. Je vous souhaite d'ores et déjà un bon rétablissement et une heureuse retraite. »

Dans une lettre du 25.9.2018, la Ville a apporté à M.L la réponse suivante à la lettre de ses enfants du 27.8.2018¹² :

« (...) Après examen du courrier de vos enfants du 27 août 2018 et des éléments qu'il convient, le Collège Communal, réuni en séance ce mercredi 19 septembre 2018, a décidé de ne pas revenir sur sa décision de licenciement pour motif grave prise en date du 22 août 2018 et signifiée par voie recommandé avec accusé de réception le 23 août 2018, laquelle continue à sortir ses effets. Compte tenu de cet état de fait, vous trouverez ci-joint le certificat médical que vous nous avez transmis par courriel le 30 août 2018 et qui s'avère d'aucune utilité pour nous. Vos derniers documents sociaux et administratifs sont également repris en annexe du présent courrier. »

M.L a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant à la Ville par une citation signifiée le 29.5.2019.

Par jugement du 17.12.2020, le tribunal a fait partiellement droit à ses demandes.

Par requête du 17.9.2021, M.L a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

3.1.1. M.L demandait au tribunal de condamner la Ville au paiement de :

- la somme de 22.744,39 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

¹¹ Pièce 20 – dossier M.L

¹² Pièce 39 – dossier Ville

- la somme de 12.472,73 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les intérêts légaux à dater du 22.8.2018, puis judiciaires sur ces montants ;
- la somme de 356,23 € bruts à titre de restitution d'une compensation illégalement réalisée.

3.1.2. La Ville demandait reconventionnellement au tribunal de condamner M.L au paiement de :

- la somme de 2.500 € bruts à titre de dommages et intérêts fondés sur l'article 18 de la loi du 3.7.1978, à majorer des intérêts ;
- les dépens.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Les demandes principale et reconventionnelle sont recevables mais non fondées et les parties en sont respectivement déboutées.

La demande incidente est recevable et fondée et la défenderesse est condamnée à payer au demandeur la somme de 356,23 € à titre d'arriérés de rémunération du mois d'août 2018, ainsi que les intérêts légaux sur cette somme depuis le 4 septembre 2018, puis judiciaires.

Le demandeur est condamné aux dépens liquidés à la somme de 2.400 € d'indemnité de procédure en faveur de la défenderesse, aux frais de citation et à la somme de 20 € à titre de contribution au fond budgétaire destiné à alimenter l'aide juridique de deuxième ligne, acquittée par lui lors de l'inscription de la cause au rôle (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.L demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de :

- mettre à néant le jugement attaqué, en ce qu'il a déclaré non fondées ses demandes originaires ;
- déclarer ses demande originaires fondées et condamner la Ville à lui payer ;
 - o la somme brute de 22.744,39 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- la somme imposable de 12.472,73 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 356,23 € à titre de restitution d'une compensation illégalement réalisée ;
- les intérêts légaux à dater du 22.8.2018 ;
- les indemnités procédure de 2.600 € par instance.

4.2. La Ville demande à la cour de :

- sur l'appel principal :
 - déclarer l'appel principal recevable, mais non fondé ;
 - à titre principal, débouter purement et simplement M.L de l'ensemble de ses prétentions ;
 - à titre subsidiaire, avant dire droit, ordonner des enquêtes permettant de faire entendre :
 - ✓ Monsieur E, relativement aux griefs qu'il reprochait à M.L dans ses rapports établis les 26.10.2017, les deux établis le 29.1.2019 et celui du 27.4.2018 ;
 - ✓ les témoins, à savoir Madame P (magasinière du service travaux), Monsieur D (ouvrier polyvalent qualifié de l'équipe bâtiments) et Monsieur R (responsable RH de la Ville), ayant découvert la camionnette le 21.8.2019 au sein de laquelle les clés se trouvaient sur le siège passager et au sein de laquelle les convocations non déposées par M.L furent trouvées ;
 - ✓ Mesdames P et H, relativement au transport et à leur acheminement par M.L en date du 20.8.2018, à la façon de conduire de celui-ci, à son comportement précis lors de ce transport, et aux propos indéliçats et insistants tenus par celui-ci lors du transport en question ;
 - ✓ Madame S, relativement au comportement de M.L en date du 20.8.2018, lors de l'événement « été solidaire, je suis partenaire », et aux déclarations qu'elle a reçu de Mesdames P et H;
 - ✓ Madame V, relativement au contenu de son rapport dressé le 21.8.2018 à l'encontre de M.L ;
 - ✓ Monsieur R, relativement à l'agression subie par lui en date du 21.8.2018 par M.L ;
- sur l'appel incident, dire l'appel incident recevable et fondé et, ce faisant :
 - réformer le jugement attaqué, en ce qu'il :
 - ✓ déclare que la VILLE aurait renoncé à se prévaloir du motif grave en poursuivant la relation contractuelle au-delà de la notification du 22.8.2018 ;

- ✓ dit les demandes reconventionnelles formulées par la Ville non fondées ;
- faire droit aux demandes reconventionnelles originaires de la Ville, à savoir obtenir la condamnation de M.L au paiement des sommes suivantes :
 - ✓ 2.500 € au titre de dommages et intérêts découlant de l'application de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail, à majorer des intérêts ;
 - ✓ 356,23 € bruts au titre de restitution d'une compensation illégalement réalisée ;
- sur les dépens :
 - à titre principal, condamner M.L aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;
 - à titre subsidiaire, ordonner la compensation des dépens entre les parties ;
 - à titre infiniment subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au minimum légal ;
 - en toute hypothèse, délaisser les frais de citation à charge de M.L.

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 17.9.2021, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant à la renonciation de la Ville à se prévaloir du licenciement pour motif grave

6.1.1. Le premier juge a constaté que la Ville avait renoncé à se prévaloir de la rupture pour motif grave en s'appuyant sur la motivation suivante :

« (...)

2.

Le demandeur soutient que la défenderesse aurait renoncé à se prévaloir du congé pour motif grave.

Il se fonde à cet effet sur :

- *les fiches de rémunérations afférentes aux mois d'août et septembre 2018 (pièces 18, 19 et 23 demandeur) ;*

- son mail du 30 août 2018 à la directrice générale de la défenderesse et la réponse de cette dernière, le 31 août 2018.

Ces éléments, pris ensemble, sont effectivement troublants.

2.1.

D'une part, les fiches de rémunération du mois d'août 2018 (la première, puis la rectificative) font toutes deux état de jours prestés et de congés payés. Pour la première, il s'agit de 14 jours prestés et de 9 jours de congés payés, tandis que pour la seconde, il s'agit de 7 jours prestés et de 9 jours de congés payés.

Sachant que le mois d'août 2018 comprend 22 jours ouvrables (en régime 5 jours par semaine) et 1 jour férié, et sachant que le demandeur a fourni des prestations jusqu'au 20 août 2018, qu'il était en congé le 21 août 2018 et que son audition du 22 août 2018 doit être considérée comme un jour de travail, il a effectivement accompli 14 jours de travail effectif en août 2018. De la sorte, la fiche de paie rectificative, qui ne renseigne que 7 jours de prestations, est manifestement erronée.

Les deux fiches de rémunération renseignent 9 jours de congé payés, de sorte que cette donnée — n'ayant pas varié — doit être considérée comme étant exacte. Elle est corroborée par l'échange de mails des 30 et 31 août 2018, dont il résulte qu'il n'est pas contredit par la directrice générale pour l'avoir remerciée de lui avoir permis de prendre ses derniers jours de congé à la fin du mois d'août. (pièce 20 demandeur)

Or, les jours de congés payés correspondent aux jours de vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 dispose que:

“L'exécution du contrat est suspendue :

1° en cas de fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ainsi que pendant les vacances annuelles prises par le travailleur en dehors de ladite période de fermeture(...).”

Il se déduit de cette disposition que si un travailleur prend effectivement tout ou partie de ses vacances annuelles, le contrat de travail est nécessairement en cours mais que son exécution est suspendue.

En effet, lorsque le contrat a pris fin, le travailleur ne peut prétendre à la prise de vacances annuelles, mais au paiement des pécules simple et double correspondant aux nombre de jours de vacances non encore pris au cours de l'année en cours (année de vacances) sur base des prestations effectuées l'année

précédente (exercice de vacances). (art. 46 § 1er AR du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés).

2.2.

Tout autant troublant est le fait que la directrice générale accuse réception du certificat d'incapacité de travail du demandeur le 31 août 2018, sans le lui retourner. Or, ce dernier, s'il ne fait plus partie du personnel de la défenderesse n'a aucune obligation de justifier de son absence et la défenderesse n'a aucune raison de conserver ce certificat.

Enfin, le tribunal s'interroge sur le motif de l'existence d'une fiche de rémunération portant sur le mois de septembre 2018, si le contrat a effectivement pris fin le 22 août 2018. Ce document est d'autant plus interpellant qu'il prévoit le paiement d'une rémunération et renseigne le 31 octobre 2018 comme date de fin de contrat.

3.

L'ensemble de ces éléments factuels constituent des faits précis concordant et concluant de ce que le contrat fut poursuivi au-delà du 22 août 2018 de sorte que la défenderesse a manifestement renoncé à se prévaloir de la rupture pour motif grave.

4.

Se pose dès lors la question de déterminer la manière dont le contrat a pris fin et d'identifier l'auteur de la rupture.

Sur ce point, les échanges par mail des 30 et 31 août 2018 ainsi que la date de fin de contrat mentionnée sur la fiche de rémunération du mois de septembre 2018 permettent de conclure qu'il y a eu un accord entre parties pour que :

- le demandeur épuise ses jours de congés payés jusque fin août 2018;*
- que le demandeur accèderait au régime de prépension au 1^{er} novembre 2018;*
- que le service GRH l'épaulerait pour faire les démarches en ce sens ;*
- que le contrat resterait suspendu pour cause de maladie en septembre et octobre 2018.*

Ceci signifie que les parties ont conventionnellement organisé la fin de leurs relations contractuelles au 31 octobre 2018 sans qu'il soit question d'indemnité de part ou d'autre. Le contrat a donc pris fin par accord mutuel et aucune indemnité n'est due, ni de part, ni d'autre. La demande principale n'est pas fondée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens développés par les parties qui ne pourraient entraîner une conclusion différente.

(...) »

6.1.2. En degré d'appel, M.L soutient également qu'il doit se déduire des différents échanges intervenus entre parties que la Ville a renoncé au licenciement pour motif grave en le maintenant sur son *payroll* plus d'un mois après ledit licenciement. Cependant, elle conteste qu'un accord soit intervenu entre elles pour rompre le contrat le 30.10.2018¹³.

De son côté, la Ville se défend de toute renonciation aux effets du licenciement pour motif grave décidé le 22.8.2018¹⁴.

6.1.3. Si, en vertu des articles 32, 3°, et 35, al.1^{er}, de la loi du 3.7.1978, la résiliation du contrat de travail par une partie met immédiatement fin à ce contrat, il est vrai que, conformément au principe de l'autonomie de la volonté consacré par l'article 1134, anc. CCiv., il reste toujours loisible aux parties « *de décider de commun accord de tenir le congé pour non avenant, de sorte que le contrat peut alors encore faire l'objet d'un autre mode de rupture* »¹⁵. Ainsi, lorsque les parties usent de leur liberté de révoquer le congé de commun accord, le contrat de travail reprend son cours et peut par la suite donner lieu à une rupture par un tout autre mode¹⁶.

Concrètement, le constat d'un tel accord des parties doit correspondre à la manifestation d'une renonciation certaine de celles-ci à se prévaloir des effets du congé intervenu.

La renonciation à un droit ne se présume pas¹⁷. Elle doit être interprétée de manière restrictive et ne peut se déduire que de faits et attitudes non susceptibles d'une autre interprétation¹⁸.

6.1.4. En l'espèce, la cour ne partage pas l'analyse du tribunal. Elle juge au contraire que, si certains éléments sont certes troublants, l'ensemble des éléments suivants empêchent de constater avec un degré raisonnable de certitude que les parties se seraient accordées pour tenir comme non avenant le congé pour motif grave :

- en sa séance du 22.8.2018, le Collège communal, seule autorité compétente pour licencier, a pris la décision de rompre le contrat de M.L sur le champ pour motif grave ;

¹³ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.7

¹⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 15-20

¹⁵ Cass., 3e ch., 28.1.2002, R.G. n°S.00.0014.F, juportal

¹⁶ V. en ce sens : CT Bruxelles, 4e ch., 19.2.2013, R.G. n°2011/AB/800

¹⁷ Cass., 1ère ch., 10.2.2005, R.G. n°C.03.0601.F, juportal

¹⁸ V. en ce sens : Cass., 3e ch., 6.2.2012, R.G. n°C.10.0693.F, juportal ; Cass., 3e ch., 25.4.2005, R.G. n°S.03.0101.N, juportal ; Cass., 19.12.1991, R.G. n°9067, juportal ; Anvers, 11.2.2015, R.G. n°2013/AR/2748, R.A.B.G., 2015/15, p.1050.

- une Dimona de sortie a été introduite à cette date et un formulaire C4 a été édité à la même date en renseignant une fin de contrat pour motif grave au 22.8.2018 ;
- par lettre recommandée du 23.8.2018, la Ville a confirmé la décision de son Collège communal et a communiqué les motifs du licenciement ;
- à aucun moment par la suite, cette autorité n'est revenue officiellement sur sa décision et aucune correction n'a été apportée à la Dimona ;
- aucune convention de commun accord n'est produite par les parties ;
- par une lettre du 25.9.2018, répondant à la lettre des enfants de M.L du 27.8.2018 qui sollicitaient que la Ville révise sa décision de licencier, il a été clairement signifié que, en sa séance du 19.9.2018, le Collège communal avait décidé de ne pas revenir sur cette décision ;
- à partir du jeudi 23.8.2018, M.L n'est plus venu travailler ;
- en date du lundi 27.8.2018, il n'y avait toujours aucune reprise du travail, vu que les enfants de M.L écrivaient précisément à la Ville pour négocier une « *solution amiable* » ;
- sans en préciser la date, M.L fait état dans ses conclusions d'une réunion au cours de laquelle la Ville aurait « *proposé l'annulation du licenciement au bénéfice d'une prépension au 1^{er} novembre 2018* »¹⁹, mais il n'en rapporte pas la preuve ;
- au vu de la lettre précitée du 27.8.2018 et du courriel du 30.8.2018, il n'est pas contestable que M.L et ses enfants souhaitaient que la Ville revienne sur sa décision de licencier et qu'ils pressaient en ce sens, mais force est de constater que la Collège communal, seule autorité compétente pour le faire, n'y a jamais répondu favorablement ;
- le courriel du 31.8.2018 de la directrice générale de la Ville faisant suite au courriel de M.L du 30.8.2018 se borne tout au plus à accuser réception de certificats médicaux inutiles (au vu du licenciement intervenu), à lui souhaiter un prompt rétablissement et à prendre acte de son intention de partir à la pension tout en le dirigeant courtoisement vers le service GRH afin de lui indiquer les démarches à suivre. Par contre, ce courriel ne dit mot de l'existence d'un quelconque accord des parties pour tenir le congé comme non avvenu et ne porte en lui-même aucune renonciation ou offre de renonciation (ce qui excèderait d'ailleurs les pouvoirs de la directrice générale) ;
- à supposer que les parties se soient mises d'accord pour révoquer le congé pour motif grave, *quod non*, les termes de cet accord resteraient bien incertains. En effet, M.L soutient dans ses conclusions que ce n'est pas de sa propre initiative, mais à la demande de la Ville qu'il a remis les certificats médicaux « *car la Ville acceptait la poursuite du contrat de travail mais souhaitait qu'il soit suspendu* ». Il précise à ce sujet que la directrice générale lui a demandé « *de ne pas réintégrer le service et de prendre ses jours de congé et ensuite de remettre des*

¹⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.3

certificats médicaux »²⁰. Pourtant, les termes mêmes de son courriel du 30.8.2018 indiquent plutôt qu'il devait reprendre le travail, mais que son état de santé ne lui permettait pas de réintégrer le service.

Au vu de ce qui précède, aucun argument décisif ne peut être tiré non plus dans un sens ou dans l'autre des fiches de paie des mois d'août et septembre 2018 produites en pièces 3 du dossier de la Ville. D'ailleurs, contrairement à ce qu'affirme le tribunal, la fiche de paie rectificative du mois d'août 2018 n'est pas « *manifestement erronée* » et se concilie par contre parfaitement avec la thèse défendue par la Ville d'une fin de contrat au 22.8.2018. En effet, sur les 31 jours du mois, les 22 premiers jours peuvent être ventilés en 7 jours prestés, 6 jours rémunérés non prestés et 9 jours de congés payés, tandis que les 9 derniers jours, à partir du 23.8.2018, correspondent alors logiquement à des jours non rémunérés (cette pratique de comptabiliser tous les jours calendrier du mois et d'intégrer dans le décompte les jours qui suivent la rupture, par essence non rémunérés, est certes inhabituelle, mais pas pour autant incorrecte). De plus, dans son courriel du 30.8.2018, lorsque M.L évoque la possibilité qui lui aurait été donnée de prendre ses « *derniers jours de congé jusqu'à la fin du mois d'août* », cela n'exclut pas qu'il aurait pris d'autres jours de congé payé au cours de la période du 1^{er} au 22.8.2018 inclus. Quant à la fiche de paie du mois de septembre 2018, outre que la réalité des mentions qu'elle comporte est contredite par le congé pour motif grave à la date du 22.8.2018 non révoqué par le Collège communal, elle ne fait état d'aucun jour de maladie et se concilie donc aussi mal avec la thèse de M.L ayant transmis à la Ville un certificat médical couvrant la période du 1.9.2018 au 31.10.2018.

La cour en conclut que l'appel principal sur ce point n'est pas fondé et que l'appel incident est, lui, fondé.

Le jugement *a quo* est par conséquent mis à néant en ce qu'il décide que « *le contrat fut poursuivi au-delà du 22 août 2018 de sorte que la défenderesse a manifestement renoncé à se prévaloir de la rupture pour motif grave* ».

6.2. Quant au motif grave et à l'indemnité compensatoire de préavis

6.2.1. Textes et principes

En vertu de l'article 17, 1° de la loi du 3.7.1978, le travailleur a l'obligation « *d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus* ».

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 dispose :

« *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.*

²⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.3

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.

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.

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

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 l'application de cette disposition et pour apprécier la régularité de la rupture pour motif grave, il faut de manière générale se placer au moment où l'employeur a donné le congé²¹.

L'article 35 prévoit en ses alinéas 3 et 4 deux délais préfixes, dont l'expiration entraîne forclusion du droit lui-même :

- un délai pour donner congé : le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant expiration du terme lorsque le fait qui le justifierait est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins ;
- un délai pour notifier le motif grave : le motif grave invoqué doit être notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé.

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver qu'elle a respecté les délais.

Quant à la notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3.7.1978, elle comporte trois éléments :

- une faute ;

²¹ v. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 15.12.2021, R.G. n°2018/AB/938 ; CT Liège, 15.5.1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.135, sommaire juportal

- le caractère grave de la faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La charge de la preuve du motif grave incombe, en vertu de l'article 35, al.8, à la partie qui l'invoque et tout doute doit profiter à la partie à qui la faute est reprochée²².

Dès lors que le juge considère que n'est pas rapportée la preuve du fait reproché et qui précède de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, il n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé, ceux-ci n'étant en effet pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont la réalité n'est pas démontrée²³.

Constitue le motif grave qui permet de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, tout fait qui peut être considéré comme une faute²⁴.

La notion de faute n'est cependant pas limitée par cette disposition 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 avisé²⁵.

Les deux autres éléments sont étroitement liés. Ainsi, pour constituer un motif grave de rupture, la faute relevée doit certes être intrinsèquement grave (une faute légère serait insuffisante), mais elle doit être grave au point de rendre la poursuite des relations contractuelles immédiatement et définitivement impossible.

Le contrat de travail repose sur une relation de confiance entre l'employeur et le travailleur. La rupture de cette confiance peut rendre impossible la poursuite des relations de travail. Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation de la situation. Il examinera *in concreto* la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave²⁶. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré

²² v. pour une application du principe en droit commun – article 1315, anc. CCiv.: Cass., 17.9.1999, *Pas.*, 1999, I, p.467, juportal (cette jurisprudence est dorénavant formellement consacrée par l'article 8.4., al.4, CCiv., qui dispose que « *En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement* ») ; v. aussi en ce sens relativement à un vol dans l'entreprise reproché à un travailleur protégé : CT Liège, 9^e ch., 24.4.2002, R.G. n°30.72502, juportal

²³ v. Cass., 2.12.1996, *Pas.*, 1996, I, p.472

²⁴ v. en ce sens : Cass. 23.10.1989, *J.T.T.*, 1989, p.432, note, *Pas.*, 1990, I, p.215

²⁵ v. en ce sens : Cass., 26.6.2006, RG n°S.05.0004.F, juportal.be, *J.T.T.*, 2006, p. 404

²⁶ v. en ce sens : Cass., 20.11.2006, n° S050117F, *J.T.T.*, 2007, p.190, juportal ; Cass., 6.9.2004, *J.T.T.*, 2005, p.140 ; Cass., 3^e ch., 28.4.1997, *Pas.* I, 1997, p. 514, *J.T.T.*, 1998, p. 17 ; Cass., 27.2.1978, *Pas.*, 1978, I, p.737

de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent *in fine* comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle.

Tout cela relève en fin de compte de l'appréciation souveraine du juge du fond, appréciation qui devra porter sur chacun des trois éléments précités : existence d'une faute, degré de gravité et incidence sur la relation de travail. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978²⁷.

6.2.2. Application - respect du formalisme légal : respect des délais

La cour constate que la Ville a respecté le double délai de 3 jours fixé à l'article 35, al.3 et 4, de la loi du 3.7.1978, ce qui ne donne lieu du reste à aucune contestation entre les parties.

6.2.3. Application – l'existence d'une faute grave et son intensité

6.2.3.1. La cour entreprend ici d'examiner un à un les motifs graves invoqués dans la lettre de licenciement du 23.8.2018, à savoir :

- le 20.8.2018, la mise en danger des étudiants de l'opération « 'été solidaire, je suis partenaire » en conduisant d'une manière totalement inappropriée et dangereuse (a) ;
- à la même occasion, le harcèlement de deux étudiantes dans le but d'obtenir leur adresse et de les raccompagner chez elles, en étant dans un état autre que normal (b) ;
- avoir terni l'image de la Ville auprès de ces étudiantes et de leur famille (c) ;
- avoir persisté à errer avec le véhicule communal sans effectuer le moindre travail durant l'après-midi du 20.8.2018, omettant d'aller délivrer les convocations à la séance du Conseil communal du 28.8.2018, de deux Conseillers Communaux, après être venu les chercher au secrétariat communal de sa propre initiative, alors qu'un autre agent était dévolu à cette tâche, et les avoir abandonnées dans le véhicule communal en fin de journée, le 20.8.2018, confirmant ainsi qu'il était tout sauf dans votre état normal (d) ;
- le 20.8.2018 toujours, l'abandon sur le siège conducteur des clés du véhicule de service immatriculé 1-BRU-104, laissant ainsi le véhicule ouvert, alors qu'il

²⁷ v. Cass., 6.6.2016, n° S.15.0067.F, juportal ; CT Bruxelles, 6e ch. extr., 16.10.2019, R.G. n°2017/AB/849

contenait diverses machines à percussion professionnelles qui auraient pu être dérobées (e) ;

- le 21.8.2018, l'agression verbale et physique du responsable du service GRH de la Ville, lors du dépôt d'une convocation l'invitant à se présenter à la séance du Collège du 22.8.2018, fait reconnu sans éprouver le moindre regret lors de l'audition par le Collège (f).

a) la mise en danger des étudiants de l'opération « été solidaire, je suis partenaire »

La cour a égard à l'attestation conjointe du 21.8.2018 signée par deux étudiantes que M.L a véhiculées dans sa camionnette de service. Elles y adressent les griefs suivants à M.L :

- M.L est venu en retard pour les récupérer ;
- il a « *improvisé* » le chemin du retour, a reconnu « *à un moment qu'il s'était trompé pour ensuite affirmer qu'il prenait un raccourci* » ;
- « *il a adopté un drôle de comportement, de malade ou de "personne bourrée"* » : « *il a conduit sur le côté gauche de la route et a risqué de peu un frontal* », « *il a mordu sur divers trottoirs* », « *il a emprunté des chemins improbables, heurtant de nombreuses branches* », il « *n'a pas respecté d'arrêt au stop de la fameuse chaussée de Baulers* ».

M.L rétorque que ces accusations « *sont peu crédibles* », mais n'explique pas en quoi elles le seraient. Ces reproches émanent en effet non pas d'une seule personne, mais de deux, lesquelles n'étaient pas des collègues de travail, ne connaissaient pas M.L et n'avaient *a priori* aucune raison de l'accabler. Celles-ci disent en outre avoir été effrayées par la conduite de M.L et, dans un compte-rendu du 21.8.2018, Madame S, travailleuse sociale chargée d'encadrer ces jeunes, confirme qu'à la sortie du véhicule les deux étudiantes ont montré de « *grands signes d'anxiété* » et se sont confiées à elle²⁸.

Quoi qu'en dise M.L²⁹, il n'y a par ailleurs aucune contradiction dans le fait que, d'une part, les étudiantes indiquent que M.L est venu les récupérer à 15h30 et, d'autre part, Madame S rapporte que M.L les a ramenées dans la cour des travaux où elle se trouvait à 16h15, soit 45 minutes après la fin réglementaire de leur journée³⁰.

Enfin, si la cour admet que l'état d'ébriété de M.L n'est pas établi à suffisance de droit, elle observe en revanche que c'est là le seul fait véritablement contesté par M.L dans ses conclusions d'appel³¹. Son retard n'est ainsi pas remis en question ni le fait qu'il a pris un raccourci ni le fait qu'il ait roulé du côté gauche de la route ni le fait qu'il ait heurté des branches ni le fait qu'il n'a pas marqué un stop. Même s'ils tentent de minimiser, le récit des

²⁸ Pièce 27 – dossier Ville

²⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.9

³⁰ Pièce 27 – dossier Ville

³¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.9

étudiantes est de plus conforté par les explications fournies par les enfants de M.L dans la lettre du 27.8.2018 où ils admettent que leur père « *a effectivement voulu combler ce retard en pleine heure de pointe en prenant un raccourci par de petites routes parfois endommagées* ». Ce récit est encore renforcé par les propres déclarations de M.L lorsqu'il reconnaît en page 12 de ses conclusions additionnelles et de synthèse de première instance que, « *à cause de son retard bien involontaire, [il] a tenté de rattraper un peu du temps perdu en roulant plus vite* ».

La cour juge donc établi le fait d'une mise en danger d'étudiants par la conduite dangereuse du véhicule qui les emmenait.

Ce fait est fautif et la faute est grave au vu des risques pris au niveau de la sécurité des passagers placés sous sa responsabilité. La gravité est d'autant plus marquée que, par le passé, M.L s'est déjà illustré par une conduite inappropriée du véhicule mis à sa disposition lui ayant valu 4 procès-verbaux pour excès de vitesse, respectivement en 2005, 2012 et 2017³².

b) le harcèlement de deux étudiantes

Toujours dans l'attestation conjointe du 21.8.2018, les deux étudiantes dénoncent le comportement suivant de M.L :

« (...) Arrivé dans la cour des Travaux, il s'est montré très insistant, voir harcelant envers nous, proposant sans cesse de nous ramener à la maison et pour ce faire nous demandant de manière incessante notre adresse. Cette situation nous a mise mal à l'aise et nous a impressionnée (...) »

Pour les motifs déjà énoncés ci-avant, la cour n'a aucune raison de douter de la sincérité de cette déclaration. Il en va d'autant plus ainsi que M.L reconnaît avoir proposé de reconduire ces deux étudiantes chez elles³³ et que, dans la lettre du 27.8.2018, ses enfants ajoutent qu'il est exact que, « *suite à son retard* », M.L « *a insisté pour les raccompagner* ».

Cela étant, la lettre de licenciement du 23.8.2018 invoque un fait de « harcèlement » sans mieux le qualifier. Ni dans cette lettre ni dans les conclusions de la Ville, la cour ne retrouve la moindre explication qui permette de comprendre en quoi et par référence à quelle norme juridique le fait devrait être qualifié de fautif. Sur les 4 pages de ses conclusions consacrées au « *transport de jeunes gens dans le cadre de l'opération "été solidaire, je suis partenaire" en date du 20.08.18* », la Ville n'apporte pas le moindre éclairage à ce sujet³⁴. Ce manque de précision empêche la cour de vérifier le caractère fautif du fait, à plus forte raison que M.L,

³² Pièces 4, 7, 8 et 11 – dossier Ville

³³ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.9

³⁴ V. conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 42-46

encore à l'audience, se prévaut de manière plausible de la visée bienveillante de l'acte reproché.

Ce fait ne peut donc être retenu au titre de motif grave.

c) l'atteinte à l'image de la Ville auprès de deux étudiantes et de leur famille

Ce fait est mis en lien avec les deux précédents.

La Ville reproche ici à M.L d'avoir, « *de ce fait* », « *terni l'image de la Ville auprès de ces étudiantes et de leur famille* ».

A nouveau, le fait est invoqué *ex abrupto* sans aucun autre développement dans les conclusions de la Ville³⁵. L'accusation est gratuite et non étayée. Elle ne repose que sur la propre conviction de la Ville. S'il est compréhensible que l'image de M.L ait bien été écornée auprès des deux étudiantes qu'il a raccompagnées le 20.8.2018, voire aussi de leur famille, il ne s'en déduit pas nécessairement une atteinte par ricochet à l'image de la Ville.

Ce fait n'est donc pas non plus retenu au titre de motif grave.

d) l'errance avec le véhicule communal et l'omission de la délivrance de convocations

En l'état, la Ville ne prouve pas, comme elle le prétend, que M.L a « *persisté à errer avec le véhicule communal sans effectuer le moindre travail durant l'après-midi du 20.8.2018* ». L'intéressé s'en défend en faisant notamment état d'un remplacement de serrure à l'école de Bousval que la Ville ne contredit pas.

Il est par contre avéré que les convocations prises en charge le 20.8.2018 par M.L, à tort ou à raison, n'ont pas été délivrées par ses soins. M.L ne conteste pas le fait qu'il a abandonné ces convocations dans son véhicule de service en fin de journée. Dans leur lettre du 27.8.2018, ses enfants concèdent d'ailleurs qu'il « *a tout simplement oublié* » de les remettre.

Ainsi circonscrit, le fait est fautif, mais tout au plus constitutif d'une négligence dans le chef de M.L, étant entendu que si, comme il le soutient, ce serait une certaine Madame R qui lui aurait demandé de prendre ces convocations, il lui appartenait alors de s'enquérir personnellement du délai qui lui était imparti pour les délivrer.

Pris isolément, ce fait ne pourrait justifier la rupture sur le champ du contrat de travail.

e) l'abandon des clés du véhicule communal 1-BRU-104 sur le siège conducteur

³⁵ V. conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 42-46

Non seulement M.L ne conteste pas le fait d'avoir abandonné sur le siège conducteur les clés du véhicule de service mis à sa disposition ni le fait que des machines à percussion professionnelles s'y trouvaient encore, mais il tente maladroitement de se justifier par la considération que « *déposer les clés dans une boîte qui n'est plus relevée après 16 heures et qui est accessible à tous n'avait pas de sens* » et que, en plus, les grilles de la cour où il avait laissé le véhicule allaient être fermées quelques minutes plus tard³⁶.

M.L ne peut sérieusement se dédouaner en renvoyant à l'attestation d'un autre collègue, Monsieur H, qui déclare que « *tous les véhicule étaient reconduits en fin de journée par les ouvriers dans la cour du service Travaux sans toujours les fermer à clé, ni même les remettre au tableau des clés prévu qui était accessible à tous et non surveillé dans le sas d'entrée du magasin* »³⁷. La mauvaise pratique des uns ne peut légitimer celle des autres. Le bon sens le plus élémentaire veut qu'un véhicule soit refermé à clé lorsqu'on le quitte, *a fortiori* lorsqu'il contient des outils professionnels susceptibles d'être dérobés. Il en va là pour n'importe quel travailleur de l'obligation générale qui lui est faite d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus³⁸.

Le fait est établi et est fautif.

La cour juge la faute grave, mais pas au point de conduire à elle seule à un congé pour motif grave.

f) l'agression verbale et physique du responsable du service GRH

Il n'est pas contesté que les faits en question se sont déroulés au domicile de M.L.

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 peut toutefois aussi trouver à s'appliquer à des faits de la vie privée, pourvu que ces faits révèlent une faute suffisamment grave que pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle³⁹.

La relation des faits telle qu'elle figure dans l'audition de Monsieur R effectuée le 21.8.2018 à la police de Nivelles-Genappe est largement corroborée par la retranscription donnée par la police d'un enregistrement sonore de la scène recueilli par Monsieur R⁴⁰. Il en ressort en substance que :

³⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.10

³⁷ Pièce 27 – dossier M.L

³⁸ Article 17, 1°, loi du 3.7.1978

³⁹ V. aussi en ce sens : Cass., 9.3.1987, Pas., I, 1987, p. 815 ; CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 30.6.2016, R.G. n°2012/AB/775

⁴⁰ V. dossier répressif, pièce 48 – dossier Ville

- Monsieur R a présenté à M.L une convocation du Collège communal en l'invitant à la signer pour réception et M.L a refusé en expliquant que sa mère était mourante ;
- M.L a insulté Monsieur R en le traitant de « fou », de « connard » et de « loser » ;
- M.L a poussé ou donné un coup à Monsieur R au niveau du torse, mais comme il reculait, ce dernier n'a pas ressenti le coup trop fort.

Dans ses conclusions, M.L assume qu'il a « *repoussé* » Monsieur R « *main ouverte au niveau du torse et de l'épaule droite* »⁴¹. Dans son audition à la police du 5.9.2018, il reconnaît en outre avoir dit à Monsieur R qu'il était un « *fou* », un « *connard* » et un « *loser* ». Enfin, dans la lettre du 27.8.2018, les enfants de M.L concèdent que leur père a « *fortement agressé verbalement ce monsieur et l'a molesté, sans gravité* », que sa « *réaction était certainement démesurée* », qu'il « *avait bu* » et qu'il « *n'était pas dans un état "normal"* ».

M.L ne prouve pas la provocation dont il fait état. En outre, la remise de la convocation au domicile de M.L contre accusé de réception peut parfaitement se comprendre eu égard au fait que le Collège communal devait tenir une séance pour l'entendre, le lendemain 22.8.2018 à 10h00, sur les faits du 20.8.2018. Enfin, en sa qualité de directeur des ressources humaines, Monsieur R avait toute la légitimité voulue pour se charger lui-même de cette besogne.

Il s'ensuit que le fait est établi et est fautif.

La gravité de la faute procède à la fois de ce qu'elle consiste en une atteinte à l'intégralité physique et morale d'autrui et de ce qu'elle manifeste un profond manque de respect à l'égard d'un supérieur hiérarchique.

La cour juge néanmoins, dans ce contexte privé particulier, que la gravité de la faute n'était pas telle qu'elle aurait rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

6.2.3.2. A ce stade, sont donc retenus au titre de motifs graves susceptibles de justifier le licenciement sur le champ de M.L les faits suivants :

- la mise en danger de deux étudiantes de l'opération « *été solidaire, je suis partenaire* » ;
- l'omission de la délivrance de convocations ;
- l'abandon des clés du véhicule communal 1-BRU-104 sur le siège conducteur ;
- l'agression verbale et physique du responsable du service GRH.

⁴¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, p.10

Si, à l'estime de la cour, aucun de ces faits ne peut justifier à lui seul le licenciement pour motif grave, la cour juge par contre que, pris dans leur ensemble, au vu de la diversité de leur nature et de leur succession en l'espace d'à peine deux jours et en considération aussi des manquements multiples qui ont jalonné la relation de travail et qui se sont accompagnés pour certains d'avertissements ou de recadrements, ces mêmes faits ont pu rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

6.2.4. Le droit à une indemnité compensatoire de préavis

Dans les circonstances précises de l'espèce rappelées *supra* au point 2, eu égard aux développements qui précèdent, la cour juge donc que c'est à bon droit que la Ville a pris la décision du licenciement pour motif grave.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée et l'appel principal de ce chef est rejeté.

6.3. Quant aux arriérés de rémunération pour le mois d'août 2018 – appel incident

6.3.1. Le premier juge, après avoir constaté que la fiche de paie rectificative du mois d'août 2018 ne correspondait pas à la réalité, a fait droit à la demande originaire de M.L tendant à entendre condamner la Ville à lui restituer la somme de 356,23 € due pour le mois d'août 2018, mais retenue irrégulièrement par la Ville à titre de compensation.

M.L invite la cour à confirmer le jugement attaqué sur ce point.

De son côté, la Ville poursuit la réformation à cet endroit du jugement *a quo*, en invitant la cour à constater que cette somme de 356,23 € correspond à un trop-perçu de M.L pour le mois d'août 2018 et en déboutant ce dernier de sa prétention sur cette somme.

La Ville explique que⁴² :

- deux fiches de paie ont été émises pour le mois d'août 2018 :
 - o la première fiche, émise automatiquement et erronément sans tenir compte du licenciement pour motif grave en date du 22.8.2018, annonçait le paiement intégral du mois, soit 1.994,14 € nets (pièce 18 – dossier M.L) qui lui a été payé ;
 - o la deuxième fiche, une fiche rectificative qui annule et remplace la précédente en indiquant une fin d'occupation au 22.8.2018 et un montant net à payer de 1.637,91 € (pièce 19 – dossier M.L).
- cela laissait apparaître un trop-perçu par M.L de 356,23 € nets, montant indu dans son chef auquel il n'a pas droit et qu'il ne peut pas réclamer ;
- la Ville a donc procédé comme suit :

⁴² Conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 76-79

- le 30.8.2018, elle a versé erronément une somme de 1.994,14 € à M.L pour la rémunération du mois d'août 2018 ;
- le 1.10.2018, appliquant le mécanisme de la compensation légale, elle a payé à M.L un montant de 3.013,79 € comprenant la somme de l'allocation de fin d'année (540,52 €), du solde des pécules de vacances (874,42 €) et des pécules de vacances anticipés (1.955,08 €), dont a été déduite la rectification de la fiche de paie du mois d'août 2018 (356,23 €).

Elle conclut ainsi que :

- M.L était redevable envers elle d'un montant trop payé pour le mois d'août 2018 de 356,23 € ;
- ce montant indu représentait une créance certaine, liquide et exigible que la Ville pouvait lui opposer ;
- conformément à l'article 1289, anc. CCiv.⁴³, il y avait bien lieu de compenser la somme due par la Ville au titre de pécules de sortie avec cette somme indûment perçue par M.L.

6.3.2. Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1.4 quant aux fiches de paie du mois d'août 2018 et au constat d'une fin de contrat pour motif grave à la date du 22.8.2018, M.L ne pouvait prétendre au paiement d'aucune somme pour la période allant du 23.8.2018 au 31.8.2018 inclus.

La somme nette de 356,23 € réclamée par lui dans sa demande originaire correspondait par conséquent à un trop-perçu qui a justifié le jeu de la compensation légale dont se prévaut la Ville.

Le jugement *a quo* sera partant réformé en ce qu'il a condamné la Ville à restituer la somme de 356,23 € à titre d'arriérés de rémunération pour le mois d'août 2018.

6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

M.L fait reposer entièrement sa prétention au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur la thèse que la Ville base elle-même son licenciement pour motif grave sur des actes qu'il n'a pas commis ou en leur donnant une dimension qu'ils n'ont pas⁴⁴.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.2, cette thèse est contredite et la demande de M.L est non fondée.

⁴³ L'article 1289, anc. CCiv., énonce que, lorsque « deux personnes se trouvent débitrices l'une envers l'autre, il s'opère entre elles une compensation qui éteint les deux dettes, de la manière et dans les cas ci-après exprimés »

⁴⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.L, pp. 15-16

6.5. Quant aux dommages et intérêts découlant de l'application de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail

6.5.1. La Ville réclame la condamnation de M.L au paiement d'une somme de 2.500 € au titre de dommages et intérêts découlant de l'application de l'article 18 de la loi sur les contrats de travail. Elle fait reposer cette demande sur les moyens suivants⁴⁵ :

- M.L a commis plusieurs fautes graves et lourdes, n'étant ni légères ni occasionnelles, ce qui implique qu'il ne peut pas bénéficier de l'immunité découlant de l'article 18 de la loi du 3.7.1978 ;
- la Ville a subi un dommage du fait de la mise à mal manifeste de sa réputation par les actes de M.L dans le cours de son contrat de travail ;
- son dommage est également relatif aux perturbations subies dans la commune, notamment du fait de l'agression de Monsieur R, impliquant un climat de stress, mais également au niveau des problèmes de fonctionnement liés aux comportements de M.L lorsqu'il était encore sous contrat de travail ;
- son préjudice est chiffré *ex aequo et bono* à un montant de 2.500 €.

M.L n'y oppose aucune contradiction dans ses conclusions.

6.5.2. Le premier juge a rejeté cette demande de la Ville au motif que « *le "ternissement" de sa réputation ne repose que sur sa propre conviction, ce qui est insuffisant pour démontrer l'existence d'un dommage* ».

6.5.3. La cour rejoint la conclusion du tribunal.

L'article 18 de la loi du 3.7.1978 dispose que :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

(...) »

Que M.L soit privé en l'espèce de l'immunité de responsabilité civile que lui procure cette disposition ne dispense pas la Ville d'établir l'existence de la faute, du dommage et du lien de causalité qui lui permettront d'engager sa responsabilité.

⁴⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 80-84

La Ville pointe uniquement deux fautes pouvant être qualifiées de fautes lourdes au sens de l'article 18 précité⁴⁶ :

- le fait du 20.8.2018 dans le cadre de l'opération « été solidaire, je suis partenaire » ;
- l'exercice de violences exercées le 21.8.2018 à l'égard du responsable du service GRH.

La Ville ne se montre pas bien précise à propos du premier fait. Elle s'y réfère de manière générale, comme s'il s'agissait d'un fait simple (« *le fait du 20.08.18* »), alors qu'il s'agit d'un complexe factuel. Quoi qu'il en soit, à propos de ce fait complexe, il a été dit *supra* au point 6.2.3 qu'une seule faute pouvait être retenue en fin de compte, à savoir la mise en danger d'étudiants par la conduite dangereuse du véhicule qui les transportait. La Ville ne démontre pas l'existence d'un dommage pouvant être mis en relation causale avec cette faute et n'identifie d'ailleurs pas clairement ce dommage. La prétendue « *mise à mal manifeste de sa réputation* » est tout sauf manifeste.

Pour le second fait, la Ville paraît y associer un dommage consistant dans les « *perturbations subies* » dans la commune. Le caractère vague de la description de ce dommage qu'aucune pièce ne vient objectiver empêche la cour d'en constater la réalité.

Il s'ensuit que l'appel incident de la Ville sur ce point est non fondé.

6.6. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

En l'espèce, M.L succombe pour l'entièreté de ses demandes.

Le jugement *a quo* est partant confirmé en ce qu'il statue sur les dépens.

M.L sera en outre condamné aux dépens d'appel de la Ville majorés des intérêts judiciaires.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

⁴⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse Ville, pp. 82-83

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

En conséquence :

- met le jugement *a quo* à néant, sauf en ce qu'il dit les demandes recevables, en ce qu'il dit non fondée la demande reconventionnelle d'un montant de 2.500 € à titre de dommages et intérêts et en ce qu'il statue sur les dépens ;
- statuant à nouveau, déboute Monsieur L de l'entièreté de ses demandes originaires et le déboute de son appel principal ;
- déboute la Ville de Genappe de son appel incident portant sur le paiement d'un montant de 2.500 € à titre de dommages et intérêts ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne Monsieur L au paiement des dépens d'appel de La Ville de Genappe liquidés à :

- 2.600 €, rehaussés à 3.000 € (montant de base indexé au 1.11.2022), à titre d'indemnité de procédure, majorés des intérêts judiciaires ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C. ANDRE, conseiller,

C. PAULI, conseiller social au titre d'employeur,

V. PIRLOT, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier désignée par une ordonnance du 4.9.2023 (rép. 2023/2008),

Assistés de A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

V. PIRLOT

C. PAULI

C. ANDRE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 20 novembre 2023, où étaient présents :

C. ANDRE, conseiller,

A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS,

C. ANDRE,