

Conclusions de M. l'avocat général MORMONT :

Le moyen.

1.

Le litige a trait au licenciement pour motif grave de la demanderesse, employée contractuelle de la défenderesse.

2.

Le moyen unique critique la décision de l'arrêt de débouter la demanderesse de toutes ses prétentions et de la condamner aux dépens.

Il est spécialement dirigé contre les motifs de l'arrêt considérant que le licenciement de la demanderesse a été valablement décidé par le collège communal de la défenderesse, celui-ci bénéficiant d'une délégation régulière émanant du conseil communal.

3.

Le moyen fait valoir que c'est, en Région wallonne, le conseil communal qui est l'organe de la commune compétent pour engager et licencier. Il a la possibilité de déléguer ce pouvoir au collège communal — sauf exceptions étrangères au litige.

Le moyen soutient que cette possible délégation est, compte tenu des principes généraux issus de la Constitution et du droit administratif, de stricte interprétation. Il insiste encore sur le formalisme spécifique qui encadre le congé pour motif grave.

Il en déduit qu'une délégation générale donnée au collège communal pour engager et licencier le personnel contractuel ne pouvait légalement englober la possibilité de licencier un travailleur pour motif grave.

Refusant de reconnaître l'illégalité, pour absence de pouvoir, du congé donné en vertu d'une telle délégation, l'arrêt violerait les principes et dispositions visés au moyen.

Appréciation.

4.

Selon l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin¹.

Il est la manifestation du pouvoir discrétionnaire de rupture unilatérale, inspiré tant par la liberté individuelle dans le chef du travailleur que par la liberté de commerce et le droit de

¹ Cass. 14 octobre 2002, RG S.01.0173.N, *Pas.* 2002, n° 537 ; Cass. 23 mars 1981, RG 5837, *Pas.* 1981, I, 787 ; Cass. 14 mai 1975, *Pas.* 1975, I, 894.

propriété de l'employeur², que le législateur belge, dérogeant ainsi au droit commun des obligations³, a toujours reconnu à chacune des parties à ce contrat⁴ et qui constitue un des axiomes de notre droit du travail — nonobstant les critiques qui lui sont adressées⁵.

5.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 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 et qu'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.

Cet article précise en outre les conditions de formes et de délais dans lesquelles ce congé doit être donné.

6.

Le congé — et cela me paraît valoir de manière identique qu'il soit « ordinaire » ou donné pour motif grave — est un acte unilatéral, réceptice, irrévocable et soumis aux mêmes conditions de validité que celles auxquelles sont soumis les contrats, à savoir le consentement, la capacité à contracter ou à s'engager et l'existence d'un objet et d'une cause licite⁶.

Le congé doit ainsi, sous réserve d'une possible ratification⁷, émaner de l'employeur, d'un de ses mandataires ou de son organe compétent ou d'un de ceux-ci — bref d'une personne investie de l'autorité patronale.

7.

Dans sa version applicable^{8 9}, l'article L1213-1 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation dispose que le conseil communal nomme les agents dont le Code ne règle

² J. CLESSE et F. KÉFER, *Manuel de droit du travail*, Liège, Larcier 2018, 2^{ème} éd., p. 426 et les références citées. Ces auteurs, comme M. JAMOULLE (M. JAMOULLE, « Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de services », note sous Cass. 16 octobre 1969, *Pas.* 1970, I, 147, *RCJB* 1970, p. 527), distinguent *droit* et *pouvoir* de rupture unilatérale. Le pouvoir de rupture, c'est-à-dire de se libérer de la relation de travail, serait inconditionnel, tandis que le droit de rupture n'existerait que lorsque la rupture a lieu de manière régulière, c'est-à-dire conforme aux exigences légales de forme, de préavis ou de circonstances.

³ Encore que le principe de la résiliation unilatérale soit désormais reconnu pour toutes les conventions prévoyant des prestations échelonnées et conclues à durée indéterminée, sauf règle légale particulière. L'article 5.75 du Code civil consacre désormais ce principe.

⁴ Voy. les articles 16, 3°, et 19 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et les articles 1^{er} et 14 de la loi du 7 août 1922 relative au contrat d'emploi (puis des lois coordonnées du 20 juillet 1955 relatives au contrat d'emploi).

⁵ Notamment K. SALOMEZ, « De rechtspositie van de ontslagmacht » in M. RIGAUX et alia (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 7, Antwerpen, Intersentia 2005, p. 321 ; K. SALOMEZ, « Ontslagmacht : een absoluut recht? », *Chr.D.S.*, 1999, p. 211 ; M. GLORIEUX, « Essai non transformé sur l'exercice du droit de rupture unilatérale à la lumière de la responsabilité sociale des entreprises » in S. GILSON (coord.), *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau*, Louvain-la-neuve, Anthemis 2008, p. 225 ; B. MAINGAIN, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in S. GILSON (coord.), *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau*, Louvain-la-neuve, Anthemis 2008, p. 383.

⁶ Voy. W. RAUWS, « De nietigheid in het arbeidsovereenkomst » in M. RIGAUX (dir.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 2, Anvers, Kluwer 1987, p. 405.

⁷ Laquelle pose, dans l'hypothèse du congé pour motif grave, la question de savoir si elle doit avoir lieu dans le délai de l'alinéa 3 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

pas la nomination et qu'il peut déléguer ce pouvoir au collège communal, sauf en ce qui concerne les docteurs en médecine, chirurgie et accouchements, et les docteurs en médecine vétérinaire, auxquels il confie des fonctions spéciales dans l'intérêt de la commune et les membres du personnel enseignant.

8.

La délégation peut être définie comme le procédé par lequel une autorité transfère une fraction des pouvoirs juridiques¹⁰ qui lui sont attribués à une autre autorité qui lui est subordonnée.

Conçue comme une exception au principe de l'indisponibilité des pouvoirs, la délégation est traditionnellement appréhendée de manière restrictive¹¹ et soumise à un certain nombre de conditions¹².

Il en va spécialement ainsi des délégations accomplies sans texte, qui ne peuvent porter que sur des points secondaires, techniques, de détail ou de stricte exécution. A l'inverse, s'il existe un texte autorisant la délégation, c'est lui qui en détermine la mesure.

9.

En l'occurrence, la possibilité de délégation du conseil communal vers le collège que comporte l'article L1213-1 du Code wallon de la démocratie locale et de la décentralisation apparaît particulièrement large et générale et contenue dans un texte lui-même très général.

Hormis les exceptions qu'il énonce pour deux catégories de travailleurs (les médecins et assimilés d'une part, les enseignants d'autre part), l'article L1213-1 autorise ainsi la délégation à l'égard de tous les agents communaux. Autorisant la délégation du *pouvoir* de nommer, envisagé de manière globale, il paraît également autoriser une délégation générale plutôt que de n'autoriser que des délégations ponctuelles, acte par acte ou décision par

⁸ Et reprise de l'article 84, § 2, de la loi communale tel qu'il avait été introduit par la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier.

⁹ Dans la version actuelle du Code wallon, c'est-à-dire depuis le décret du 14 mars 2024 modifiant le Code de la démocratie locale et de la décentralisation en ce qui concerne la fonction publique locale, l'article L1213-1 a été abrogé et ce texte est remplacé par l'article L1212-4, § 2, qui énonce que tous les membres du personnel contractuel sont recrutés par le conseil communal à l'issue d'une procédure conforme au statut général du personnel. Cette compétence peut être déléguée au collège communal ; le conseil communal est compétent pour rompre le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel. Il peut déléguer cette compétence au collège. L'acte de délégation indique expressément le type d'acte que peut prendre le collège, à savoir la rupture du contrat de travail de façon unilatérale moyennant préavis ou non, avec indemnité ou non, pour motif grave, ou la rupture du contrat de travail de commun accord avec le membre du personnel ; en cas de délégation au collège communal, chaque décision fait l'objet d'une information au conseil communal. L'exposé des motifs de ce nouveau texte s'appuie sur l'arrêt de la cour du travail de Mons du 18 janvier 2022 et déduit de cet arrêt une obligation d'être précis dans le libellé de la délégation de pouvoirs au collège — ce qui paraît faire une lecture inexacte de cet arrêt, qui se fondait plutôt sur l'idée que le congé pour motif grave ne pouvait jamais faire l'objet d'une délégation.

¹⁰ La délégation en vue d'accomplir des tâches strictement matérielles ne soulève ni question ni difficulté.

¹¹ R. VAN MELSEN, « La voie étroite de la délégation de pouvoir, même autorisée », *JT* 2015, p. 586.

¹² D. RENDERS, *Droit administratif général*, Bruxelles, Larcier 2022, 4^{ème} éd., p. 332 ; P. GOFFAUX, *Dictionnaire de droit administratif*, Bruxelles, Bruylant 2022, p. 270 et ss. Ce dernier auteur montre toutefois comment ces conditions sont, en pratique, appréciées assez souples. Sur cette appréciation, voy., déjà, les conclusions de l'avocat général Demeure précédant Cass. 4 mai 1920, *Pas.* 1920, I, 136.

décision¹³. Le texte n'établit par ailleurs non plus aucune distinction entre les différentes composantes de ce pouvoir dont il autorise la délégation et paraît donc englober le pouvoir de licencier¹⁴ dans sa généralité et, partant, tous les types de congés.

10.

En l'espèce, l'arrêt considère que le conseil communal peut déléguer au collège communal le pouvoir de licencier, pour autant que cette délégation soit explicite et précise, qu'il n'est pas requis qu'une décision de délégation spéciale soit adoptée pour chaque dossier individuel et que la délégation ne doit pas viser le mode de rupture envisagé, la délégation expresse de la compétence de licencier englobant tous types de licenciements, y compris le congé pour motif grave.

L'arrêt relève par ailleurs que l'« extrait de la séance du conseil communal du 28 juin 2010 » prévoit, en son article 4, que le collège communal a délégation pour [...] engager et licencier le personnel contractuel soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'exception des docteurs en médecine, chirurgie et accouchements et des docteurs en médecine vétérinaire ».

11.

En considérant ainsi sur la base de ces éléments que « cette délibération contient une délégation du pouvoir de licencier les agents contractuels suffisante, y compris pour un licenciement pour motif grave », l'arrêt me paraît justifier légalement sa décision que « le collège communal de [la défenderesse] était compétent pour procéder au licenciement de [la défenderesse] ».

Le moyen ne peut être accueilli.

Conclusion :

Rejet.

¹³ En ce sens, V. VUYLSTEKE et S. De SOMER, « Les garanties procédurales de l'agent contractuel » in D. RENDERS (dir.), *La discipline dans la fonction publique*, Bruxelles, Larcier 2023, p. 382.

¹⁴ En ce sens: C.E., 15 janvier 1997, n° 64.028 ; C.E., 18 mars 2014, n° 226.791 ; C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871. Voy. aussi P. JOASSART et B. VAN SLUYS, « L'auteur du licenciement pour motif grave » in S. GILSON (coord.), *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis 2011, p. 118.