

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 17 septembre 2012

6ème Chambre

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

En cause de:

T **Claude**

partie appelante,
représentée par Maître RYGAERT Christine, avocate à 1210
BRUXELLES,

Contre :

ETAT BELGE (SPF Personnel & Organisation), représenté par
son secrétaire d'Etat à la Fonction Publique et à la Modernisation des
Services Publics, dont le cabinet est établi à 1000 BRUXELLES, rue
Royale, 180,
partie intimée,
représentée par Maître KIEHL loco Maître LEMMENS Eric, avocat
à 4000 LIEGE,

★

★

★

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

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Claude T. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'ÉTAT BELGE à lui payer :

- 4.430,40 euros provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis correspondant à 84 jours calendrier
- 8.861,40 euros provisionnels à titre d'indemnité forfaitaire de licenciement abusif,

à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 26 mai 2005, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré l'action intentée par Monsieur Claude T. recevable, mais non fondée, et l'a débouté de tous ses chefs de demande. Il a condamné Monsieur Claude T. à payer à l'ÉTAT BELGE les dépens de l'instance, liquidés à la somme de 209,72 euros.

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Claude T. a fait appel de ce jugement le 19 septembre 2005.

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 4 octobre 2010, prise à la demande de l'ÉTAT BELGE.

L'ÉTAT BELGE a déposé des conclusions le 13 septembre 2006, des conclusions additionnelles le 25 mars 2010 et le 30 mars 2010, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 4 avril 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Claude T. a déposé des conclusions le 15 juin 2009 et le 4 juillet 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 juin 2012 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

Monsieur Claude T demande à la Cour du travail de mettre le jugement du Tribunal du travail à néant, de déclarer sa demande recevable et fondée et, en conséquence, de :

« Condamner l'intimé à lui payer, sous réserve d'augmentation en cours d'instance, les sommes de :

- 738,40 euros provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis égale à 14 jours calendrier;
- 8.861,04 euros provisionnels à titre d'indemnité de licenciement abusif, en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978;

à augmenter des intérêts judiciaires et de dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire, avant dire droit quant à l'indemnité compensatoire de préavis : poser à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes :

« L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, tel qu'il existait avant sa modification par l'article 4 de la loi du 22 avril 2003, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il a créé, pour les licenciements opérés entre la date d'entrée en vigueur de la CCT n° 75 (conclue au sein du Conseil National du travail le 20 décembre 1999 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 2000) et la date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2003 le modifiant, une discrimination entre, d'une part, les ouvriers contractuels dont les employeurs sont assujettis à la loi du 5 décembre 1968, qui se voyaient appliquer les délais de préavis visés par la CCT n° 75, et, d'autre part, les ouvriers contractuels occupés par les services publics non assujettis à la loi du 5 décembre 1968, qui se voyaient appliquer les délais de préavis visés audit article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et dont la durée était nettement plus courte que celle applicable en vertu de la CCT n° 75 ».

« Sachant que les autorités représentées au Comité commun à l'ensemble des services publics ont reconnu dès septembre 2000 qu'il y avait lieu de modifier sans retard l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, peut-on considérer que ledit article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 5 de la loi du 22 avril 2003 violent les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où ces articles excluent du bénéfice de l'allongement de la durée des préavis les ouvriers occupés dans le secteur public dont le préavis a été notifié avant le 13 mai 2003 ? ».

A titre plus subsidiaire encore, condamner l'intimé à lui payer la somme provisionnelle de 1.476,84 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis, conformément à l'article 59 alinéa 3 ancien de la loi du 3 juillet 1978..

Condamner l'intimé aux dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure. »

L'appel incident

En cours de procédure d'appel, l'ÉTAT BELGE s'est désisté de son appel incident par lequel il avait demandé la réformation du jugement en ce qu'il considère que le licenciement d'un agent contractuel d'un service public doit satisfaire aux obligations de motivation formelle des actes administratifs imposées par la loi du 29 juillet 1991. Acte lui est donné de son désistement.

IV. LES FAITS

Monsieur Claude T a été occupé comme agent contractuel au sein de diverses administrations publiques à partir du 1^{er} mai 1981. Sa carrière a toutefois connu plusieurs interruptions, notamment entre le 25 juillet et le 31 août 1993.

Du 1^{er} septembre au 14 décembre 1993, il a été occupé en qualité de manoeuvre contractuel au sein du Ministère de la Justice.

À partir du 15 décembre 1993, il a travaillé dans les services du Premier Ministre et ensuite, dès 1996, au Ministère de la Fonction Publique, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée conclu le 9 décembre 1993 et modifié par plusieurs avenants actant ses changements d'affectation. Il exerçait la fonction de chauffeur.

Dans le cadre de la réforme des services publics dite « Copernic », les attributions du Ministère de la Fonction Publique ont, pour l'essentiel, été transférées au SPF Personnel et Organisation, qui a repris le personnel de ce Ministère à partir du 1^{er} février 2002 (voyez l'arrêté royal du 11 mai portant création du SPF Personnel et Organisation et l'arrêté ministériel d'exécution du 1^{er} février 2002). Monsieur Claude T est ainsi passé au service du SPF Personnel et Organisation à partir du 1^{er} février 2002.

Monsieur T a été mis en congé à partir du 1^{er} août 2002 jusqu'à ce qu'il dispose d'un autre emploi en remplacement de son emploi de chauffeur au SPF Personnel et Organisation. Il devait résorber son excédent de jours de congé ou de récupération (voyez son courrier du 25 septembre 2002 au président du SPF).

À la même époque, les services du SPF et Monsieur Claude T lui-même lui recherchaient un nouvel emploi (voyez la même lettre).

Le 20 décembre 2002, il fut mis fin à son contrat de travail à dater du 31 décembre 2002 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 28 jours calendrier. Le motif du licenciement, indiqué dans la lettre de licenciement et sur le formulaire C4, était « une restructuration en cours au SFP Personnel et Organisation » (sic).

Le 29 janvier 2003, soit au lendemain de l'expiration de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, Monsieur Claude T fut engagé en qualité de collaborateur administratif par la Régie des Bâtiments, à temps plein et pour une durée déterminée, en remplacement de deux travailleuses en interruption de carrière.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Monsieur Claude T n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le délai de préavis auquel a droit un ouvrier est déterminé en fonction de son ancienneté. Les parties s'accordent, en appel, pour considérer que l'ancienneté de Monsieur Claude T pour la détermination de son préavis a pris cours le 1^{er} septembre 1993. Au moment du licenciement, il avait donc une ancienneté de 9 ans et 4 mois.

L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était en vigueur au moment du licenciement de Monsieur Claude T, fixait à 28 jours le délai de préavis en cas de licenciement d'un ouvrier ayant moins de 20 ans d'ancienneté. L'ÉTAT BELGE a fait application de cette disposition lors du licenciement de Monsieur Claude T.

La convention collective de travail n° 75 relative aux délais de préavis des ouvriers, conclue au sein du Conseil national du travail le 20 décembre 1999, a augmenté les délais de préavis des ouvriers. Le délai a été porté à 42 jours pour les ouvriers qui comptent, comme Monsieur T, de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté. Cette convention est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000 et a été rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 2000. En raison du champ d'application des conventions collectives, tel qu'il est déterminé par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, cette convention n'est applicable qu'aux ouvriers occupés dans le secteur privé. Elle ne concerne pas les travailleurs contractuels du secteur public.

La loi du 22 avril 2003 a complété l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 par la disposition suivante :

" Lorsque le congé est donné par un employeur qui ne relève pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par dérogation aux alinéas 2 et 3, le délai de préavis est fixé à :

1° trente-cinq jours pour les ouvriers qui comptent de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;

2° quarante-deux jours pour les ouvriers qui comptent de cinq ans à moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;

3° cinquante-six jours pour les ouvriers qui comptent de dix ans à moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

4° quatre-vingt-quatre jours pour les ouvriers qui comptent de quinze ans à moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;

5° cent douze jours pour les ouvriers qui comptent vingt ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise. "

En vertu de son article 5, la loi du 22 avril 2003 s'applique exclusivement aux préavis notifiés à partir de sa date d'entrée en vigueur. La loi est entrée en vigueur le 13 mai 2003, jour de sa publication au Moniteur belge.

Monsieur Claude T , qui a été licencié avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2003, estime avoir été victime d'une discrimination quant au délai de préavis. Il invite la Cour du travail à interroger la Cour constitutionnelle à ce sujet.

Quant à la première question proposée :

L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, avant sa modification par la loi du 22 avril 2003, violait-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il a créé, pour les licenciements opérés entre la date d'entrée en vigueur de la CCT n° 75 et la date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2003, une discrimination entre les ouvriers contractuels dont les employeurs sont assujettis à la loi du 5 décembre 1968 et les ouvriers contractuels occupés par les services publics ?

La question formulée par Monsieur T repose sur une prémisse erronée. En effet, l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978, avant sa modification par la loi du 22 avril 2003, fixait les délais de préavis des ouvriers sans distinction selon le statut privé ou public de l'employeur. Cette disposition ne créait aucune différence de traitement.

Il n'y a pas lieu de soumettre à la Cour constitutionnelle une question reposant sur une prémisse erronée.

Quant à la seconde question proposée :

L'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 5 de la loi du 22 avril 2003 violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution dans la mesure où ils excluent du bénéfice de l'allongement de la durée des préavis les ouvriers occupés dans le secteur public dont le préavis a été notifié avant le 13 mai 2003 ?

Toute loi accordant de nouveaux droits crée nécessairement une différence de traitement dans le temps, selon que l'on se place avant ou après l'entrée en vigueur de la loi. Cette différence de traitement ne saurait être considérée comme discriminatoire, sous peine d'empêcher tout progrès par voie législative.

La différence de traitement dénoncée n'est manifestement pas discriminatoire. Il n'y a pas lieu de la soumettre à la Cour constitutionnelle.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

Monsieur Claude T n'a pas droit à une indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Claude T fonde sa demande sur :

- l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs
- l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions relatives à la mise en place des services publics fédéraux et des services fédéraux de programmation.

2.1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

2.1.1. Principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, les juridictions du travail doivent vérifier la réalité des motifs invoqués et leur lien de causalité avec le licenciement. Il ne leur appartient toutefois pas de s'immiscer dans la gestion ou l'organisation de l'entreprise et de vérifier l'opportunité des mesures mises en œuvre par l'employeur pour répondre aux nécessités de l'entreprise.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

2.1.2. Application en l'espèce

L'ÉTAT BELGE allègue avoir licencié Monsieur Claude T en raison de la réorganisation du service dans lequel celui-ci était occupé. Il s'agit d'un motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement du service.

La réalité de ce motif et son lien avec le licenciement sont établis par les écrits de Monsieur Claude T... lui-même. En effet, dès le 25 septembre 2002, il a envoyé une lettre de candidature à un emploi de chauffeur à l'Office des étrangers, indiquant être à la recherche d'un emploi, car environ 10 % du personnel du Ministère de la Fonction publique ne pourraient pas être repris dans le nouveau SPF Personnel et Organisation. Le même jour, il écrivait à son employeur à ce sujet.

Sur la base de ces pièces, la Cour partage l'opinion du Tribunal qui a considéré que le motif du licenciement de Monsieur Claude T... était la réorganisation du service.

Ce motif de licenciement est conforme à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif n'est donc pas due.

2.2. La loi du 29 juillet 1991

2.2.1. Les principes

En vertu de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, l'autorité publique a l'obligation de motiver formellement le licenciement d'un agent contractuel. L'ÉTAT BELGE ne le conteste plus en appel.

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).

L'adéquation de la motivation s'apprécie au regard de l'ensemble des circonstances de la cause, notamment la connaissance effective préalable que le destinataire a, le cas échéant, des éléments du dossier (Cass., 22 mai 2008, RG n° F060077N; voyez également C.E., arrêt n° 176.751 du 13 novembre 2007).

2.2.2. Application en l'espèce

Le motif du licenciement, à savoir une restructuration en cours au sein du SPF Personnel et Organisation, a été indiqué dans la lettre de licenciement. Ce motif est exact, pour les raisons précisées ci-dessus.

Dans les circonstances particulières de la cause, ce motif n'est pas une formule creuse et stéréotypée. Il ressort en effet des autres éléments du dossier, en particulier la correspondance émanant de Monsieur Claude T... lui-même, que celui-ci avait une connaissance préalable et effective de l'existence de la réorganisation et des conséquences de celle-ci sur son emploi. La motivation était dès lors adéquate.

La motivation du licenciement répond dès lors aux exigences de la loi du 29 juillet 1991.

2.3. L'arrêté royal du 19 juillet 2001

2.3.1. Les principes

Cet arrêté royal, destiné à mettre en œuvre le transfert du personnel des Ministères vers les nouveaux Services Publics Fédéraux résultant de la réforme « Copernic », prévoit ceci :

- Une cellule provisoire destinée à accueillir le personnel transféré est créée auprès de chaque SPF (article 1^{er}).
- Les membres du personnel y sont transférés d'office (article 2).
- Les membres du personnel sont tous intégrés dans leur nouveau service public (article 4).
- Les membres du personnel sont transférés à la cellule provisoire et ensuite intégrés dans leur nouveau service public en tenant compte de leur affectation actuelle. Après l'intégration, cette affectation peut être revue, après processus de réorganisation, sur la base du plan de personnel approuvé ou du cadre organique (article 6, § 1^{er}, alinéa 2).

Le rapport au Roi précédant l'arrêté royal explique que : « *Comme le Conseil d'État l'affirme à juste titre, les mots "transfert" et "transférés" doivent être lus en ce qui concerne les membres du personnel contractuel comme un engagement de la part de l'autorité fédérale afin d'honorer pour ces membres du personnel le contrat de travail en cours ou de leur offrir un nouveau contrat de travail* ».

Cet arrêté royal vise expressément la possibilité d'un processus de réorganisation après que les agents aient été intégrés dans leur nouveau service public. L'exposé des motifs précise que le plan de personnel comporte la définition quantitative et qualitative des besoins en personnel.

Cet arrêté royal n'interdit pas à l'État de réorganiser le service après le transfert – que du contraire – et permet que cette réorganisation ait un impact sur les besoins quantitatifs en personnel. Il ne prive pas l'État de la possibilité de résilier le contrat de travail d'un agent contractuel après qu'il ait été intégré au sein du SPF (C.T. Bruxelles, 11 juin 2008, RG n° 46.773).

2.3.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur Claude T a été licencié plusieurs mois après son intégration au sein du SPF Personnel et Organisation, en raison d'une réorganisation. Ce licenciement n'était pas contraire aux dispositions de l'arrêté royal du 19 juillet 2001, telles qu'elles viennent d'être détaillées.

Monsieur Claude T ne peut dès lors pas prétendre à une indemnisation sur cette base.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé; en déboute Monsieur Claude T ;

Condamne Monsieur Claude T à payer à l'ÉTAT BELGE les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

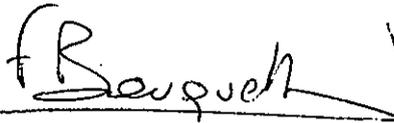
F. BOUQUELLE, Conseillère,

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur,

D. VOLCKERIJCK, Conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de,

A. DE CLERCK, Greffier,



F. BOUQUELLE



Y. GAUTHY,



A. DE CLERCK,

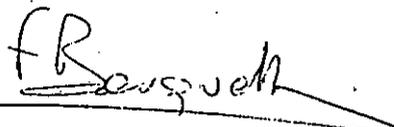
Monsieur D. VOLCKERIJCK qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par Madame F. BOUQUELLE, Conseillère et Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 septembre 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

A. DE CLERCK, Greffier,



F. BOUQUELLE,



A. DE CLERCK,