

Rep.N°. 2011/1529.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MAI 2011

4ème Chambre

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

En cause de:

LA VILLE DE NIVELLES, représentée par son collègue des
Bourgmestre et Echevins, dont les bureaux sont établis à 1400
Nivelles, Place Albert 1er, Hôtel de Ville ;

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Laurence Markey, avocat à Nivelles.

Contre :

Madame Isabella F.

**Intimée au principal,
Appelante au principal,**
représentée par Maître Maria Fanourakis, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Isabella F a demandé au Tribunal du travail de Nivelles de condamner la Ville de Nivelles à lui payer les sommes suivantes :

- 26.146,06 euros à titre d'indemnité de rupture complémentaire équivalente à 6 mois de rémunération,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de respect de l'obligation d'audition préalable au licenciement,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 14 janvier 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« Dit l'action fondée dans la mesure ci-après :

Dit pour droit que Madame F peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis égale à 18 mois de rémunération,

Condamne la Ville de Nivelles à lui verser la somme complémentaire de 8.548,96€ bruts, à augmenter des intérêts depuis le 15 mai 2008,

Condamne la Ville de Nivelles à verser à Madame F la somme de 2.000€ à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable et de motivation,

Condamne la Ville de Nivelles aux dépens liquidés dans le chef de Madame F [à 2.000€, soit l'indemnité de procédure ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La Ville de Nivelles a fait appel de ce jugement le 25 mars 2010.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 mai 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Isabella F a déposé des conclusions le 6 septembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La Ville de Nivelles a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 janvier 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 mars 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La Ville de Nivelles interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il l'a condamnée à payer à Madame Isabella F: un complément d'indemnité compensatoire de préavis et des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable et de motivation.

Elle demande à la Cour du travail de déclarer ces deux chefs de demande non fondés.

L'appel incident

Madame Isabella F: interjette appel incident du jugement dans la mesure où il a rejeté sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Elle demande à la Cour du travail de condamner la Ville de Nivelles à lui payer 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

IV. LES FAITS

Madame Isabella F: a été engagée par la Ville de Nivelles le 8 avril 1993 dans le cadre d'un contrat de travail ACS à durée déterminée, en qualité de coordinateur social.

Ce contrat de travail a été prolongé à de nombreuses reprises.

Madame Isabella F: s'est trouvée en incapacité de travail du 8 au 30 mai 2008.

Le 14 mai 2008, le Conseil communal a décidé de mettre fin au contrat de travail de Madame Isabella F: à partir du 1^{er} juin 2008 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Cette décision lui a été notifiée le 15 mai 2008.

Une réunion a été tenue entre les parties le 26 mai 2008.

Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 16 mois de rémunération a été payée à Madame Isabella F:

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En vertu de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à observer pour les employés dont la rémunération excède 28.582 euros (au 1^{er} janvier 2008) est fixé soit par convention au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Le délai ne peut être inférieur à 3 mois par tranche entamée de 5 ans d'ancienneté.

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

En l'occurrence, Madame Isabella F... était âgée de 51 ans et 11 mois au moment du licenciement.

Elle ne conteste pas son ancienneté ni sa rémunération tels qu'elles ont été fixées par le Tribunal du travail de Nivelles, soit une ancienneté de 15 ans et 1 mois et une rémunération annuelle de 51.293,76 euros.

Compte tenu de ces éléments, la Cour du travail fixe la durée du préavis raisonnable à 17 mois.

La Ville de Nivelles doit dès lors payer à Madame Isabella F... un complément d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à un mois de rémunération, soit 4.274,48 euros brut. Le jugement doit être réformé sur ce point.

2. Quant aux dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable et de motivation du licenciement

2.1. Les principes applicables à l'employeur – autorité administrative

Lorsque l'employeur est une autorité administrative comme en l'espèce, il est tenu au respect d'obligations particulières à l'occasion du licenciement d'un travailleur contractuel. Il s'agit de l'obligation d'entendre le travailleur avant de le licencier et de l'obligation de motiver formellement la décision de licencier.

2.1.1. L'audition préalable

L'obligation d'entendre le travailleur avant de le licencier découle du principe général de droit relatif au droit d'être entendu, qui impose à toute autorité administrative d'entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave, telle que le licenciement décidé en raison du comportement de cette personne.

Elle s'impose à l'autorité administrative qui entend licencier un agent contractuel pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

(voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS 2003, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522 ; CE 10 février 2004, arrêt n° 127.986 ; P. LEWALLE, Contentieux administratif, 2002, n° 176, p. 169 à 191).

2.1.2. *La motivation formelle*

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La loi du 29 juillet 1991 s'applique à tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un administré (article 1er de la loi). Elle s'applique donc au licenciement d'un agent contractuel.

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte lui-même, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate (article 3 de la loi).

(voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS, 2003, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT, 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS, 2007, p. 522 ; C.T. Bruxelles, 27 novembre 2007, JTT, 2008, p. 167).

2.1.3. *La sanction*

A supposer que l'agent contractuel licencié par une autorité administrative démontre que celle-ci a violé son obligation de l'entendre préalablement à la décision et/ou son obligation de motiver le licenciement, encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative.

L'obligation d'audition préalable et de motivation ont pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. L'obligation de motivation doit en outre permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels. L'obligation d'audition préalable doit, quant à elle, également offrir à l'administré une chance d'infléchir la décision envisagée (voyez P. LEWALLE, op. cit., p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522).

2.2. Application des principes en l'espèce

2.2.1. *L'audition préalable*

La Ville de Nivelles a indiqué, sur le formulaire C4, la mention « *Ne convient plus* ». Elle indique, dans ses conclusions, que Madame Isabella F ne convenait plus pour le poste.

Même si aucune faute n'est reprochée à Madame Isabella F le motif du licenciement est lié à sa personne : la Ville a estimé qu'elle ne convenait plus pour le poste qu'elle occupait. La Ville l'a remplacée à ce poste par une autre personne.

L'obligation d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier n'a pas pour unique but de lui permettre de se défendre, ce qui suppose qu'une faute soit reprochée. Cette obligation vise également à permettre à l'autorité administrative de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale, et à offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée. Ces objectifs conservent toute leur pertinence lorsque le licenciement est envisagé pour des motifs liés à la personne de l'agent, même en l'absence de tout reproche de faute dans son chef.

La Ville de Nivelles aurait dès lors dû entendre Madame Isabella F avant de prendre la décision de la licencier.

2.2.2. *La motivation formelle du licenciement*

La Ville de Nivelles n'a pas motivé formellement sa décision de licencier Madame Isabella F : la lettre par laquelle cette décision lui a été notifiée n'indique aucun motif.

La Ville de Nivelles a manqué à son obligation imposée par la loi du 29 juillet 1991.

2.2.3. *La sanction*

La violation des obligations auxquelles la Ville de Nivelles était tenue constitue une faute.

Conformément au droit commun, Madame Isabella F peut demander l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par cette faute, pourvu qu'elle justifie de l'existence d'un préjudice et du lien de causalité entre la faute commise par la Ville et le préjudice qu'elle a subi.

Madame Isabella F fait valoir que son préjudice consiste en la perte d'une chance de conserver son emploi.

C'est en vain que la Ville de Nivelles se réfère à l'arrêt de la Cour de cassation du 1^{er} avril 2004, qui a jeté un certain trouble dans la doctrine au sujet de la théorie de la perte d'une chance. Par des arrêts plus récents, la Cour de cassation a confirmé et développé sa jurisprudence antérieure selon laquelle :

- la perte d'une chance est susceptible d'être indemnisée si elle est causée par une faute,
- la perte d'une chance s'entend aussi bien de la chance d'obtenir un avantage que de la chance d'éviter un préjudice,
- la perte d'une chance peut être réparée même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu.

(Cass., 5 juin 2009, JT, p. 28 et obs. A. PÜTZ, « La perte d'une chance d'éviter la réalisation d'un risque : un préjudice indemnisable ! » ; Cass., 17 décembre 2009, RG n° C09019N et C 080145N, www.cassonline.be ; Cass., 15 mars 2010, RG n° C090433N, www.cassonline.be ; H. BOCKEN, « Verlies van een kans. Het cassatiearrest van 5 juni 2008. Vervolg en (voorlopig ?) slot », NJW, 2009, p. 2).

En l'occurrence, la faute commise par la Ville de Nivelles est certaine.

Le préjudice consiste en la perte d'une chance d'éviter le licenciement. Ce préjudice est distinct de celui qui résulte du licenciement lui-même.

Si la Ville de Nivelles avait entendu Madame Isabella F avant de prendre la décision de la licencier, celle-ci aurait eu une chance de faire valoir des arguments qui auraient pu persuader la Ville de Nivelles de renoncer à sa décision.

Si la Ville de Nivelles avait motivé sa décision, elle aurait dû délibérer sérieusement de ces motifs, ce qui ne paraît pas avoir été le cas au vu de l'extrait du registre des délibérations du Collège communal. Il existe une certaine probabilité, c'est-à-dire une chance, que cette délibération sérieuse ait pu conduire à une autre décision.

La faute commise par la Ville, qui n'a pas satisfait à ses obligations d'entendre Madame Isabella F avant de la licencier et de motiver son licenciement, est dès lors en relation causale avec le préjudice subi par Madame Isabella F, à savoir la perte d'une chance d'éviter le licenciement.

C'est à juste titre que le Tribunal a évalué ce préjudice, en équité, à 2.000 euros.

3. Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif

3.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment, moyennant le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis (sauf en cas de motif grave).

Toutefois, en vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

Si une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

3.2. Application des principes en l'espèce

Madame Isabella F. reproche à la Ville de Nivelles de l'avoir licenciée sans juste motif et d'avoir engagé une autre personne pour occuper son poste. Hormis les exigences particulières en matière de motivation formelle du licenciement, qui s'imposent à la Ville en tant qu'autorité publique, et qui ont déjà été examinées ci-avant, il n'existe pas, en droit commun, d'obligation de prouver l'existence d'un juste motif de licenciement. Il n'est pas davantage interdit à un employeur de licencier un travailleur pour le remplacer par un autre.

Madame Isabella F. reproche également à la Ville de Nivelles d'avoir « fait une publicité sur sa personne ». Outre que ce reproche manque de précision, il n'est accompagné d'aucune preuve. Il ne peut dès lors pas être retenu.

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il condamne la Ville de Nivelles à payer à Madame Isabella F. une indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il fixe le montant de cette indemnité à 8.548,96 euros brut, à augmenter des intérêts ;

Statuant à nouveau sur ce point, fixe le montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire due par la Ville de Nivelles à Madame Isabella F. à 4.274,48 euros brut, à augmenter des intérêts calculés au taux légal depuis le 15 mai 2008 ;

Quant à l'indemnité pour défaut d'audition préalable et de motivation du licenciement :

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles ;

Quant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif :

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles en ce qu'il a déclaré cette demande non fondée ;

Quant aux dépens :

Condamne la Ville de Nivelles à payer à Madame Isabella F: es dépens de la procédure d'appel, liquidés à 1.210 euros (indemnité de procédure).

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

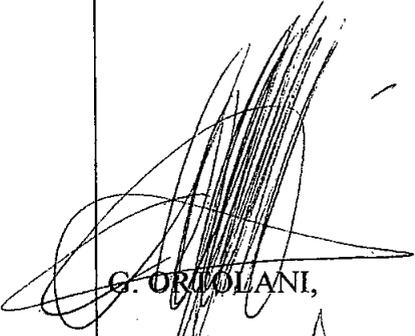
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

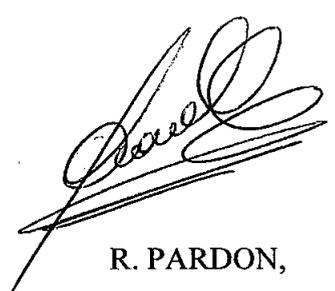
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



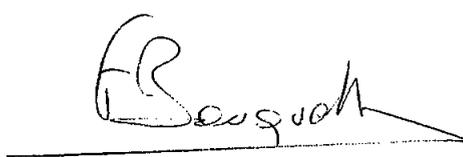
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

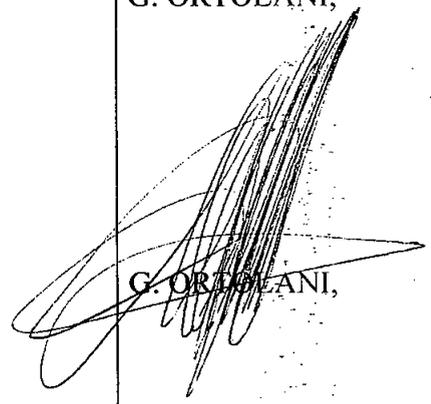
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 mai 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

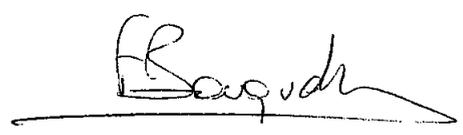
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,