

Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 23/11/2020

En cause :

W

Partie demanderesse,

Comparaissant par Me BRUYERE JEAN-PHILIPPE, avocat, à 4020 LIEGE 2, Quai des Ardennes, 7

Contre :

**CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE ENGIS, en abrégé CPAS D'ENGIS, (BCE: 0216.693.842),
Dont les bureaux sont situés rue Reine Astrid à 4480 ENGIS**

Partie défenderesse,

Comparaissant par Me BERTRAND PASCAL, avocat, à 4500 HUY, rue Delloye Matthieu, 4

I. La procédure

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

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

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 12/11/2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue le 11/2/2020 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **26/10/2020**.

II. Les faits, l'objet de la demande et la position des parties

Madame W signe un contrat de travail d'employée APE à temps plein à durée indéterminée avec le C.P.A.S. d'ENGIS le 03/10/2017.

L'article 2 du contrat de travail précise que l'intéressée est engagée pour exercer les fonctions d'assistante sociale à temps plein et particulièrement les tâches de travailleur social au service d'insertion du C.P.A.S.

Madame W indique être éducatrice de formation. Avant d'être engagée par le C.P.A.S. d'ENGIS, elle exerçait depuis le 02/04/2010 en qualité de médiatrice sociale auprès de l'A.S.B.L. Régie des Quartiers d'Engis. La Régie met fin au contrat en date du 30/09/2017, madame W marquant son accord pour ne pas réclamer d'indemnité de rupture, aucun préavis n'étant presté.

Le 21/06/2019, madame W est entendue par son employeur suite à une information obtenue par madame P, assistante sociale en chef. Cette dernière indique que des travaux de peinture ont été réalisés par un bénéficiaire à la demande de madame W contre une rémunération non déclarée.

Le bureau permanent du 24/06/2019 entend à nouveau madame W sur les faits reprochés.

Elle déclare : *« Samedi, j'ai vidé la maison de ma maman. Le vendredi, j'ai donné les meubles aux bénéficiaires. Samedi, je devais finaliser le nettoyage. J'ai donc téléphoné au fils d'une bénéficiaire de mon groupe pour lui donner un peu d'argent pour remettre en état la maison. C'était pour l'aider, pour le responsabiliser car les huissiers devaient venir les saisir. L'argent aurait servi à solder les frais pour l'huissier.*

Je n'ai pas pensé aux conséquences de mes actes, j'ai pensé à aider le bénéficiaire. C'est seulement lors de l'entretien préalable vendredi que j'ai compris l'importance du fait. C'est un concours de circonstances à la suite de mes différents problèmes familiaux (placement de ma maman). J'ai manqué de discernement. Le fait n'est pas intentionnel.

Je suis consciente des risques. Je comprends que ma position de travailleur social ne le permettait pas. J'ai commis une erreur non intentionnelle et je le regrette ».

Par courrier recommandé du 25/06/2019, le C.P.A.S. d'ENGIS notifie à madame W son licenciement pour motif grave à savoir *« la réalisation de travaux de peintures par un bénéficiaire de notre centre, contre rémunération et ce, « en noir ».*

Le jour-même, le conseil de madame W adresse un courrier au C.P.A.S. d'ENGIS, pour contester la gravité du motif invoqué pour la licencier. À ce courrier, elle joint un écrit de madame WI mère de la personne qui a réalisé les travaux de peinture.

Malgré les explications de l'intéressée, le C.P.A.S. d'ENGIS soutient la rupture définitive du lien de confiance et la confirmation de sa décision de la licencier.

Madame W introduit la procédure et, aux termes de ses dernières conclusions, postule la condamnation de son ancien employeur aux montants suivants :

- 7.667,60 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 479,08 € bruts à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées, sommes à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25 juin 2019.
- les dépens liquidés à l'indemnité de procédure (1.080 euros) ainsi qu'au paiement des 20,00€ de contribution forfaitaire.

Elle soutient que la rupture du contrat de travail pour motif grave doit être considérée comme irrégulière en raison de la gravité toute relative des faits ; ceux-ci ne justifient pas, selon elle, une perte de confiance de l'employeur à son égard suffisante à un licenciement.

Le C.P.A.S. d'ENGIS postule le non-fondement de la demande de madame W et sa condamnation à l'indemnité de procédure de 1 080 €. Il maintient la gravité des faits reprochés,

compte tenu notamment du statut de travailleur social de madame WATHELET au sein d'un organisme public.

III. La recevabilité et la compétence

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, madame W. étant occupée sur le territoire de Liège.

IV. L'analyse et la décision du Tribunal

a- En droit

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé. À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. 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. »

Le délai de trois jours visé par la disposition commence à courir à partir du moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur.¹

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989², a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement.

Ainsi, "La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une

¹ (C.T. Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B, 1997, p1621

² J.T.T., 1989, p. 432.

discussion, voire un avertissement”, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.³

Le juge doit à cet égard apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.⁴

L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)⁵ - et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.⁶

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse⁷.

b/ En l'espèce

1.

La régularité formelle de la décision de licenciement n'est pas contestée par madame W

2.

Est contestée la décision de licencier sans préavis ni indemnité pour le motif reproché à savoir « *la réalisation des travaux de peintures par un bénéficiaire de notre centre contre rémunération et ce, « en noir »* ».

Lors de ses auditions du 21/06/2019 et du 24/06/2019, l'intéressée ne conteste pas la matérialité des faits ; elle reconnaît avoir manqué de discernement.

Cependant, il ne peut être déduit de ces auditions, qu'elle savait que le dénommé « Adrien » - personne ayant effectué les travaux de peinture - était bénéficiaire du C.P.A.S. d'ENGIS.

Dans son audition du 24/06/2019, madame W explique avoir téléphoné « *au fils d'une bénéficiaire de mon groupe* ». Cette bénéficiaire est madame W laquelle a, dans un écrit

³ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

⁴ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

⁵ Cass. 6 juin 2016, RG n° S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

⁶ Hervé DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8 p.2 à 7

⁷ C Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

joint au courrier du conseil de la demanderesse du 25/06/2019, certifié que madame W. n'était pas au courant que son fils touchait un revenu d'intégration sociale et qu'elle pensait qu'il était à sa charge.

Comme madame W. le rappelle à juste titre, elle était affectée au service d'insertion socio-professionnelle du C.P.A.S. d'ENGIS. A ce titre, il n'est pas démontré qu'elle pouvait légitimement savoir que le fils de madame WI émargeait lui aussi d'un R.I.S. versé par le C.P.A.S. d'ENGIS. Selon ses explications, elle n'avait pas accès aux dossiers des bénéficiaires, cet accès étant réservé aux assistantes sociales du service social et non du service réinsertion.

La circonstance selon laquelle madame W. a fait réaliser des travaux de peinture à « un bénéficiaire » du C.P.A.S. d'ENGIS, n'est pas donc établie par cet organisme sur qui repose la charge de la preuve.

3.

Les explications de madame W. sur ses antécédents avec la Régie de Quartier permettent, à tout le moins, d'établir que l'intéressée a été engagée par le C.P.A.S. d'ENGIS suite à la liquidation de cette Régie le 30/09/2017. Monsieur P lui fait alors signer un document de « *fin de contrat de travail par accord mutuel* » en qualité de représentant de la Régie des Quartiers, puis un contrat de travail en qualité de Président du C.P.A.S. d'ENGIS.

Il faut en déduire que l'ancienneté de madame W. doit s'apprécier *de facto*, en tenant compte également, de ses années de travail pour la Régie de Quartier depuis avril 2010.

Sur l'ensemble de ces années de service, comme médiatrice sociale ou assistante sociale, aucun avertissement préalable ni incident n'est renseigné par le C.P.A.S. d'ENGIS.

Le fait invoqué par le C.P.A.S. d'ENGIS pour motiver le licenciement constitue dès lors, l'unique incident reproché et reconnu par madame W.

4.

Le C.P.A.S. d'ENGIS doit être suivi lorsqu'il qualifie l'attitude de madame W. de faute déontologique grossière. Quelles que soient les intentions de l'intéressée – servir ses intérêts personnels à moindre coût ou conscientiser un jeune homme – elle ne peut ignorer que le travailleur social doit adopter un comportement exemplaire quant au respect de la législation sociale dont il est, en définitive, le garant de « première ligne ».

De l'audition du 24/06/2019, il apparaît néanmoins que madame W. a pris conscience de la portée de ses actes.

Alors qu'elle ne cherche pas à excuser son comportement, ses explications ne peuvent être interprétées comme une minimisation des faits mais elles illustrent l'état d'esprit dans lequel se trouvait madame W.

Le comportement de madame W. aurait très certainement justifié des sanctions fortes s'il était démontré qu'elle recourait fréquemment, pour son propre compte et pour des travaux conséquents, à un travail non déclaré d'un bénéficiaire de son employeur ou non.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il y a encore lieu de relever que le C.P.A.S. d'ENGIS n'a pas cherché à obtenir des informations plus complètes que celles obtenues via son assistante sociale en chef. Ainsi, le sieur « . »,

n'aurait-il pas pu être entendu, de même que sa mère ? A combien s'élève le montant de la rémunération non déclarée ?

5.

En conclusions, le licenciement de madame W constitue une sanction disproportionnée par rapport à la faute commise, compte tenu des éléments suivants :

- l'absence d'incident antérieur, d'avertissement préalable ou de reproche jusqu'au fait concerné ;
- l'ancienneté de madame W au sein des services sociaux desservant la commune d'Engis ;
- le caractère isolé des faits ;
- la reconnaissance des faits par madame W

La faute commise par madame W - la réalisation de travaux de peinture par le fils d'une bénéficiaire contre rémunération non déclarée - ne rendait pas impossible la collaboration avec son employeur, lequel a choisi d'infliger une sanction disproportionnée.

Les motifs du licenciement sont non-fondés.

6.

Compte tenu de l'irrégularité de la rupture du contrat de travail, le C.P.A.S. d'ENGIS est tenu de payer une indemnité de rupture à madame W.

Madame W chiffre cette indemnité à 7 667,60 € soit 10 semaines de rémunération, calculée sur la base de sa rémunération de mai 2019.

Compte tenu l'ancienneté de l'intéressée, le délai de préavis est de 10 semaines et les montants réclamés par l'intéressé sont valablement justifiés.

7.

Madame W postule la condamnation de son ancien employeur à lui verser la somme de 479,08 € bruts représentant les heures supplémentaires prestées et non payées.

Le C.P.A.S. d'ENGIS soutient que madame W n'a pas revendiqué la récupération de ces heures supplémentaires durant l'exécution de son contrat de travail.

Compte tenu de la rupture immédiate de ce contrat, l'intéressée doit être rétribuée pour ces prestations que par équivalent, ce qu'elle postule légitimement dans le cadre de la présente procédure.

Elle dépose sa carte de pointage qui établit un total de 21h49 supplémentaires.

Sa demande est justifiée et fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit le recours,

Le dit fondé,

Condamne le C.P.A.S. d'ENGIS à payer à madame W

- 7 667, 60 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 479,08 € bruts à titre de rémunération pour les heures supplémentaires prestées ;

Dit que ces sommes sont à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis le 25/06/2019 ;

Condamne le C.P.A.S. d'ENGIS aux dépens liquidés en faveur de madame W à l'indemnité de procédure d'un montant de 1 080 € ainsi qu'au remboursement de la somme de 20 € de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

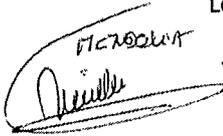
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division de Liège composée de:

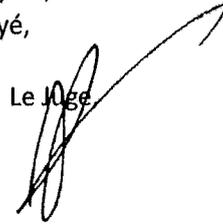
DESIR SARAH,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

Juge, présidant la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge



Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **23/11/2020** par **DESIR SARAH**, Juge, présidant la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.

