



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 21/183/A
Date du prononcé 16 novembre 2023
Numéro du rôle 2022/AL/585
En cause de : CPAS DE MARCHIN C/ P

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-G

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
définitif

*** contrat de travail – licenciement pour motif grave – secteur public – CPAS – délai de 3 jours prenant cours quand le Conseil de l'action sociale du CPAS a une connaissance suffisante des faits – audition préalable au licenciement nécessaire et utile – fautes commises – motif du licenciement : mensonges pour justifier les fautes – motif grave – art 35 LCT**

EN CAUSE :

Le CPAS DE MARCHIN, BCE 0212.149.688,

Ayant son siège à 4570 MARCHIN, Place de Belle-Maison et faisant élection de domicile pour les besoins de la procédure chez son conseil Me Laura MERODIO dont le cabinet est sis à 4020 LIEGE, Bd Emile de Laveleye 64,

partie appelante en principal et partie intimée sur incident, ci-après dénommée « le CPAS », ayant comparu par son conseil Maître Laura MERODIO MARCOS, avocat à 4020 LIEGE, Quai Marcellis 24,

CONTRE :

Monsieur P, RRN

domicilié à

partie intimée en principal et partie appelante sur incident, ci-après dénommée « Monsieur P »,

ayant comparu par son conseil Maître Alice LEBOUTTE, avocat à 4053 EMBOURG, Rue Charles Radoux Rogier 2 .

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 octobre 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 septembre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5ème Chambre (R.G. 21/183/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 29 décembre 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le jour même invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 25 janvier 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 25 janvier 2023, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 octobre 2023 ;
- les conclusions principales et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 27 mars 2023 et 14 juillet 2023 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 30 mai 2023 ;
- les dossiers de pièces déposés par la partie appelante et de la partie intimée à l'audience du 20 octobre 2023.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 octobre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Monsieur P est entré en fonction au CPAS de Marchin le 18 septembre 2005, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il a exercé la fonction d'agent d'insertion socio-professionnelle, de coordinateur de la maison des Solidarités et enfin d'accompagnateur social des demandeurs d'asile hébergés dans les ILA (initiatives locales d'accueil) du CPAS. L'ILA de Marchin compte (seulement) 6 logements, dont 5 accueillant un ménage et un communautaire.

Monsieur P connaîtra des périodes d'incapacité de travail.

Il résulte des procès-verbaux des réunions des 13/06/2019 et 25/7/2019 qu'à ces occasions les obligations administratives de Monsieur P lui ont été rappelées avec insistance. Au cours desdites réunions, il apparaît que des problèmes avaient déjà été mis en exergue pendant les congés de Monsieur P (logements non prêts alors qu'il avait affirmé le contraire) Il a été rappelé à Monsieur P toutes ses obligations, notamment la visite des logements tous les 15 jours, l'établissement d'états des lieux, la préparation des tâches pour éviter de surcharger ses collègues pendant ses congés, etc.

Le 18.6.2019, Monsieur P a assisté à une réunion où a été traitée une demande d'un sieur Jean N. d'une prise en charge d'une facture d'eau de 139,21 €.

Le 9.6.2019, Monsieur P a assisté à une réunion où a été traitée une demande d'un sieur Jean N. d'une prise en charge d'une facture de mutuelle de 345 € et d'une facture d'électricité de 365 €.

Le 4.2.2020, Monsieur P a utilisé la camionnette du CPAS pour un déplacement à la Clinique de l'espérance de Montegnée pour conduire un enfant prénommé N et revenir. Ce dernier devant passer la nuit à l'hôpital pour des examens. Le retour étant prévu le 5.2.2020. Monsieur P a donc conduit N le 4.2.2020, est revenu au CPAS, est allé le rechercher le 5.2.2020 et est rentré au CPAS. Au total, il y a donc 2 allers-retours à la Clinique de l'espérance. Monsieur P a utilisé la camionnette du CPAS pour les deux allers-retours. Dans le registre d'utilisation du véhicule professionnelle, il a indiqué comme motif du déplacement « *lift ILA Montegnée* ». Cependant, il a également sollicité et obtenu le remboursement de frais de déplacement avec son véhicule personnel le 5.2.2022 pour « N », qui correspondent à 2 allers-retours à Montegnée (83 km et 85 km – la distance d'un trajet étant de 42km).

Le 23 septembre 2020, s'est tenue une réunion d'équipe au sein du service ILA du CPAS. A cette occasion, les membres du personnel ont émis des reproches à l'encontre de Monsieur P :

- Non-respect des personnes et inéquités dans le traitement de celles-ci ;
- Erreurs répétitives et dissimulées qui mettent à mal le travail de l'équipe et l'image du service;

A la suite de cette réunion, tant Monsieur P que ses collègues ont interpellé leurs représentants syndicaux.

Le 15 octobre 2020, à la demande des représentants syndicaux, s'est tenue une réunion en présence du directeur général du CPAS, de la responsable des ressources humaines, de Monsieur P et de ses délégués syndicaux.

Différents griefs ont pu être formulés à l'égard de Monsieur P qui a exprimé son incompréhension quant aux reproches qui lui ont été faits, dit les avoir découverts lors de cette réunion et a regretté un manque de clarté quant à la méthode de travail à adopter. Il a notamment précisé n'avoir jamais été interpellé par la coordinatrice quant à sa façon de travailler.

Le CPAS a alors décidé de mener des entretiens individuels avec les 4 autres membres de l'équipe.

Du 16 octobre 2020 jusqu'au 18 janvier 2021, Monsieur P était d'abord en quarantaine et puis en incapacité de travail.

Les entretiens individuels se sont tenus entre le 22 et le 29 octobre 2020. Tous les membres du personnel émettent les mêmes reproches à l'encontre de Monsieur P, à savoir :

- Mensonges et dissimulations ;
- Problèmes de communication et absence de transfert d'informations ;
- Désobéissance aux ordres, non-respect des procédures internes ;
- Négligence dans le traitement des familles d'accueil ;
- Non-respect des collègues et des bénéficiaires des services du CPAS,...

Lors de ces entretiens, les collègues de Monsieur P ont fait état d'une rupture de confiance de leur part, d'un sentiment d'insécurité, d'une angoisse, d'une charge mentale et d'un surcroît de travail à supporter par ses collègues (qui doivent contrôler tous les dires et les actions de Monsieur P, craignant des répercussions négatives sur les bénéficiaires ILA).

Le 20 janvier 2021, à son retour, le bureau permanent du CPAS a adressé à Monsieur P un courrier d'avertissement et de convocation à un entretien de recadrage :

« La présente mise en demeure vous est adressée suite au constat de plusieurs manquements professionnels graves dans votre chef.

Alors que vous êtes engagé par le CPAS de Marchin depuis le 18 septembre 2005, la relation de travail s'est fortement dégradée au cours des dernières années. De nombreuses erreurs ont été découvertes dans la gestion de vos dossiers, engendrant des conséquences importantes tant pour les bénéficiaires ILA que pour vos collègues.

En particulier, nous déplorons des mensonges et dissimulations, qui engendrent une perte de confiance irrémédiable de la part de votre employeur et une surcharge de travail pour les autres membres du personnel.

Au cours d'une réunion qui s'est tenue le 23 septembre 2020, nous avons eu l'occasion de formuler les divers griefs qui vous sont reprochés.

Suite à cette rencontre, plusieurs collègues et vous-même avez interpellé votre déléguée syndicale, qui nous a informés d'un mal-être et d'une perte de cohésion au sein de l'équipe.

Le CPAS de Marchin étant particulièrement attentif au bien-être de ses travailleurs et souhaitant régler la situation de façon constructive, nous avons organisé entre le 15 octobre et le 29 novembre 2020 des rencontres avec chacun des membres du service séparément, en présence du Directeur général et de la gestionnaire des ressources humaines. Lors de votre audition du 15 octobre, vous étiez également accompagné de votre déléguée syndicale et du représentant permanent régional CGSP.

Il ressort de ces entretiens que vos erreurs répétitives et dissimulées aboutissent à une rupture de confiance. Elles créent un stress, une charge mentale et un surcroît de travail pour vos collègues, qui craignent les manquements professionnels et disent

vérifier vos prestations et affirmations. Sont également dénoncés vos problèmes de communication, votre désobéissance aux ordres et procédures du service, l'absence de transfert d'informations, le non-respect des collègues et des personnes, et les négligences dans le traitement des familles accueillies.

Les griefs sont unanimement formulés par l'ensemble des membres du personnel, ainsi que le Directeur général.

Cette situation ne peut évidemment perdurer.

Par la présente, nous tenons à insister sur la gravité des faits qui vous sont reprochés, dès lors qu'ils impactent de manière récurrente la situation des bénéficiaires ILA, la qualité des services fournis, l'image du CPAS de Marchin, ainsi que le bien-être des membres du personnel.

Soucieux de faire prévaloir les valeurs défendues par le CPAS de Marchin et de traiter de façon loyale un membre du personnel ayant une certaine ancienneté, nous avons décidé de vous accorder une dernière chance de rectifier votre comportement et n'avons à ce jour pas opté pour un licenciement pour motif grave.

Néanmoins, tout nouveau manquement qui serait constaté serait considéré comme une faute grave, s'inscrivant dans un contexte d'erreurs répétées et de rupture de confiance largement entamée avec votre employeur.

Nous tenions à vous en aviser formellement.

Vous avez repris votre activité ce 18 janvier 2021, suite à une incapacité de travail ayant débuté le 4 novembre dernier. Cette reprise est l'occasion de réfléchir de façon constructive à notre collaboration et à la rectification de vos erreurs.

Nous vous convoquons donc à un entretien de recadrage ce mardi 26 janvier à 10 h dans la salle du Conseil communal afin de vous exposer de vive voix les critiques vous concernant et définir avec vous les axes d'amélioration.

Afin d'être complets et transparents, nous joignons à la présente le procès-verbal de votre audition du 15 octobre 2020, ainsi que le listing non-exhaustif des erreurs rapportées par votre chef de service »

Était ainsi annexée à ce courrier de mise en demeure, une liste contenant **56** manquements dont :

19 : *Quick scan logements vendredi 21/08 non préparé. (on a toute une série de doc à fournir + grilles à compléter). Il dit ne pas avoir eu le temps car le quick scan a été programmé le 17/7 avec la dame de Fédasil...). Cependant, on a reçu un mail le vendredi 22 février 2019: Information Audit ILA: documents de préparation. Il était bien stipulé que tous les logements seraient analysés. On a été averti aussi lors des réunions Inter ILA qu'ils seraient tous vu avant juin 2020 (retard COVID j'imagine)... Pourquoi ne pas avoir déjà préparé les documents?*

30 : *A fait déménager un Monsieur alors que l'ancien locataire était toujours dans le nouveau logement.*

35 : *L'installation Internet de certains logements n'a pas été faite (1 connexion pour 4 logements).*

42 : *Payement d'un certificat d'équivalence de diplôme 102€ début 2020. Aucun passage au CAS, aucune discussion en équipe.*

Parmi les reproches ne figure pas (encore) celui du double paiement des frais de déplacement.

La réunion de recadrage a eu lieu de 26 janvier 2021 en présence de Madame C (Bourgmestre de la Commune), Monsieur F, (Président du CPAS), 2 des 8 conseillers de l'Action sociale, Monsieur J (DG CPAS), Madame DG (responsable RH) et Monsieur P.

Le compte rendu de la rencontre indique que l'objectif de la réunion était de

- recueillir l'état d'esprit de Monsieur P suite aux événements survenus avant son absence et pendant son absence et à la mise en demeure reçue;
- lui faire part de ce qui a été mis en œuvre pendant son absence;
- lui faire part de la manière dont est envisagé le travail à l'avenir.

La parole est ensuite donnée à Monsieur P qui lit un texte préparé :

« Je me trouve devant vous suite à une série de manquements qui me sont reprochés.

Certains sont vrais, oui, personne n'est parfait.

Néanmoins, j'insiste, je tiens à vous faire remarquer que bon nombre de ces reproches sont sortis du contexte, incomplets, interprétatifs, voire carrément faux. J'y viendrai par la suite.

Tout d'abord, je voudrais que vous teniez compte du fait que je ne suis pas AS et que certaines formalités administratives ne sont pas aussi naturelles pour moi que pour une AS.

Je suis plutôt accompagnateur de terrain et une fois dans l'action, on fait au mieux. J'ai à cœur de privilégier l'acte plutôt que la paperasse.

Oui, je l'admets, j'ai fait des erreurs, la première étant d'avoir confondu collègues et amies.

Quoi qu'il en soit, j'ai toujours fait mon travail «en bon père de famille » pour les personnes accueillies, de l'accueil du premier jour au lendemain de leur départ. J'ai toujours été disponible que ce soit pour eux, parfois au détriment d'autres choses (exple l'ouvrier qui vient alors que les gens sont absents, répondre à 5h am, ...), ou pour l'institution (exple répondre au téléphone —sur mon GSM privé- ou aux mails pendant mes congés, revenir pour donner une carte de banque introuvable, mais qui est à la même place depuis toujours, ...).

Il est facile de ramener la couverture à soi ou de critiquer à postériori, sans regarder tout le travail qui a été fait en amont pour que tout se passe au mieux une fois le moment venu (exple les cuisinières, les accouchements, ...).

De plus, est-il opportun pour un travailleur du CPAS d'apporter plus de crédit aux dires d'un bénéficiaire CPAS, (fusse-t-il «demandeur de protection internationale») plutôt qu'à un collègue? Depuis quand prend-on les dires des demandeurs pour argent comptant ?

Je pensais, comme me l'a fait remarquer dernièrement une personne du CPAS, que les périodes de délation n'étaient plus d'actualité. Au vu de la liste de «manquements» qui me sont reprochés, je m'interroge. Est-ce une pratique revenue à la mode suite aux délations COVID (ou un effet secondaire de la COVID) ? Ne sont ce pas des pratiques d'antan, oubliées ? Dois-je alors faire remarquer que telle collègue passe son temps sur Facebook, que l'autre passe ses commandes sur Zalando ou que celle-ci prépare ses vacances sur son temps de travail avec le matériel mis à sa disposition par le CPAS? Relever 3 pages de manquements sur un an, sérieusement, je ne sais qu'en penser ?

Je voudrais maintenant revenir sur tout ce qui m'est reproché. Je les ai rangés dans un autre ordre pour rendre l'ensemble cohérent.

(...)

2. Erreurs dans des dates

c) Faire déménager un bénéficiaire alors que l'ancien locataire n'a pas encore quitté les lieux (30)

Ce n'est pas ma décision: Monsieur a décidé seul de partir de son domicile initial. Il ne m'a pas donné de date. Je lui ai demandé s'il était sûr de vouloir partir, et il a acquiescé. Etant donné qu'il avait l'air sûr de lui, je n'ai pas investigué plus loin.

(...)

4. Manque de communication/de clarté dans la répartition des tâches

(...)

i) Paiement d'un certificat d'équivalence sans passer par le CAS (42)

Je n'ai jamais payé de certificat d'équivalence. La jeune fille en question dispose d'un diplôme universitaire de pharmacienne et souhaitait une équivalence. Je lui ai donné toutes les infos pour introduire sa demande dans les règles de l'art, mais n'ai en aucun cas donné mon accord pour un remboursement. Je souhaiterais néanmoins faire remarquer que ces faits remontent à plus d'un an; je souhaiterais, à l'avenir, être informé des problèmes de ce genre immédiatement, ce qui permettrait d'éviter d'en arriver à de telles extrémités.

8. Manquements/oublis

d) Quick scan des logements le 21/08 pas préparé (19)

Nous en avons parlé lors de la réunion syndicale. Je répète que comme la visite tombait pendant mes congés, j'ai demandé un report pour ne pas surcharger mes collègues.

Concernant les documents, j'ai déjà expliqué à mon directeur que, plutôt que de courir dans tous les sens, nous allions attendre d'avoir un compte rendu des choses qui n'allaient pas pour plancher uniquement sur celles-là. La coordinatrice de Fédasil m'a dit qu'il y aurait beaucoup de « rouge », mais qu'il ne fallait pas s'inquiéter, que c'était

beaucoup de petites choses et que c'était le cas de tous les ILA. C'était la première fois pour tous y compris pour la coordinatrice qui a, peut-être, préféré pêcher par excès.

Fédasil nous a demandé de leur faire parvenir un document que nous avons créé parce qu'il était bien fait.

(...)

i) Pas d'installation internet dans tous les logements (35).

Pour rectifier les faits, ce sont 2 réseaux sur 3 qui ont été assurés (par mes soins). Pour le 3^e, j'ai marqué mon désaccord car il s'agit du logement MA, certes, mais habité par des bénéficiaires RIS, pour qui j'estime ne pas être compétent. Par ailleurs, des demandes similaires ont déjà été introduites par des bénéficiaires RIS et ont été refusées par le CAS. Je me suis donc aligné sur cette façon de fonctionner, par souci d'équité.

(...) »

Le compte rendu de la rencontre indique :

« Dès lors que (Monsieur P) précise qu'il nous remettra copie de ce document, l'ensemble des participants a écouté attentivement ce dernier.

Une fois le document lu dans son intégralité, Monsieur P résume ses propos en disant que sur les 56 reproches formulés, il en reconnaît 5.

Monsieur J réagit et revient sur la réponse donnée au fait qu'il avait fait déménager un bénéficiaire alors que le locataire n'avait pas encore quitté les lieux. Monsieur J indique avoir pris connaissance des échanges de sms entre lui et le bénéficiaire et qu'il ne peut pas recevoir l'explication de Monsieur P qui est en totale contradiction avec les échanges qu'il a lus.

Monsieur P maintient sa position.

Monsieur J indique qu'il examinera ses réponses à tête reposée et les confrontera aux éléments en sa possession. »

La bourgmestre conseille alors à Monsieur P, au vu de son état et de son mi-temps médical, d'aller voir son médecin ce que ce dernier fera. Il sera en incapacité de travail dès le 27 janvier 2021.

Par email du 3 février 2021, Monsieur transmettra par écrit au CPAS ses explications susmentionnées.

Le CPAS a examiné les explications fournies par Monsieur P le 3 février 2021.

Le 17 février 2021, le CPAS convoque Monsieur P à une audition préalable à licenciement se tenant le 1^{er} mars 2021 :

« Contexte de la convocation à l'audition.

Un courrier de mise en demeure vous a été adressé le 20 janvier 2021 suite au constat de plusieurs manquements professionnels graves.

Ce dernier était accompagné du compte-rendu de la réunion du 15/10/2020 et d'une liste de vos manquements.

Cette mise en demeure faisait plus précisément état :

1/ de la dégradation de la relation de travail au cours des dernières années, des nombreuses erreurs découvertes dans la gestion de vos dossiers, engendrant des conséquences importantes tant pour les bénéficiaires ILA que pour vos collègues.

2/ des mensonges et dissimulations qui engendrent une perte de confiance irrémédiable de la part de votre employeur et une surcharge de travail pour les autres membres du personnel.

Elle soulignait la gravité des faits qui vous sont reprochés, dès lors qu'ils impactent de manière récurrente la situation des bénéficiaires ILA, la qualité des services fournis, l'image du CPAS de Marchin, ainsi que le bien-être des membres du personnel.

Elle précisait également que tout nouveau manquement qui serait constaté serait considéré comme une faute grave, s'inscrivant dans un contexte d'erreurs répétées et de rupture de confiance largement entamée avec votre employeur.

Elle vous convoquait enfin à un entretien de recadrage ayant pour but de vous exposer les critiques vous concernant et identifier les axes d'amélioration.

Lors de cette rencontre, vous avez tenu à apporter vos commentaires sur les 56 manquements qui vous ont été notifiés.

Vous indiquez que la majorité de ces manquements sont sortis du contexte, incomplets, interprétatifs voire carrément faux.

Vous avez tenu à répondre point par point aux reproches qui vous étaient faits oralement, nous notifiant que vos réponses nous seraient transmises par écrit.

Une fois vos arguments exposés, et après que vous ayez exprimé votre ressenti et l'impossibilité de reprendre votre fonction au vu des reproches formulés par vos collègues et votre supérieur, la rencontre s'est clôturée.

Quelques jours plus tard, soit le 3 février 2021, vous nous avez transmis vos commentaires.

Nous nous sommes alors penchés sur chacun de ceux-ci afin de les confronter aux versions de vos collègues mais aussi à des faits objectifs et nous avons

malheureusement dû constater que vous persistiez dans le mensonge et dans la minimisation de vos manquements et de leurs conséquences sur vos collègues et les bénéficiaires ILA ce qui nous a amené à votre convocation pour cette audition.

En voici les exemples les plus frappants :

1. Vous déclarez: « être un accompagnateur de terrain et privilégier l'action à la paperasse ».

Ces propos ne correspondant pas du tout à la réalité de votre travail puisque vous êtes présents au bureau entre 80 et 90 % de votre temps.

2. Au sujet des quick scan des logements du 21/08 non préparés (19)

Vous déclarez :

- «Nous en avons parlé lors de la réunion syndicale. Je répète que comme la visite tombait pendant mes congés, j'ai demandé un report pour ne pas surcharger mes collègues.

- Concernant les documents, j'ai déjà expliqué à mon directeur que, plutôt que de courir dans tous les sens, nous allions attendre d'avoir un compte rendu des choses qui n'allaient pas pour plancher uniquement sur celles-là. La coordinatrice de Fedasil m'a dit qu'il y aurait beaucoup de «rouge », mais qu'il ne fallait pas s'inquiéter, que c'était beaucoup de petites choses et que c'était le cas de tous les ILA. C'était la première fois pour tous y compris pour la coordinatrice qui a, peut-être, préféré pêcher par excès.

- Fedasil nous a demandé de leur faire parvenir un document que nous avions créé parce qu'il était bien fait. »

Le contrôle des logements (quickscan) a été annoncé par mail aux travailleurs sociaux des ILA de la Région SUD le 22 février 2019 par Monsieur S. E, coordinateur de la Région Sud à Fedasil. Les documents afin de préparer le contrôle et le suivi étaient joints au mail. Nul besoin donc d'attendre les remarques pour se conformer aux exigences.

Suite à l'inspection du 21 août 2020, de nombreux manquements étaient soulevés (extincteurs non conformes, détecteurs incendie enlevés,...), des manquements pour lesquels selon vous il ne fallait pas s'inquiéter mais qui pourtant pouvaient nuire à la sécurité des résidents.

Ces manquements reflètent un vrai manque de suivi des bénéficiaires, d'anticipation par rapport à l'inspection que vous reconnaissez clairement mais dont vous niez la gravité.

3. Sur le déménagement d'un bénéficiaire alors que l'ancien locataire n'a pas encore quitté les lieux (30)

Vous indiquez « Ce n'est pas ma décision: Monsieur a décidé seul de partir de son domicile initial. Il ne m'a pas donné de date. Je lui ai demandé s'il était sûr de vouloir partir, et il a acquiescé. Etant donné qu'il avait l'air sûr de lui, je n'ai pas investigué plus loin ».

Cette déclaration est fausse et totalement contraire au contenu des SMS envoyés par le bénéficiaire qui vous supplie de trouver une solution (voir annexe 1).

4. Sur le paiement d'un certificat d'équivalence sans passer par le CAS (42)

Vous indiquez : « Je n'ai jamais payé de certificat d'équivalence. La jeune fille en question dispose d'un diplôme universitaire de pharmacienne et souhaitait une équivalence. Je lui ai donné toutes les infos pour introduire sa demande dans les règles de l'art, mais n'ai en aucun cas donné mon accord pour un remboursement. Je souhaiterais néanmoins faire remarquer que ces faits remontent à plus d'un an; je souhaiterais, à l'avenir, être informé des problèmes de ce genre immédiatement, ce qui permettrait d'éviter d'en arriver à de telles extrémités ».

Encore une fois, vous niez ouvertement un fait alors que nous disposons de la preuve que vous avez remboursé la famille par virement en l'absence de décision du Conseil vous autorisant à le faire (voir annexe 2).

5. Sur les Logements — Visite — ROI -Etat des lieux d'entrée et de sortie — dossier social.

Lors de notre rencontre du 26 janvier 2021, vous nous avez affirmé que tous vos dossiers étaient en ordre.

Deux rencontres ont été organisées les 13/06/2019 et 27/08/2019 afin de soulever plusieurs problématiques, fixer les attentes du Directeur général (annexe 3)

Vous avez reçu un profil de fonction précisant clairement vos missions et vos tâches en date du 2/10/2019. (annexe 4)

Après vérification, certains ne contiennent pas d'état des lieux d'entrée, pas de ROI signés par les bénéficiaires, pas d'évaluation des besoins après six mois comme stipulé dans les normes de qualité sur l'accueil pour tous les bénéficiaires.

6. absence d'installation Internet dans tous les logements (35)

Vous indiquez : « Pour rectifier les faits, ce sont 2 réseaux sur 3 qui ont été assurés (par mes soins). Pour le 3^e, j'ai marqué mon désaccord car il s'agit du logement

ILA, certes, mais habité par des bénéficiaires RIS, pour qui j'estime ne pas être compétent. Par ailleurs, des demandes similaires ont déjà été introduites par des bénéficiaires RIS et ont été refusées par le CAS. Je me suis donc aligné sur cette façon de fonctionner, par souci d'équité ».

Ces propos sont inexacts. Lors de la réunion d'équipe du 25/06/2019, vous avez souligné que « Selon le règlement FEDASIL, tous les ILA ont internet payé par le CPAS ».

Une décision du Conseil du 4 juillet 2019 a modifié le ROI et concerne l'installation d'Internet dans tous les logements. Cette décision vous a été transmise et figure dans votre farde logement.

Il y avait une seule connexion Internet (et non deux) pour 3 habitations dont une est communautaire.

Les démarches ont été réalisées le 24 novembre 2020 par une de tes collègues alors que tu étais en incapacité de travail (voir annexe 5)

Nous constatons donc à regret qu'en dépit de la mise en demeure vous sommant de mettre un terme aux manquements qui vous étaient reprochés en ce compris notamment les mensonges, vous perpétuez ceux-ci.

Nous souhaitons donc vous entendre afin que vous vous expliquiez avant que le Conseil ne se prononce. »

En annexe de la convocation, figuraient

- les SMS du vendredi 28/8/2020 et lundi 31/08/2020 dans lesquels le bénéficiaire (WISSAM) écrit que le logement est occupé (pièces 6/2 et 6/3) :
 - « Bonjour monsieur D, le locataire m'a parlé à Namur et m'a dit qu'il partait mercredi prochain après avoir obtenu l'accord des deux communes du côté flamand ».
 - « Ok mais moi j'ai tout organisé pour lundi. Peut-être allez-vous devoir cohabiter quelques jours ensemble. Eric recommande les travaux lundi matin ».
 - « s'il vous plait ».
 - « Je ne saurais rien faire, en plus j'ai d'autres obligations mercredi, désolé. Je ne suis pas seul à décider, hélas »
 - Le lundi 31/8/20 « Je vous attends Monsieur D, j'ai fini ».
- la preuve de paiement par Monsieur P de deux certificats d'équivalence.

- la preuve que c'est une collègue de Monsieur P qui a réalisé le 24.11.2020 (quand Monsieur P était en incapacité de travail) les démarches pour installer la seconde connexion internet non réalisées jusque-là ...

- les procès-verbaux des réunions des 13/06/2019 et 25/7/2019 au cours desquels ses obligations administratives ont été rappelées avec insistance à Monsieur P. Au cours desdites réunions, il apparaît que des problèmes avaient déjà été mis en exergue pendant les congés de l'intimé (logements non prêts alors qu'il avait affirmé le contraire) Il était rappelé à Monsieur P toutes ses obligations, notamment la visite des logements tous les 15 jours, l'établissement d'états des lieux, la préparation des tâches pour éviter de surcharger ses collègues pendant ses congés, etc.

- la description de la fonction de Monsieur P dont il ressort qu'il avait des missions sur le terrain et des charges administratives.

Le dossier constitué par le CPAS quant aux reproches formulés a été transmis à Monsieur P en date du 25 février 2021.

Le 1^{er} mars 2021, le conseil de Monsieur P a sollicité un report de l'audition, en transmettant un certificat attestant de son incapacité de travail.

L'audition a donc été reportée au 15 mars 2021.

Le 15 mars 2021, le CPAS a suspecté de nouveaux manquements dans le chef de Monsieur P, à savoir des déclarations mensongères concernant ses frais de déplacement et la mise au travail à son domicile et pour son propre compte de bénéficiaires et bénévoles du CPAS. Une convocation ampliative lui a donc été adressée à l'intimé le jour-même.

Le 15 mars 2021 s'est tenue l'audition de Monsieur P devant le conseil de l'action sociale. Y étaient présents :

- Monsieur P.F., Président.
- Mesdames et Messieurs S.B., F.D., B.M., M.D., C.F., M.L., et D.C.
- conseillers(ières) ,
- R.J. Directeur général,
- S.D.G., Responsable RH,
- Me M, conseil du CPAS,
- Monsieur (D.) P
- et Me D (son conseil)

« S.D.G. :

Un courrier de mise en demeure vous a été adressé le 20 janvier 2021 suite au constat de plusieurs manquements professionnels graves.

Ce dernier était accompagné d'une liste de vos manquements.

Cette mise en demeure faisait état plus globalement :

1/ de la dégradation de la relation de travail au cours des dernières années, des nombreuses erreurs découvertes dans la gestion de vos dossiers, engendrant des conséquences importantes tant pour les bénéficiaires ILA que pour vos collègues.

2/ des mensonges et dissimulations qui engendrent une perte de confiance de la part de votre employeur et une surcharge de travail pour les autres membres du personnel.

Elle précisait également que tout nouveau manquement qui serait constaté serait considéré comme une faute grave, s'inscrivant dans un contexte d'erreurs répétées et de rupture de confiance largement entamée avec votre employeur.

Elle vous convoquait enfin à un entretien de recadrage ayant pour but d'envisager des pistes d'actions pour le futur.

Lors de cette rencontre, vous avez tenu à apporter vos commentaires sur chacun des 56 manquements qui vous ont été notifiés, nous notifiant que vos réponses nous seraient transmises par écrit.

Une fois vos arguments exposés, et après que vous ayez exprimé votre ressenti et l'impossibilité de reprendre votre fonction au vu des reproches formulés par vos collègues et votre supérieur, la rencontre s'est clôturée.

Après cette rencontre et sur base de vos commentaires écrits transmis le 3 février, nous nous sommes penchés sur chacun de ceux-ci afin de les confronter aux versions de vos collègues mais aussi à des faits objectifs et nous avons malheureusement dû constater que vous persistiez dans le mensonge et dans la minimisation de vos manquements. Ces nouveaux faits nous ont conduits à vous convoquer le 1^{er} mars pour une audition préalable à un éventuel licenciement pour faute grave, audition pour laquelle vous avez sollicité un report.

Nous vous entendons donc aujourd'hui afin de vous entendre sur ces nouveaux faits relevés

R.J.

A titre d'exemples

1. Lors de votre audition : Vous déclarez : « être un accompagnateur de terrain et privilégier l'action à la paperasse »

Lorsqu'on interroge vos collègues, ceux-ci nous disent que vous êtes majoritairement présent votre temps derrière votre ordinateur. Et lorsqu'on consulte les dossiers, on ne constate que très peu de traces de votre passage sur le terrain.

Comment l'expliquez-vous ?

DP : Que manque-t-il comme élément :

RJ : Les ROI, document important qui fixe les règles d'occupation et les sanctions disciplinaires, les état des lieux, l'évaluation des besoins,

DP : Les ROI ne sont pas traduits dans un document qu'ils comprennent, je ne trouve pas judicieux de leur faire signer un document quand ils ne peuvent être sûrs de ce qu'ils signent. Donc ce que je fais c'est que dans la semaine de leur arrivée, je leur explique.

(RJ) Il est prévu par FEDASIL que les documents soient signés. Pareil pour l'état des lieux. Mr S avait cassé une télévision mais l'état des lieux d'entrée n'était pas signé. Cela a engendré une décision de libération de l'épargne par le Conseil.

DP : on l'a fait ensemble avec Mr S, je l'ai remis au net et il ne l'a pas signé, et je l'ai envoyé à l'assistante sociale qui me l'a remis signé.

RJ : Délicat déontologiquement de renvoyer à l'assistante sociale. Pourquoi ne pas l'avoir renvoyé directement ?

DP : cela m'a semblé le plus facile.

RJ : il y a des règles, elles sont obligatoires.

Les accusés de réception, pareil, il n'y en a pas. Dans un CPAS c'est la base, permet au bénéficiaire de la contester.

DP : Par rapport à cela, j'utilisais des cahiers caborne, et je fais signer les gens, ils reçoivent l'original et je garde la copie.

RJ : Moi je n'ai pas vu d'accusé réception. C'est un document spécifique sur lequel est mentionné les voies de recours. C'est obligatoire.

DP : J'ai utilisé ce système depuis 10 ans sans que cela ne pose problème

RJ : Tes collègues t'ont fourni les documents.

Me L : à ma connaissance, les voies de recours ne doivent pas être mentionnées sur l'accusé de réception de la demande mais bien dans les décisions.

DP : Ca a tjs fonctionné comme ça. Ca date de l'époque où je travaillais avec une ancienne collègue. Ça n'a jamais embêté personne.

SD : Comment expliquez-vous la différence de perception par rapport à celle de vos collègues quant à votre présence sur le terrain ?

DP : Je n'y étais plus à cause du Covid.

SD : Mais même avant cela.

DP : j'ai eu des problèmes de dos et j'ai essayé de faire au mieux, le problème vient de là, c'est bien parce que je suis un acteur de terrain que j'ai du mal avec le travail administratif.

Me L : le rapport contenant les auditions des collègues de Monsieur ne renseigne pas le moment où ce constat des collègues a été fait.

RJ : Je rebondis alors sur les visites. Pour un dossier, la première a eu lieu après 10 mois. L'emménagement a lieu en janvier et les visites ont lieu le 9/10 et puis le 4/12 et puis le 7/1.

DP : Il y a eu des visites avant, je ne suis pas resté 10 mois sans voir les gens. Tout se trouve dans les cahiers ou dans le G.

Me L : Mr P n'a eu accès à rien pour pouvoir préparer sa défense.

RJ : oui il a demandé à reprendre des documents internes, ce qui a été refusé.

L : Oui mais il est donc difficile d'apporter une réponse précise sans avoir repris ces dossiers.

RJ : On t'a rappelé de faire les visites tous les 15 jours.

DP : je l'ai fait une fois qu'on m'a fait la remarque.

RJ : Moi je ne trouve pas de trace, j'ai vérifié.

DP : en effet je les faisais une fois par mois et dès le moment où on me l'a dit, je l'ai fait tous les 15 jours. Je ne sais plus à quelle réunion c'était qu'on me l'a rappelé.

RJ : le 2/10/2019, réunion avec la coordinatrice : rappel de faire les états des lieux, et vous vous êtes accordés pour qu'une visite soit réalisée tous les 15 jours..

DP : Ce jour-là j'ai fait la demande que les états des lieux soient faits à deux personnes car la perception peut être différente. Car souvent je vois un changement du tout au tout entre le moment de l'entrée et la sortie.

SD : Quel est le rapport ?

DP : C'était pour la question des états des lieux. Pour les visites, au début je le faisais tous les mois et puis après je suis passé à tous les 15 jours.

RJ : Ces visites sont exigées par FEDASIL depuis au moins 2018, elles ne sortent pas de nulle part et tu ne t'en es préoccupé qu'après le contrôle de FEDASIL en 2020. Dès 2019, FEDASIL parlait des documents de contrôle.

RJ : En ton absence, en un mois avec l'équipe, on a réglé presque toutes les demandes qui ont été formulées par FEDASIL. On a dû en urgence faire un marché public pour se remettre en conformité.

A la lecture du P.V. Monsieur P souhaite préciser qu'il avait entrepris des démarches pour remettre les logements en ordre (ex. : conformité des extincteurs, entretien chaudière, etc.).

Me L : Mr P s'est déjà expliqué longuement sur les griefs formulés dans l'avertissement du 20 janvier. Je pensais que l'objectif était de s'expliquer sur les mensonges et les dissimulations et non sur l'absence de correspondance entre les attentes de

l'employeur et les aptitudes du travailleur. Il faut en revenir à l'objet de la convocation et Mr P est prêt à s'en expliquer. Evidemment si le Conseil a des questions, il est disposé à y répondre mais je m'en réfère à sa note.

SD : Effectivement, le but n'était pas de réentendre Mr sur ces faits mais qu'il s'explique sur le fait de minimiser des faits graves alors même qu'il avait été mis en demeure de ne plus le faire.

RJ : Explique-nous l'incident du déménagement d'un bénéficiaire alors que l'ancien locataire n'a pas encore quitté les lieux (30)

DP : J'ai précisé lors de l'audition, celui qui écrit le message intervient comme interprète de son colocataire et non en son nom personnel.

Mr A a reçu une réponse positive de l'office des étrangers, il trouve un logement à Bruxelles mais ce logement est tjs occupé et nous nous mettons d'accord sur une nouvelle date de déménagement.

Le locataire ne partant pas, Mr A demande encore un report, on se met encore d'accord.

Au deuxième report, c'est ici qu'on a les photos du sms. On a fini par se rencontrer face à face plutôt que d'échanger par sms. Quand je suis arrivé sur place, il a confirmé avoir pris ses dispositions pour son déménagement et m'a remercié.

Donc tout ce que tu dis est juste mais il y a un contexte autour qui permet d'avoir une autre perception.

RJ : Mr A a déménagé bien avant Issam, les dates ne correspondent pas. Mr A est parti fin août et Issam après, j'ai vérifié les dates.

DP : Je suis fort étonné car c'est le logement à Bruxelles et non à Namur qui était occupé. Non pas I, A.

RJ : je suis allé moi-même sur le terrain, pcq l'article 60 voulait me faire constater son travail, Mr A n'était plus là

Dp : Mr A est parti au mois d'août

RJ : C'est I qui te supplie de ne pas déménager le lundi

L : Je suppose qu'on a les dates dans les documents. Ca pourra donc être vérifié.

DP : est-ce possible que vous confondiez les deux dossiers ? C'est celui de Bruxelles qui était occupé, pas celui de Namur, lui il était disponible

RJ : J'ai tout vérifié, les dates ne correspondent pas avec ton explication.

DP : Ben alors c'est que je me trompe. Un rendez-vous avait été pris avec l'assistante sociale du CPAS. C'est que je me suis trompé.

RJ : Quel est le respect pour une personne qui te supplie. On peut trouver des solutions. Et tu réponds « c'est pas moi qui décide », si c'est moi décide, je n'ai pas été consulté car j'aurais trouvé une solution.

DP : Si c'est I, il y a un rendez-vous avec le CPAS de Namur et c'est lui qui s'occupait de lui mettre un logement à disposition. Donc ça m'étonnerait qu'on lui propose un logement avec quelqu'un dedans.

SD : donc vous ne vous souvenez pas de cet échange avec I ?

DP :NON

(Note de la cour : devant la cour, le CPAS produit :

- La décision de retrait de l'aide sociale de M. A, motivée par « vu que vous avez intégré le Centre Fédasil à Uccle en date du 11/02/2020 » (pièce 16/1).
- Le registre national attestant que WISSAM est domicilié Namur depuis le 3 septembre 2020 et la décision de retrait d'aide sociale à dater du 1/9/2020 (pièces 16/2 et 16/3).
- Les SMS échangés avec W le vendredi 28 août et lundi 31 août 2020.)

RJ : Sur le paiement d'un certificat d'équivalence sans passer par le CAS, je constate une sortie de ton compte qui correspondent à deux paiements. Il y a un paiement qui part sans avoir fait l'objet d'une décision administrative

DP : moi j'ai mal compris, je pensais que c'était pour la sœur et c'est après que j'ai compris que c'était pour les deux cadettes. Il s'agissait de deux équivalences nécessaires pour ne pas les soustraire à l'obligation scolaire. J'aurais dû faire une demande urgente mais j'ai agi comme un bon père de famille, comme je l'aurais fait pour moi. Je n'ai pas des réflexes d'une assistante sociale.

L : en 15 ans, il n'y a pas de réunion de recadrage, pas de critique sur son travail, en 2019 deux rencontres sur des logements et en 2020 les premières difficultés sont évoquées, Mr ne comprend pas ce qui lui arrive et demande une réunion syndicale. Il est ensuite placé en quarantaine et puis en incapacité de travail pour burnout, et alors qu'il reprend, on lui notifie cette lettre, et on demande de venir s'en expliquer. Il s'est présenté à vous pour défendre les faits qui lui étaient reprochés. C'est une démarche habituelle de vouloir exprimer son point de vue. Mais ce n'est pas facile de devoir s'expliquer sur 57 faits qui se sont déroulés sur 12 à 18 mois dans ce contexte de retour d'incapacité, il peut y avoir des erreurs. C'est conséquent et il en est conscient. Mettez-vous dans les basquets de Mr qui revient après un burn out et on lui demande des explications sur 57 griefs.

Mr reconnaît aujourd'hui certains des faits reprochés et si les griefs avaient été plus précis à l'époque, il n'y aurait peut-être pas eu ce malentendu.

Aujourd'hui il se présente à vous, alors que son médecin estime qu'il n'est toujours pas en état.

Me M : c'est quand même interpellant qu'il fasse un paiement sans décision administrative, qu'il n'y ait pas de régularisation après et que quand on l'interroge, il ne sache pas identifier le fait précis qui lui est reproché. Qu'en tire-t-on comme conclusion, est ce que ça cache quelque chose que ça ne l'ait pas marqué plus que ça ? Y aurait-il eu d'autres dissimulations si un manquement pareil ne peut pas être identifié ? On peut se poser légitimement la question d'une confusion volontaire avec un autre cas.

DP : je reconnais maintenant mon erreur. Les deux équivalences sont pour deux sœurs et je pensais au cas de l'ainée qui est chronologiquement le dernier. Je pensais honnêtement qu'on parlait de la troisième.

LM : Vous êtes convoqué à un entretien pour fixer les axes d'amélioration. Même si vous pensiez à une autre personne, ne trouviez-vous pas que c'était le moment de reconnaître que vous l'aviez fait pour ses sœurs et que vous ne remettez pas le couvert.

DP : je n'ai plus pensé au problème des cadettes.

SD : il s'agissait de la même famille et vous n'avez pas été capable de faire le lien ?

DP : non

RJ : Je passe au fait suivant, celui des connexions internet. Je me rends dans les logements en août 2020 et je constate qu'il y a une seule box pour tous les logements. On sait qu'il y a un logement communautaire où se trouve la box et les habitants des deux autres logements doivent sortir pour avoir le wifi. Pourquoi tu declares que 2 logements sur 3 ont une connexion alors que ça n'est pas vrai. Il y avait une seule connexion Internet (et non deux) pour 3 habitations dont une est communautaire.

Les démarches ont été réalisées le 24 novembre 2020 par une de tes collègues alors que tu étais en incapacité de travail.

DP : Il y a trois maisons dont 1 est occupée par des RIS. Pour les 2 autres, j'étais au bureau quand le technicien me sonne, quand j'arrive il me dit qu'il a pris de l'avance et a déjà installé celui du premier logement et quand j'ai quitté le logement, j'ai vérifié, il y avait deux signaux.

RJ : Donc, il y a une boîte qui a disparu ?

DP : Je ne sais pas ce qu'il est advenu de la box, et après j'ai fait le changement. On devrait avoir le document.

RJ : non c'est D qui l'a fait le 24 novembre.

RJ : je voulais ajouter deux éléments dont j'ai pris connaissance ce jour.

J'ai contrôlé les frais de déplacements de 2020, en me replongeant dans les annexes aux mandats de paiement faits à ton bénéficiaire, on remarque que :

Tu sollicites deux remboursements de 85 km aller et 83 retour pour un trajet jusque Montegnée ;

DP : c'est une erreur de date, c'était pour l'enfant d'A qui avait fait une crise d'épilepsie donc je suis allé les conduire le 5 février et les rechercher le lendemain, donc c'est une erreur de date.

RJ : Après je suis remonté dans les frais de 2019, j'ai constaté qu'on arrondissait toujours à la hausse mais en plus pour le même trajet entre le bureau et l'ILA rue Régissa, tes frais de déplacements passent de 8 à 9km.

DP : ça dépend du détour que je fais. Je peux passer chercher un enfant à l'école

RJ : Ah, à chaque fois ?

DP : Non parfois je passe par Beauséjour.

Ri Beauséjour, c'est 50 m, et puis tu fais un détour systématiquement ? Comment cela passe de 8 à 9 ? La route s'allonge ?

Me L : en pratique, c'est combien de km ?

Ri : 7km400._

Dernier élément, j'ai appris que tu faisais appel à un bénéficiaire du CPAS pour des travaux privés, ça pose question déontologiquement.

L : de qui s'agit-il ?

RJ : Jean

DP : c'est un ami de longue date, on a travaillé à la jardinerie de Plainevaux et c'est donc naturellement que je me suis adressé à lui pour tailler ma haie sans savoir qu'il était RIS.

RJ : Toutes les semaines, on a une réunion d'équipe à laquelle tu participes. Il y a une farde avec les décisions. Tu savais.

DP : Pour moi, il a toujours été pensionné de l'armée. Et moi j'ai pas fait appel à un bénéficiaire du CPAS mais à un ami.

RJ : moi je n'ai plus rien à ajouter. Est-ce que les conseillers veulent prendre la parole ?

Me L : Mr P avait préparé un petit document qui condensait sa réponse. Je propose qu'il lise la première partie

(...)

Nous arrivons alors en octobre 2020, où je reçois une convocation pour une réunion requise par les ressources humaines, de ce que j'en sache. Je ne savais absolument pas de quoi il était question, ce qui a provoqué chez moi inquiétude, incompréhension et stress. Je me suis retrouvé désemparé et j'ai décidé de faire appel à mon syndicat pour atténuer mon angoisse.

Au cours de cette réunion, le Directeur Général a souligné qu'il n'était pas l'ami de l'un ou de l'autre de ses employés, mais que sa porte était toujours ouverte pour entendre les problèmes de chacun, qu'ils soient professionnels ou personnels. J'ai donc été le trouver pour lui faire part de mes problèmes, sans pour autant bafouer mon intimité, par pudeur, et par réserve (n'étant pas quelqu'un naturellement extraverti lorsqu'il s'agit de ma vie privée). Il m'a écouté.

J'ai ensuite été écarté du bureau par mesure de quarantaine. C'est pendant cette période, déjà compliquée pour moi, que mon papa nous a quitté. J'ai alors dû jongler entre télétravail et conflits relationnels au bureau, tout en gérant seul la liquidation de sa succession, complexe et toujours en cours à l'heure actuelle. C'est dans ce climat de tension extrêmes et d'anxiété que je me suis présenté chez mon médecin, qui m'a déclaré en « détresse mentale ». Les événements continuant de s'enchaîner dans ce même esprit, ma

fatigue a muté vers un burnout, et, aujourd'hui, une dépression qui est suivie par un psychologue sur avis de mon médecin.

C'est dans cet état d'esprit que je me présente aujourd'hui devant vous (...)»

En sa séance du 15 mars 2021, le Conseil de l'action sociale de et à Marchin a pris à l'unanimité la décision suivante :

« (Rappel des étapes de la procédure)

Vu le Procès-verbal de l'audition de Monsieur P ;

Attendu qu'il ressort de cette audition que Monsieur P, bien qu'il reconnaisse certains de ses manquements, demeure en défaut d'apporter des justifications aux faits décrits dans la convocation et pire encore, s'enfonce dans ses dissimulations et mensonges;

Attendu qu'en effet ;

1°) sur la question de l'absence de rapport de visite dans les dossiers, Monsieur P affirme avoir respecté la fréquence des visites une fois qu'elle lui a été rappelée. Or, le rappel de l'exigence de visites tous les 15 jours date du 2 octobre 2019 et les traces de visites dans un des dossiers démontrent que celui-ci les a réalisées à intervalle d'un voire deux mois ;

2°) sur la question du déménagement d'un bénéficiaire dans un logement encore occupé, Monsieur P cherche à expliquer qu'il faisait référence à un autre bénéficiaire dans ses justifications du 26 janvier 2021 et que, pour ce bénéficiaire devant déménager à Bruxelles, un accord était bien intervenu. Il invoque ainsi s'être trompé et se tromper encore lors de son audition et ce, alors que les photos des sms qui lui ont été transmises pour préparer sa défense renseignent bien un bénéficiaire déménageant à Namur et non à Bruxelles;

3°) sur la question du paiement de deux certificats d'équivalence, Monsieur P écrit dans ses justifications transmises le 3 février 2021 n'avoir « jamais payé de certificat d'équivalence ».

Lors de son audition, Monsieur P invoque à nouveau s'être trompé sur la personne visée, expliquant qu'il pensait à la cadette et non aux deux sœurs aînées pour lesquelles il reconnaît finalement avoir procédé à un paiement sans décision administrative. Si l'on en croit ses dires, Monsieur P est donc incapable d'identifier un reproche qui lui est formulé alors qu'il sait qu'il en est coupable et qu'il est relatif aux sœurs d'une même famille ;

4°) sur la question des connexions Internet, Monsieur P continue d'affirmer, lors de son audition, qu'il y avait bien deux connexions, allant jusqu'à dire avoir constaté par lui-même la présence des deux signaux et ce alors qu'est versée dans son dossier la preuve que la deuxième connexion avait été réalisée par une de ses collègues le 24 novembre 2020, pendant son incapacité;

5°) sur la question du gonflement des frais de déplacement, Monsieur P explique sur le premier fait reproché, qu'il y avait une erreur de date, il n'explique toutefois pas pourquoi, pour un même trajet, il réclame une fois 83 km et une autre 85. Sur le

deuxième fait, où là encore un même trajet s'allonge d'une année à l'autre, Monsieur P n'invoque pas d'explications plausibles, de même que pour le fait d'arrondir systématiquement à l'unité supérieure le nombre de km qu'il renseigne ;

6°) sur la question de faire appel à un bénéficiaire pour des travaux privés, Monsieur P explique qu'il ne savait pas que la personne concernée était bénéficiaire, qu'il pensait qu'elle était une pensionnée de l'armée et qu'il a fait appel à elle en sa qualité d'ami de longue date.

Encore une fois, le Directeur général dispose de procès-verbaux de réunions d'équipe, où il était présent et où il est discuté de la personne en tant que bénéficiaire de l'aide sociale ;

Attendu qu'il ressort des points 1°), 4°) et 6°) que Monsieur P ment;

Attendu qu'en pareilles circonstances, sa sincérité peut également être remise en cause concernant les explications données aux points 2°) et 3°), et ce d'autant plus que les erreurs sur les personnes invoquées sont grossières et peu vraisemblables ; elles trahissent en tout état de cause un défaut d'identification des manquements commis et donc une absence de conscience de leur gravité, en dépit des répercussions importantes qu'ils peuvent avoir sur les bénéficiaires du CPAS;

Attendu qu'en invoquant de nouveaux mensonges pour justifier ses actes, ou en les minimisant de manière inquiétante, alors même que l'objectif de l'entretien du 26 janvier 2021 était de lui donner une dernière chance et de repartir sur de meilleures bases, Monsieur compromet irrémédiablement la relation de confiance qui doit prédominer dans les relations de travail.

Attendu qu'en outre, les manœuvres pour tirer avantage de ses déplacements confortent le Conseil dans l'idée que les dissimulations et mensonges de Monsieur P sont faits dans un but intéressé et témoignent d'un abus de confiance ;

Attendu dès lors que le Conseil de peut croire en la prétendue bonne foi de Monsieur P et considère ces erreurs comme des confusions volontaires;

Attendu que les problèmes de santé et de communication ne peuvent suffire à justifier de tels comportements et à rétablir une confiance, d'autant que même lorsqu'une opportunité de remise en question lui est donnée et qu'il est confronté aux éléments objectifs accablants des dossiers, Monsieur P continue de mentir ;

Attendu qu'il ressort du Règlement de travail que ce type de comportements est constitutif d'un motif de licenciement pour faute grave;

Attendu en effet, que l'article 38,8. et 9. érige en motif de licenciement pour faute grave les faits de vol et de dol, qu'en l'espèce, Monsieur P s'est rendu coupable tant de l'un que d l'autre ; Attendu que ces dispositions témoignent de l'importance donnée à l'honnêteté dans la relation de travail;

Attendu qu'en perpétuant ses mensonges après mise en demeure, en mentant lors de son audition et en abusant de la confiance de son employeur, Monsieur P a prouvé qu'aucune confiance ne pouvait lui être accordée, rendant ainsi immédiatement impossible la continuité de la relation contractuelle ;

Attendu que les nouveaux mensonges, dissimulations et minimisations s'inscrivent en outre dans un contexte de manquements graves et répétés, ayant eu pour effet de préjudicier les bénéficiaires du CPAS et en particuliers les demandeurs d'asile en situation de précarité sociale, ce qui n'est pas admissible; Que ces manquements avaient également eu pour effet de détériorer considérablement la confiance de l'employeur et les relations avec les collègues de Monsieur P, pour lesquels une interventions psychosociale a été initiée,

Attendu que les délais prévus à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ont été respectés, dès lors que les nouveaux mensonges, dissimulations et minimisations proférés par Monsieur P lors de son entretien du 26 janvier 2021 ont nécessité une enquête (en particulier, une confrontation aux éléments objectifs du dossier et une audition) et n'ont été portés à la connaissance du Conseil, organe collégial, que le 15 mars 2021.

Attendu qu'il s'agit d'une question de personne conformément à l'article 33, 52 de la loi organique précitée ;

Que partant, il y a lieu de procéder au vote à bulletins secrets;

Il y a 8 votants ;

8 bulletins sont distribués

8 bulletins sont trouvés dans l'urne ;

8 bulletins sont en faveur du licenciement de Monsieur D P pour faute grave

PAR CES MOTIFS ETA L'UNANIMITE

Le Conseil décide de licencier Monsieur P pour motif grave »

Par courrier recommandé du 17 mars 2021, le CPAS de Marchin a notifié à Monsieur P son licenciement pour motif grave :

« Nous avons le regret de vous notifier par la présente que le Conseil de l'action sociale a pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave. Cette rupture de contrat prend effet à dater d'aujourd'hui, toute collaboration professionnelle étant devenue définitivement et immédiatement impossible.

L'ensemble des éléments d'information relatifs aux faits conduisant à votre licenciement nous sont connus depuis le 15 mars et sont décrits dans la décision motivée ci-jointe qui comporte 2 feuilles recto verso.

Conformément à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, cette rupture ne s'accompagne d'aucun préavis ni indemnité.

Votre décompte final ainsi que vos documents individuels vous seront envoyés dans les délais légaux.

Nous vous prions de nous remettre vos clé et badge sous enveloppe envoyée par courrier ou déposée directement dans la boîte aux lettres ainsi que tout autre document dont vous seriez illégitimement en possession et de nature à mettre en péril le secret professionnel et la protection des données à caractère personnel»

Par requête déposée au greffe du tribunal le 9 juin 2021, explicitée par voie de conclusions, Monsieur P demande au tribunal :

- De constater que le licenciement pour motif grave lui notifié le 17 mars 2021 est irrégulier et, en tout état de cause, injustifié.
- Que le C.P.A.S. de Marchin soit condamné à lui payer la somme de 64.389,32 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis (9 mois et 24 semaines de rémunération), à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 mars 2021 et ce jusqu'à complet paiement.

Le CPAS de Marchin sollicitait, quant à lui, que les demandes de Monsieur P soient déclarées non fondées

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 12 septembre 2022, les premiers juges ont

- Dit l'action recevable et fondée.
- Constaté que le délai de 3 jours pour licencier a été respecté.
- Condamné le CPAS de MARCHIN à payer à Monsieur P, au titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 64.389,32 euros brut, à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 17 mars 2021.
- Condamné le CPAS de MARCHIN aux dépens.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 29 décembre 2022, explicitée par voie de conclusions, le CPAS de MARCHIN demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de dire l'action de Monsieur P non fondée et de le condamner aux entiers dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure d'instance de 4.500 €, l'indemnité de procédure d'appel de 4.500 € et les frais d'appel de 24 €, soit un total de 9.024 €.

Monsieur P forme appel incident en demandant à la cour de

- réformer le jugement dont appel en ce qu'il considère que le licenciement intervenu est régulier quant à la forme (délai des 3 jours).
- constater et dire pour droit que licenciement pour motif grave du concluant lui notifié le 17 mars 2021 est irrégulier et, en tout état de cause, injustifié.

- condamner le CPAS de Marchin à payer en mains du concluant la somme de 64.389,32 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis (9 mois et 24 semaines de rémunération), à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 17 mars 2021 et ce jusqu'à complet paiement.

- Subsidiairement, confirmer le jugement dont appel.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Les appels, introduits dans les formes et délais légaux, sont recevables.

V.- APPRÉCIATION

a) La loi

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que :

« 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.

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, (...).

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. »

- **Les formes et délais**

Le licenciement pour motif grave a été notifié par lettre recommandée. Il est donc régulier quant à la forme.

Le délai de 3 jours ouvrables commence à courir non pas à partir du moment où les faits qui fondent le congé pour motif grave auraient pu ou auraient dû être connus, mais bien à partir du moment où l'employeur en a eu effectivement connaissance.¹

¹ Cass., 15 juin 2015, J.T.T., 2015, 486

Le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir du moment où la partie qui notifie le congé à une "connaissance suffisante" des faits.²

Avant de procéder au licenciement pour motif grave, il peut être nécessaire que, par mesure de prudence, l'employeur prenne des informations pour se faire une opinion sur les circonstances de l'éventuel motif grave à invoquer. Avoir connaissance de la matérialité des faits ne signifie pas encore que l'on ait une connaissance certaine de tous les faits qui constituent le motif grave. Sauf s'il s'agit d'une manœuvre dilatoire, le congé, qui est donné après avoir effectué une enquête et procédé à une audition du travailleur concerné, ne peut être considéré comme tardif.³

La partie qui souhaite mettre fin sur-le-champ au contrat de travail, a le droit d'entendre l'autre partie dans ses explications et peut, avant de procéder à la rupture, permettre à l'autre partie de donner dans un délai raisonnable ses explications ou ses justifications à propos des prétendues fautes graves.⁴

La jurisprudence admet en effet que le délai de trois jours ouvrables ne commence dans certains cas à courir qu'à partir de l'audition du travailleur. C'est par exemple le cas lorsque l'audition est nécessaire à l'employeur pour évaluer la gravité du motif grave invoqué et pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause⁵ ou si le caractère de faute grave ressort de l'entretien avec le travailleur.⁶

De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut cependant être déduit qu'au moment de l'audition, il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause⁷.

Lorsqu'un employeur du secteur public, en application du statut du personnel, est tenu d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement pour motif grave, le délai de 3 jours ouvrables ne commence à courir qu'à partir de l'audition⁸.

² Cass., 23 mai 1973, J.T.T., 1973, 212; Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., 1993, 58; C. trav. Bruxelles, 31 janvier 1996, J.T.T., 1997, 137; C. trav. Liège, 20 décembre 2013, J.T.T., 2014, 114

³ C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120

⁴ C. trav. Bruxelles, 18 juin 1975, Bull. F.E.B., 1976, 2608; C. trav. Bruxelles, 22 février 1978, J.T., 1978, 349; C. trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, R.D.S., 1983, 523, note P. HALLEMANS; C. trav. Mons, 8 décembre 2010, J.L.M.B., 2011, 715; C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS et C. trav. Bruxelles, 23 novembre 2018, J.T.T., 2019, 317.

⁵ C. trav. Mons, 16 novembre 1992, J.T.T., 1993, 251; C. trav. Bruxelles, 9 juin 2017, J.T.T., 2017, 473

⁶ C. trav. Bruxelles, 21 mai 1997, Bull.FEB, 1998, 82 (résumé)

⁷ Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, 500; voy. aussi: C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS.

⁸ C. trav. Liège, 11 janvier 2013, Chron. D.S., 2013, 387

Il peut être nécessaire que l'employeur procède à une enquête avant de décider s'il donne le congé pour motif grave ou non⁹. On ne peut pas reprocher à l'employeur d'organiser une telle enquête, même si cette enquête n'apporte aucun élément neuf.¹⁰

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ou l'organe compétent pour donner le congé a une connaissance suffisante des faits qui constituent la base du congé pour motif grave pour que le délai de 3 jours ouvrables commence à courir.¹¹

La circonstance que certains membres de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier pour motif grave aient, à titre individuel, eu connaissance des faits avant la prise de connaissance de ces faits par l'organe en question est sans pertinence¹².

Lorsque cette compétence de licenciement appartient au comité de direction d'une asbl, le délai commence à courir à partir du moment où les membres de ce comité reçoivent des informations complètes et décisives sur les motifs invoqués pour le congé¹³. C'est au moment où le conseil d'administration est valablement saisi et, dans la plupart des cas, où il s'est réuni conformément aux dispositions légales ou statutaires qui le régissent.¹⁴

Lorsque le comité de direction est désigné par la loi comme l'organe compétent pour le licenciement des membres du personnel, il a été décidé que le comité de direction est un organe collégial de sorte que les membres de ce comité, après avoir été convoqués de façon régulière, doivent se prononcer après une délibération commune. Il ne suffit pas que chacun des membres individuellement ait eu connaissance des faits qui pourraient justifier le licenciement pour motif grave.¹⁵

En cas de licenciement pour motif grave d'un travailleur occupé par un C.P.A.S., le délai pour donner le congé commence à courir au moment où l'organe

⁹ Cass., 16 juin 1971, J.T.T., 1972, 37; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, R.D.S., 1991, 120; C. trav. Mons, 26 septembre 2018, J.T.T., 2020, 480; Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1976, J.T.T., 1976, 279; Trib. trav. Bruxelles, 17 octobre 1985, J.T.T., 1986, 282; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, Turnh. Rechtsl., 1987, 44.

¹⁰ C. trav. Bruxelles, 14 novembre 1989, J.T.T., 1990, 447; C. trav. Bruxelles, 2 mars 2021, J.T.T., 2021, 493

¹¹ Cass., 10 mai 1951, Pas., 1951, I, 618; Cass., 24 juin 1996, R. cass., 1997, 35; Cass., 7 décembre 1998, R.W., 1999-2000, 848; C. trav. Bruxelles, 17 octobre 1979, Bull. F.E.B., 1980, 4054; C. trav. Liège, 24 octobre 1984, Chron. D.S., 1985, 171; C. trav. Liège, 19 avril 1999, Chron. D.S., 1999, 502, note J. JACQMAIN; C. trav. Liège, 27 février 2015, J.T.T., 2015, 236; Trib. trav. Turnhout, 9 février 1987, Turnh. Rechtsl., 1987, 44.

¹² C. trav. Liège (div. Namur), 12 janvier 2021, J.T.T., 2021, 400

¹³ C. trav. Liège, 24 octobre 1984, Chron. D.S., 1985, 171; voy. aussi Trib. trav. Louvain, 15 octobre 1992, R.D.S., 1993, 496).

¹⁴ C. trav. Mons, 25 novembre 2015, J.T.T., 2016, 229; C. trav. Liège (div. Liège), 24 mars 2017, J.L.M.B., 2018, 642.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 14 mai 2013, J.T.T., 2013, 366 et R.A.B.G., 2014, 869, note V. DOOMS

compétent pour prendre la décision de licencier, à savoir le Conseil de l'action sociale¹⁶, a connaissance des faits¹⁷. La circonstance que certains membres du conseil de l'action sociale d'un CPAS sont au courant des faits justifiant un licenciement pour motif grave ne suffit pas pour que commence le délai endéans lequel le licenciement pour motif grave doit être notifié.

En l'espèce

L'organe compétent pour licencier Monsieur P pour motif grave est Conseil de l'action sociale du CPAS de Marchin.

Ce conseil s'est réuni en date du 15.3.2021 pour auditionner Monsieur P ce qui est une obligation dans le secteur public.

C'est à ce moment

- que le Conseil a pris connaissance (des résultats) de l'enquête menée après la transmission par Monsieur P de ses explications écrites sur les 56 reproches ;
- qu'il a entendu Monsieur P sur les reproches déjà formulés auparavant mais cette fois-ci sur base de documents qui contredisent les explications données ;
- que Monsieur P a été confronté à de nouveaux reproches à savoir des déclarations mensongères concernant ses frais de déplacement et la mise au travail à son domicile et pour son propre compte d'un bénéficiaire du CPAS.

L'audition était donc non seulement nécessaire mais également utile.

L'enquête menée n'était pas anormalement longue si on tient compte du fait que le CPAS n'avait pas, dans un premier temps, envisagé le licenciement pour motif grave de Monsieur P (et n'avait donc pas saisi le Conseil de l'action sociale) mais a voulu lui donner, notamment le 21 janvier 2021, une dernière chance: « *Soucieux de faire prévaloir les valeurs défendues par le CPAS de Marchin et de traiter de façon loyale un membre du personnel ayant une certaine ancienneté, nous avons décidé de vous accorder une dernière chance de rectifier votre comportement et n'avons à ce jour pas opté pour un licenciement pour motif grave* » et de ses périodes d'incapacité de travail.

Monsieur P avait lu, le 26 janvier 2021, ses explications sur les 56 reproches devant, non pas le Conseil de l'action sociale, mais seulement devant quelques-uns des membres à savoir le président du CPAS et 2 des 8 conseillers.

¹⁶ Article 43, alinéa 1^{er} de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976,

¹⁷ C. trav., Liège (div. Liège), 8 février 2019, J.L.M.B., 2020, 456.

A cette occasion, la transmission écrite des explications était annoncée et est intervenue le 3 février 2021. Il ne peut être reproché au CPAS d'avoir attendu cette transmission avant de commencer l'enquête pour confronter les explications aux pièces et dossiers du CPAS. La durée de cette enquête du 3 au 17 février 2021 est raisonnable.

C'est le 15 mars 2021 que le Conseil de l'action sociale avait une connaissance suffisante des faits reprochés à Monsieur P. C'est à ce moment que le délai de 3 jours a commencé à courir.

Le licenciement du 17 mars 2021 par lettre recommandée contenant les motifs du licenciement respecte le délai légal.

L'appel incident n'est pas fondé.

- **Le motif grave**

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rend immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci.¹⁸

La faute visée par l'article 35 doit tout d'abord être intrinsèquement grave ; une peccadille, quelles que soient ses conséquences, ne peut constituer un motif grave. Elle doit en outre présenter des conséquences telles que la poursuite du contrat devient intenable pour l'autre partie, ne fût-ce que pendant un délai de préavis.¹⁹

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le manquement accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave.

Des faits antérieurs peuvent éclairer le grief qui est invoqué comme motif grave. La Cour de cassation a jugé le 16 avril 2018 que :

« Pour tenir compte des circonstances invoquées, il n'est pas requis que les faits invoqués comme motifs graves constituent en soi un manquement grave rendant impossible toute collaboration professionnelle ultérieure lorsqu'il est allégué que ces faits ne

¹⁸ M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M. WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.

¹⁹ J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2018, p 446

constituent un motif grave justifiant le licenciement immédiat que s'ils sont considérés à la lumière des faits antérieurs invoqués comme circonstance aggravante. [...]

L'arrêt, qui omet de tenir compte, dans le cadre de l'appréciation de la gravité des faits établis qui sont invoqués comme motifs graves, des faits antérieurs invoqués par la demanderesse, non pas parce que ces faits établis ne constituent pas une faute, mais parce qu'ils ne constituent pas en soi des manquements suffisamment graves pouvant justifier un licenciement pour motif grave, méconnaît ainsi la notion de motif grave et ne justifie pas légalement sa décision selon laquelle le congé est irrégulier »²⁰

La Cour du travail de Bruxelles énonce également qu'il peut être tenu compte de faits plus anciens (même non invoqués dans la lettre de rupture), lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué. En l'espèce, le juge a considéré que le licenciement pour motif grave était légalement justifié dès lors que, deux mois plus tôt, une lettre avait déjà été adressée au travailleur lui reprochant des mensonges à répétition et le mettant en demeure de changer d'attitude à l'égard de son employeur, faute de quoi il serait dans l'obligation de le licencier pour faute grave.²¹

Le licenciement sans préavis ni indemnité de rupture est la sanction ultime dans une relation de travail.

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave.²²

En l'espèce

Il résulte des éléments du dossier qu'à son travail Monsieur P n'en faisait qu'à sa tête et que cette attitude posait problème à ses collègues, aux bénéficiaires du CPAS et à ce dernier.

Il résulte encore des éléments du dossier que Monsieur P minimisait ses fautes ou essayait de les justifier par des explications qui s'avéraient fausses.

Dans un premier temps, le CPAS n'avait pas envisagé un licenciement pour motif grave mais a convoqué Monsieur P le 20 janvier 2021 pour une réunion de recadrage :

« La présente mise en demeure vous est adressée suite au constat de plusieurs manquements professionnels graves dans votre chef.

²⁰ Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

²¹ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, RG 2017/AB/467, www.terralaboris.be,

²² Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514

Alors que vous êtes engagé par le CPAS de Marchin depuis le 18 septembre 2005, la relation de travail s'est fortement dégradée au cours des dernières années. De nombreuses erreurs ont été découvertes dans la gestion de vos dossiers, engendrant des conséquences importantes tant pour les bénéficiaires ILA que pour vos collègues.

En particulier, nous déplorons des mensonges et dissimulations, qui engendrent une perte de confiance irrémédiable de la part de votre employeur et une surcharge de travail pour les autres membres du personnel.

(...)

Il ressort de ces entretiens que vos erreurs répétitives et dissimulées aboutissent à une rupture de confiance.

(...)

Cette situation ne peut évidemment perdurer.

(...)

Soucieux de faire prévaloir les valeurs défendues par le CPAS de Marchin et de traiter de façon loyale un membre du personnel ayant une certaine ancienneté, nous avons décidé de vous accorder une dernière chance de rectifier votre comportement et n'avons à ce jour pas opté pour un licenciement pour motif grave.

Néanmoins, tout nouveau manquement qui serait constaté serait considéré comme une faute grave, s'inscrivant dans un contexte d'erreurs répétées et de rupture de confiance largement entamée avec votre employeur.

Nous tenions à vous en aviser formellement.

(....) »

Lors de son audition par le conseil de l'action sociale le 15 mars 2021 Monsieur P a cependant continué à donner des justifications fausses notamment sur l'absence de rapports de visite dans les dossiers, le déménagement d'un bénéficiaire dans un logement encore occupé, le paiement de deux factures d'équivalence, des connexions d'internet, des frais de déplacement et l'appel à un bénéficiaire pour des travaux privés.

Quand il a été confronté à des preuves écrasantes desdites reproches, il a soit continué à les nier, soit les a expliqués par des erreurs ou des négligences.

Les justifications de ces erreurs ou négligences notamment par la situation de santé physique et psychique de Monsieur P ou l'imprécision des reproches ne suffisent pas pour expliquer les fautes commises ou pour valoir comme circonstances atténuantes pour exclure un motif grave. Ceci est d'autant plus vrai que Monsieur P gérait un nombre réduit de bénéficiaires, l'ILA de Marchin comptant seulement 6 logements, dont 5 accueillant un ménage et un communautaire (Régissa 24/1, qui peut accueillir 2 adultes seuls). Le travail de Monsieur P consistait ainsi à gérer au maximum la situation de 7 ménages (mononucléaires ou familiaux). Il a donc une relation personnalisée avec chacun d'entre eux et une connaissance en principe approfondie des dossiers. Le fait de réclamer

des frais de déplacements alors qu'il résulte des éléments du dossier que les trajets ont été faits par la camionnette du CPAS ne s'expliquent pas non plus par une erreur.

Il y a donc bien eu une intention de tromper.

Chaque mensonge pris isolément constitue, en tenant compte de la lettre de mise en demeure du 20 janvier 2021, un motif grave au sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail et certainement pris dans leur ensemble.

Le motif grave étant retenu, aucune indemnité de rupture n'est due.

L'appel principal est fondé.

•
• •

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, Monsieur P est condamné aux dépens des deux instances.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit les appels.

Dit l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a dit que le délai de 3 jours a été respecté.

Réforme le jugement pour surplus et dit l'action originaire tendant à une indemnité de rupture non fondée.

Condamne Monsieur P aux dépens des deux instances, soit la somme de 4.200 EUR représentant l'indemnité de procédure de base pour la première instance et la somme de 4.500 EUR représentant l'indemnité de procédure de base pour l'instance d'appel.

Condamne Monsieur P à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € pour la première instance (et déjà avancée par lui) et liquidée par la cour à la somme de 24,00 € pour l'instance d'appel, avancée par le CPAS (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

•
• •

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, Président de chambre

Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,

Marc LINCE, Conseiller social au titre d'employé, qui est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt au délibéré duquel il a participé (art. 785 du Code judiciaire),

Assistés de Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

Et prononcé, en langue française à l'audience publique de la **chambre 3-G** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE, **le SEIZE NOVEMBRE DEUX MILLE VINGT-TROIS**, où étaient présents :

Heiner BARTH, Président de chambre

Nathalie FRANKIN, Greffière,

La Greffière

Le Président