



### Expédition

Numéro du répertoire

**2025 /**

R.G. Trib. Trav.

**23/164/A**

Date du prononcé

**29 septembre 2025**

Numéro du rôle

**2024/AL/581**

En cause de :

**D. L.  
C/  
VILLE DE HUY**

Délivrée à  
Pour la partie

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-G

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
REOUVERTURE DES DEBATS

**\* Droit social - droit du travail –contractuel du service public -  
licenciement pour motif grave – respect du délai de 3 jours – audition –  
faits de la vie privée – détention et vente de stupéfiants  
loi du 3 /07/1976, art 35**

**EN CAUSE :**

**Madame L. D.**, RRN , domiciliée à ,  
partie appelante, présente,  
assistée par Maître C. D., avocat, à 4500 HUY,

**CONTRE :**

**LA VILLE DE HUY**, BCE 0207.334.332, dont le siège est établi à 4500 HUY, Grand'Place, 1,  
partie intimée,  
comparaissant par Maître P. B., avocat, à 4500 HUY,

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 06 juin 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 mai 2024, 14 octobre 2024, 16 juillet 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Huy, 5ème Chambre : (R.G. 23/164/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 14 novembre 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 novembre, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 décembre 2024 ;
- l'ordonnance rendue le 27 décembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 06 juin 2025 ;

- les conclusions avec inventaire, les conclusions de synthèse avec inventaire et les ultimes conclusions de synthèse avec inventaire de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 14 janvier 2025, 24 mars 2025 et 15 mai 2025 ;
- les conclusions ainsi que le dossier de pièces avec inventaire et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, remis au greffe de la cour respectivement les 17 février 2025 et 29 avril 2025 ;
  
- le dossier de pièces déposé par chacune des parties à l'audience du 06 juin 2025.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 06 juin 2025 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

### **1. ACTION ORIGINAIRES**

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division de Huy, le 16 mai 2023, Madame D contestait le motif grave pour lequel elle avait été licenciée ainsi que la régularité de la procédure et sollicitait la condamnation de son employeur au paiement d'un euro à titre provisionnel d'indemnité compensatoire de préavis de 24 semaines, augmentée des intérêts au taux légal depuis l'introduction de la procédure.

Elle sollicitait également la condamnation de son employeur au paiement de la somme de 1049,67 € à titre d'arriérés de salaire, à majorer des intérêts légaux depuis la date d'échéance jusqu'au complet paiement ainsi que les dépens.

### **2. LE JUGEMENT**

Par jugement du 13 mai 2024, les premiers juges ont déclaré la demande recevable et non fondée en ce qu'elle porte sur le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et ont réouvert les débats quant au paiement des arriérés.

Par jugement du 16 juillet 2024, ils ont déclaré la demande portant sur les arriérés de rémunération non fondée.

Par jugement du 14 octobre 2024, ils ont condamné Madame D au paiement d'une indemnité de procédure de 937,50 €.

### **3. L'OBJET DE L'APPEL**

Par requête du 14 novembre 2024, **Madame D** interjette appel à l'encontre des 3 jugements précités au motif que le tribunal n'a pas fait droit à sa demande d'indemnité compensatoire de préavis de 24 semaines.

Elle sollicite une indemnité d'1 euro à titre provisionnel et demande à la cour de dire pour droit que la ville devra produire un décompte de l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle demande condamnation de la ville aux dépens des deux instances.

**La ville** sollicite la confirmation des jugements mais soulève le fait que le montant de l'indemnité de procédure minimale à laquelle madame D a été condamnée en raison du fait qu'elle bénéficiait de l'aide juridique n'est plus justifié.

#### 4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

Madame D a été engagée le 28 septembre 2015 en qualité d'agent constatateur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

A dater de février 2022, elle a été en incapacité de travail. Elle indique qu'elle a alors commencé à consommer des produits stupéfiants. Elle a été privée de liberté le 8 février 2022.

Le 7 mars, le Collège a convoqué Madame D. Compte tenu de son incapacité, elle a demandé le report de son audition.

Le 2 août 2022, le tribunal correctionnel de Liège, division Huy l'a condamnée en qualité de co-auteur pour des faits de détention de stupéfiants. Le 18 janvier 2023, la cour d'appel de Liège a confirmé le jugement quant à la culpabilité et a alourdi la peine.

Entretemps, le 17 octobre 2022, le Collège a convoqué Madame D pour une audition qui a été reportée à la demande de Madame, celle-ci souhaitant être assistée de son conseil.

Le 14 novembre 2022, Madame D était entendue.

Par une délibération du 14 novembre 2022, le Collège communal a décidé de rompre le contrat de travail pour motif grave.

La rupture pour motif grave lui est notifiée le même jour par pli recommandé en faisant référence à la délibération du Collège communal. Il y est indiqué qu'il est mis fin à la relation

contractuelle en raison des manquements et faits graves constatés, à savoir détention et vente de produits stupéfiants avec circonstance aggravante, tel que constaté par jugement du 2 août 2022 du tribunal correctionnel de Liège, division Huy.

## 5. POSITION DES PARTIES

**Madame D** conteste la régularité de la procédure. Elle estime que le délai prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas respecté, la ville étant manifestement au courant des faits depuis plus de 3 jours et notamment depuis le 11 février 2022. Son audition n'a rien apporté à l'employeur qui était au courant des faits.

Par ailleurs, elle conteste le caractère grave de la faute qui lui est imputée dès lors qu'elle considère que celle-ci ne rendait pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle.

**Selon la Ville**, le licenciement est intervenu dans les 3 jours de la connaissance des faits puisqu'elle a été licenciée le jour même de son audition. Ce n'est que lorsque l'organe collégial a pris connaissance des faits que le délai de trois jours court.

Sur le fond, la condamnation pénale pour détention et la vente de stupéfiants n'est pas un fait anodin et constitue un motif grave pour un agent constatateur.

## 6. DECISION DE LA COUR

### 6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que les jugements dont appel ont fait l'objet d'une signification.

L'appel du 4 novembre 2024, introduit dans les formes et délai, est recevable.

### 6.2 Fondement

#### 6.2.1 Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

L'article 35 de la loi du 3.7.1978 sur les contrats de travail 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.*

*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, soit par exploit d'huissier de justice.*

*Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie . La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.*

*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" .*

Dans la mesure où il licencie un travailleur pour faute grave, l'employeur doit établir qu'il a respecté le formalisme prévu par cet article, notamment la notification des motifs, leur précision et les deux délais de trois jours.

La jurisprudence exige que la lettre de notification des motifs soit suffisamment précise pour que la personne qui se voit notifier la rupture pour faute grave sache exactement ce qui lui est reproché et puisse préparer sa défense et pour que le juge puisse apprécier la gravité de la faute.<sup>1</sup>

L'exigence de précision n'implique cependant pas que la date à laquelle les faits se sont déroulés <sup>2</sup>et celle où l'auteur en a eu connaissance soient mentionnés dans l'acte de dénonciation<sup>3</sup>. Le fait que cette date soit reprise dans la lettre de notification permet généralement de vérifier si le délai trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement est effectif.

La précision des motifs ne doit pas résulter de la seule lettre recommandée mais peut découler

---

<sup>1</sup> Cass. 27 février 1978, *JTT*, 1979, 43 ; Cass. 24 mars 1980, *Pas.* 80, 900; CT Liège, 24 mars 1986, *chr. dr. soc.*, 1986, 275 , CT Liège, (Namur), 13 mars 2003, RG 69 32/01, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>2</sup> Cass 8 juin 1977, *Pas* 1977, I, 1032 ;

<sup>3</sup> Cass 24 mars 1980, *Pas.*, 1980, I, 900 ; CT Bruxelles, 11 janvier 1978, *JTT*, 1978, 201 ; CT Mons, 19 novembre 2012, *JTT* 2013, 111.

d'autres éléments pour autant que l'ensemble de ceux-ci permette d'apprécier les motifs de rupture avec certitude et précision<sup>4</sup>. Le juge peut prendre en considération des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué<sup>5</sup>.

Le congé doit intervenir dans les trois jours de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier. Ce délai prend cours au moment où cette personne a la connaissance effective des faits et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de faute grave<sup>6</sup>. Il ne correspond pas nécessairement au moment où cette personne aurait pu ou dû en prendre connaissance<sup>7</sup> ou au moment où les faits peuvent être prouvés<sup>8</sup>.

Les faits connus depuis plus de trois jours peuvent être pris en considération, à condition qu'un dernier fait invoqué dans la lettre de notification des motifs soit connu depuis moins de trois jours<sup>9</sup>.

La circonstance que certains membres de l'autorité compétente sont au courant des faits ne suffit pas pour faire débiter le délai de trois jours, pour autant que la décision ou l'enquête qui sera réalisée par cette autorité intervienne dans un délai raisonnable<sup>10</sup>.

Il appartient à l'auteur de la rupture de prouver qu'il a respecté le délai trois jours. Une fois cette preuve rapportée, si le destinataire du congé estime que l'auteur de la rupture a eu connaissance des faits antérieurement, la charge de la preuve lui incombe.

Il est toutefois admis<sup>11</sup> et même recommandé<sup>12</sup> d'auditionner le travailleur avant de le licencier pour faute grave pour autant que l'audition soit tenue à bref délai<sup>13</sup>. Il ne faut toutefois pas que l'audition constitue un moyen pour l'employeur de contourner le non-respect du délai de trois jours. Si l'audition doit permettre à l'employeur de s'assurer de toutes les circonstances qui entourent le licenciement et d'apprécier le caractère grave de la faute, elle ne dispense toutefois pas l'employeur d'établir le moment auquel il a eu connaissance des faits pour démontrer que cette audition a été réalisée dans un délai raisonnable.

La situation des travailleurs contractuels du service public est particulière dès lors qu'en

<sup>4</sup> CT Mons 16 mai 1991, *JTT*, 327 ; CT Liège, 26 juin 2013, RG 2012/ au/ 065

<sup>5</sup> Cass. 28 octobre 1987, *JTT*, 1987, 494 ; Cass 21 mai 1990, *JTT*, 1990, 435

<sup>6</sup> Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, 501 ; Cass, 22 octobre 2001, *JT*, 2002, 197 ; Cass. 15.06.2015, S 130095.N, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; CT Liège, 27 février 2015, *JTT* 2015, 236

<sup>7</sup> Cass. 28.02.1994, *JTT*, 1994, p.286 ; Cass. 15 juin 2015, *JTT*, 2015, 486.

<sup>8</sup> CT Liège, 24 avril 1997, *chr dr soc.*, 1998, 79.

<sup>9</sup> V.Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p. 130

<sup>10</sup> CT Bruxelles 9 janvier 2018, *JTT*, 2018, 282

<sup>11</sup> Cass. 14 octobre 1996, *JTT*, 1996, p 500 ; CT Liège, 20 septembre 2010, *JLMB*, 2010, p. 1899

<sup>12</sup> Pour une partie de la doctrine, voire de la jurisprudence, il s'agirait d'une obligation morale. Voir à ce sujet W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social, droit du travail, 2020-2021*, page 2548, n° 4490

<sup>13</sup> Ce délai doit être raisonnable mais il n'est pas requis qu'il soit lui-même de 3 jours.

licenciant un travailleur contractuel sans l'entendre préalablement, la ville opèrerait une différence de traitement entre ce travailleur et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration *audi alteram partem*<sup>14</sup>. Un employeur du service public doit donc combiner le respect de l'audition préalable avec celui du délai de trois jours entre la connaissance des faits et le licenciement.

Cette audition n'est toutefois pas une condition de forme du licenciement, le licenciement d'un travailleur contractuel n'étant pas un acte administratif<sup>15</sup>. A défaut d'audition, le licenciement n'est pas irrégulier mais le travailleur pourra, le cas échéant, invoquer une perte de chance et réclamer des éventuels dommages et intérêts.

Par ailleurs, le principe d'une audition préalable doit être nuancé en ce que la mise en place d'une procédure écrite est possible et n'implique pas nécessairement un débat oral<sup>16</sup>.

### 6.2.2 la notion de motif grave

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il appartient à l'auteur de la rupture pour motif grave de prouver l'existence de la faute et son caractère grave.

En effet, pour qu'il y ait faute grave, il faut :

- une faute ;
- de caractère grave ;
- qui soit de nature à rendre impossible immédiatement et définitivement toute collaboration professionnelle.

L'appréciation de la gravité se fait *in concreto*. La notion de faute n'est pas limitée aux manquements contractuels ou à une obligation légale mais s'étend à toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé<sup>17</sup>. Des faits de la vie privée peuvent être constitutifs de faute grave si ceux-ci rendent impossible la poursuite des relations contractuelles parce que la relation confiance est irrévocablement rompue<sup>18</sup>.

Dans l'appréciation de la faute grave, il y a lieu d'appliquer le critère de proportionnalité. Comme l'indique l'auteur V Vannes, cette appréciation *in concreto* implique que le juge

---

<sup>14</sup> Voir en ce sens l'arrêt de la C.C. du 8 juillet 2017, N° 6409, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

<sup>15</sup> Cass. 12 octobre 2015 S.13.0026.N/1

<sup>16</sup> L. Markey et J Jacqmain, « Le droit du travail dans la fonction publique », in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XX1è siècle*, sous la coord. de L. Deau et E. Plasschaert, Larcier, 2018, pp. 580 et sv.

<sup>17</sup> Cass. 26 juin 2006, *JTT*, 2006, p. 404

<sup>18</sup> Cass. 9 mars 1987, *JTT*, 1987, p.128

dépasse l'appréciation abstraite de la faute en allant au-delà de la première impression de la gravité de la faute<sup>19</sup>. Ce critère impose à l'employeur d'agir avec modération et sans réaction excessive et de tenir compte des circonstances propres au cas d'espèce, par exemple l'ancienneté du travailleur, ses antécédents, ses capacités professionnelles<sup>20</sup>, le stress auquel il doit faire face ou éventuellement la responsabilité de l'employeur dans la survenance de la faute<sup>21</sup>. En revanche, il est admis que dès que la faute grave est reconnue, l'employeur a le droit de licencier sans préavis ni indemnité sans tenir compte des conséquences de la sanction<sup>22</sup>.

D'aucuns prétendent qu'il ne convient plus d'apprécier la faute grave eu égard au critère de proportionnalité suite à l'arrêt de la Cour de Cassation du 6.06.2016<sup>23</sup>. Toutefois, cet arrêt insiste sur le fait de ne pas tenir compte des conséquences de la rupture du contrat de travail qui pourraient paraître disproportionnées et non d'une éventuelle disproportion dans l'appréciation de la faute elle-même<sup>24</sup>.

### 6.2.3. Application en l'espèce

#### 6.2.3.1 Le respect du délai de trois jours

Il n'est pas contesté que les formalités pour licencier pour motif grave ont été respectées (précision des motifs, envoi par recommandé ...).

Madame D prétend que la ville était au courant des faits avant le 8 novembre et que les prétendues mesures d'investigation n'étaient pas nécessaires.

Le bourgmestre a été informé le 11 février 2022 d'une inculpation et d'une mesure de privation de liberté par le parquet du procureur du Roi le 11 février 2022. La cour partage l'avis du tribunal selon lequel cette simple information n'est pas suffisante pour considérer les faits établis, sous peine de violer le principe de la présomption d'innocence.

Le 2 août 2022, Madame D a été condamnée à une peine de travail de 150 heures du chef de détention et vente de produits stupéfiants, ce dont le substitut du procureur du roi a informé

---

<sup>19</sup> V. Vannes, *La rupture du contrat de travail pour motif grave, Evolution, aspects techniques et applications diverses*, Tome 1, Anthémis, 2019, p.76.

<sup>20</sup> Cfr la jurisprudence citée in W Van Eeckhoutte et N. Neuprez, *Compendium social*, 2009-2010, TII, p.2019 et sv.

<sup>21</sup> Voy. à ce sujet l'intéressant article de H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, sous la coordination scientifique de Steve Gilson, Anthémis, Limal, 2011, plus spécifiquement p.270.

<sup>22</sup> H. Deckers, op. cit. p. 278 et sv..

<sup>23</sup> Cass. 6 juin 2016, S150067F, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)

<sup>24</sup> Cfr en ce sens F. Lambinet et S Gilson « L'appréciation du motif grave par le juge : du bon usage de la proportionnalité », *BJS*, 2017, 577, p 6 et Cl. Wantiez, note sous Cass., 6 juin 2016, *JTT*, 2016, p. 351 et s.

par courrier du **16 septembre 2022**. Il a toutefois indiqué que le jugement n'était pas définitif parce que son office avait fait appel.

Il ressort de la délibération du Collège communal du 17 octobre 2022 que Madame D avait informé la ville de cette condamnation. La cour ignore toujours à quelle date **le Collège** a pris connaissance du jugement mais il est évident que l'ensemble des membres n'ont pu prendre connaissance de ce fait avant la rentrée.

On peut difficilement reprocher au Collège d'avoir voulu entendre Madame D puisqu'il y avait appel de la décision. A la séance du 17 octobre 2022, le Collège a donc décidé d'auditionner Madame D. Comme le souligne le tribunal, il convenait toutefois de lui laisser un délai suffisant pour préparer sa défense.

Lors de l'audition du 7 novembre 2022, Madame D a déclaré n'avoir jamais participé au trafic mais avoir simplement transmis des messages, ce qui est considéré comme complicité et aux demandes de fourniture reçues par SMS, elle a toujours répondu que c'était son mari qui s'en occupait. Par ailleurs, elle a sollicité le report pour pouvoir être assistée de son avocat, ce que la ville lui a accordé. Elle est donc mal venue de contester le principe de la seconde audition.

Le 14 novembre 2022, son conseil a précisé qu'elle n'était pas partie prenante au trafic de son mari mais être intervenue ponctuellement. Il a insisté sur le fait que Madame D avait subi une condamnation pénale. Il a demandé une sanction mineure parce qu'elle souhaitait ne pas subir de désagrément trop lourd. Madame D proposait toutefois une rupture du contrat de travail de commun accord.

Comme indiqué ci-dessus, dans le service public, en principe, l'audition est obligatoire sous peine de commettre une discrimination. Alors que Madame D considère que sur le fond, son comportement ne constitue pas une faute grave, elle estime par ailleurs que son audition n'aurait apporté aucun éclairage sur les circonstances de son comportement. Ce raisonnement est contradictoire puisque l'appréciation de la faute se fait *in concreto* et donc en tenant compte de différents éléments que Madame D était en droit d'évoquer tel son état psychologique, sa volonté de rédemption ou de réparation, sa prise de conscience, l'emprise psychologique de son époux, sa situation personnelle .....éléments qu'elle n'a manifestement pas invoqué en audition, ce que le Collège ne pouvait supposer.

Dans la lettre de notification des motifs, la ville insiste justement sur le fait que Madame D minimise son rôle, ce qui a pu déterminer le choix entre la rupture de commun accord et le licenciement pour motif grave.

Par conséquent, à l'instar du tribunal, la cour estime que l'on peut difficilement reprocher à la ville d'avoir voulu disposer de tous les éléments pour prendre la décision radicale de rupture pour motif grave, sachant qu'entre-temps Madame D était toujours en incapacité.

Le délai de 3 jours est par conséquent respecté.

### *6.2.3.2 Quant à la nature de la faute*

On peut difficilement contester que les faits de détention et de vente de stupéfiants sont graves.

Bien que les faits reprochés à Madame D relèvent de la vie privée, ils entraînent une condamnation pénale qui a nécessairement des conséquences sur la poursuite des relations de travail puisque Madame D est engagée comme constatateur. Elle perd donc sa crédibilité.

Les conditions de travail évoquées par Madame D sont étrangères à la commission de ces infractions.

Celles-ci rendent néanmoins immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail puisque Madame D continue à minimiser les faits et ne paraît pas prendre conscience de la gravité de ceux-ci.

L'appel est donc non fondé.

## **6.3 Dépens**

Les dépens sont à charge de la partie succombante, soit Madame D.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne.

L'article 1022 du code judiciaire prévoit dans l'hypothèse où la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne, que l'indemnité de procédure est fixée au minimum établi par le Roi, sauf en cas de situation manifestement déraisonnable. Dans ce cas, le juge motive spécialement sa décision sur ce point.

Madame D a bénéficié de l'aide juridique pour introduire son appel selon la pièce 9 de son dossier.

La ville prétend que Madame est désormais occupée en qualité d'employée administrative.

Il est nécessaire que Madame D indique :

- si elle en a informé le bureau d'aide juridique et quelle a été la décision
- la date de son engagement et le montant de ses revenus actuels.

**PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,**

**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 l'appel et le dit non fondé ;

Confirme le jugement dont appel, à l'exception des dépens. Réserve à statuer sur ceux-ci.

Rouvre les débats sur ce point **le mardi 10 février 2026 à 14 H** pour une durée de **10 minutes** à l'audience publique de la **chambre 3 B** de la Cour du travail de Liège, division Liège, Extension Sud, place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIÈGE.

En vertu de l'article 775 du code judiciaire

- Délaisse à Madame D **jusqu'au 10 novembre 2025** pour déposer ses pièces et conclusions sur les dépens
- Délaisse à la ville **jusqu'au 12 décembre 2025** pour déposer ses conclusions sur les dépens.

**Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :**

Mme A. G., conseillère, faisant fonction de présidente,

M. I. G., conseiller social au titre d'employeur,  
M. M. d., conseiller social au titre de travailleur employé,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,  
assistés de Mme M. S., greffier,

en application de l'article 785 alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, il est constaté l'impossibilité de  
signer de M. I. G., Conseiller social au titre d'employeur, légitimement empêché.

le Greffier

le Conseiller social

la Présidente

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 **VINGT-NEUF  
SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT-CINQ**, par :

A. G., conseiller faisant fonction de présidente,  
M. S., greffier,

Le Greffier

La Présidente