

Rep. N°2014/356

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU 5 FEVRIER 2014

6ème Chambre

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

En cause de:

**LA COMMUNE DE WATERLOO, représentée par son collègue  
des bourgmestres et échevins,** dont les bureaux sont situés à 1410  
WATERLOO, Rue François Libert 28,

**partie appelante,**  
représentée par Maître ANTOINE Jean, avocat à BRUXELLES,

Contre :

**Monsieur D**

**partie intimée,**  
représentée par Maître Sylvia BAJRAMI, avocat.

★

★

★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire
- la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le jugement dont appel a été prononcé le 2 février 2012 par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal du travail de Nivelles. Il n'est pas produit d'acte de signification de ce jugement.

La requête d'appel a été reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 2 mai 2012.

Une ordonnance rendue le 4 juin 2012 sur la base de l'article 742, § 1<sup>er</sup>, du Code judiciaire a déterminé les délais pour conclure et la date de fixation de la cause.

La partie appelante a déposé ses conclusions d'appel le 28 janvier 2013.

La partie intimée a déposé ses premières conclusions d'appel le 4 octobre 2012 et ses conclusions de synthèse d'appel le 5 avril 2013. Elle a déposé son dossier de pièces le 4 décembre 2013.

La partie appelante a déposé son dossier de pièces à l'audience.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 18 décembre 2013.

## I. FAITS ET PROCEDURE ANTERIEURE A L'APPEL.

### I.1. Les faits.

1.  
Monsieur P D (ci-après : « *l'intimé* ») a été engagé par la Commune de Waterloo (ci-après : « *l'appelante* ») en qualité de « *surveillant* » dans le cadre d'un contrat de travail signé par les parties le 15 septembre 1995 et ayant pris cours le même jour.

Il n'est pas contesté par la partie appelante que l'intimé a exercé la fonction de jardinier pendant environ un an et qu'ensuite, il a été affecté au service de la régie du Centre culturel « Jules Bastin » où il est resté onze ans.

2.  
En mars 2007, l'appelante a notifié verbalement à l'intimé sa décision de le réaffecter à la fonction de jardinier.

3.  
Le 25 juin 2007, le Secrétaire communal de l'appelante a remis à l'intimé la lettre suivante :

« Monsieur,

*Je vous informe que le Collège Communal en sa séance du 22 juin 2007 a décidé de mettre fin à votre contrat de travail. Ce congé vous sera signifié par envoi recommandé à la poste, conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce préavis prendra cours le lundi 2 juillet 2007.*

*Le motif de votre congé vous a été expliqué lors de la remise du présent courrier et sera mentionné dans l'envoi recommandé qui vous sera adressé.*

*Par conséquent, vous êtes dispensé de toutes prestations à compter de ce jour.*

*(...).* ».

Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 25 juin 2007, le Secrétaire communal a confirmé à l'intimé son licenciement moyennant un préavis de 56 jours prenant cours le lundi 2 juillet 2007 et lui a notifié les motifs du licenciement en ces termes :

*« Les motifs du licenciement sont les suivants : altercations avec des membres du personnel, avec vos supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'avec des membres du Collège communal, refus de suivre des instructions, agressivité et violence verbales et refus de mutation justifiée par l'intérêt du service. ».*

Les mêmes motifs ont été mentionnés sur le formulaire C4

4.

Par lettre du 25 juillet 2007, émanant de son organisation syndicale, l'intimé a fait savoir qu'il contestait formellement les motifs invoqués à l'appui de son licenciement, précisant qu'il n'avait jamais refusé sa mutation mais avait seulement souhaité connaître la raison de celle-ci après onze ans de service à la régie. Le syndicat faisait allusion dans cette lettre à un événement survenu le 8 mai 2007 (cambriolage au domicile de l'intimé, logement à loyer modéré donné en location par la Commune de Waterloo) et aux reproches, d'ordre privé et d'ordre professionnel, que l'intimé a essuyés le lendemain de la part de Monsieur N (chef des jardiniers), de Monsieur P (menuisier) et de Monsieur G (responsable des ouvriers communaux). Invoquant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le syndicat demandait à être éclairé sur les motifs du licenciement.

5.

Le Bourgmestre ff. et le Secrétaire communal ont réagi au courrier du syndicat par lettre du 6 août 2007 en confirmant que les motifs de licenciement étaient ceux qui avaient été invoqués dans le courrier recommandé du 26 juin 2007 et en faisant savoir qu'ils ne souhaitaient pas s'exprimer sur les « éventuels problèmes personnels (indépendants de l'objet qui nous concerne) survenus entre la Commune, propriétaire d'un bien et Monsieur F D. », estimant qu'une organisation de défense des travailleurs n'avait pas la compétence d'intervenir dans le domaine de la vie privée.

6.

Par courrier en date du 12 novembre 2007, l'organisation syndicale de l'intimé a réclamé pour son affilié le paiement d'une indemnité forfaitaire de six mois par application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

7.

Par citation signifiée le 6 mai 2008, l'intimé a porté le litige devant la Tribunal du travail de Nivelles. Il demandait que la Commune de Waterloo soit condamnée à lui payer la somme brute de 15.496,32 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

8.

Par jugement rendu le 19 juin 2008, le Tribunal du travail de Nivelles, statuant par défaut à l'égard de la Commune de Waterloo, a fait droit à la demande.

9.

La Commune de Waterloo a formé opposition à ce jugement par exploit d'huissier signifié le 22 août 2008.

10.

Un premier jugement a été rendu le 16 décembre 2010, recevant l'opposition et ordonnant, avant de statuer quant au fond, une réouverture générale des débats aux fins de mise en état complémentaire de la cause.

## I.2. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 2 février 2012, le Tribunal du travail de Nivelles, statuant après un débat contradictoire, a rendu la décision suivante :

*« L'opposition est recevable mais non fondée. La Commune de Waterloo en est déboutée.*

*La demande subsidiaire nouvelle de M. D est sans objet puisque le fondement de sa demande principale consacré au terme du jugement dont opposition est confirmé.*

*La Commune de Waterloo est condamnée aux dépens de l'action en opposition liquidés pour M. D à 0 €. ».*

## II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1

La Commune de Waterloo a interjeté appel de ce jugement.

Par sa requête et ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail :

A titre principal,

De déclarer l'appel recevable et fondé ;

De réformer le jugement du 2 février 2012 du Tribunal du travail de Nivelles ;  
De dire pour droit que le licenciement ne revêt aucun caractère abusif ;  
De déclarer la demande subsidiaire de l'intimé recevable mais non fondée,  
De condamner l'intimé aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 320,65 €.

A titre subsidiaire,

Si par extraordinaire, la réalité des motifs du licenciement ne devait pas être retenue :

D'ordonner l'audition de :

- Monsieur G            N
- Monsieur R        C
- Monsieur M        P
- Monsieur M        E
- Monsieur G        H
- Monsieur Y        V
- Monsieur D            F

II.2.

L'intimé demande à la cour :

A titre principal,

- De confirmer le jugement dont appel en ce qu'il déclare l'opposition recevable mais non fondée et déboute l'appelante ;
- De condamner l'appelante au paiement de 15.496,32 € augmentés des intérêts moratoires et judiciaires ;

A titre subsidiaire,

- Si par impossible la Cour déclare l'appel fondé et déboute l'intimé de sa demande principale, de déclarer la demande subsidiaire recevable et fondée ;
- De condamner l'appelante à des dommages et intérêts fixés *ex aequo et bono* à 15.496,32 € ;
- De statuer comme de droit sur les dépens.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Rappel des règles et principes applicables.

Suivant l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

*« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, 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, de l'établissement ou du service.*

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

*Sans préjudice de l'article 39, § 1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi. (...) ».*

Pour renverser la présomption de licenciement abusif que fait peser sur lui l'article 63 de la loi sur les contrats de travail, l'employeur doit prouver la réalité des faits qu'il invoque et le lien de causalité entre ces faits et le licenciement.

Les juridictions du travail ont un pouvoir de contrôle des motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier. Ce contrôle est marginal, c'est-à-dire, qu'il n'appartient pas au juge de décider si le travailleur est apte à exécuter la tâche qui lui est confiée ou si tel comportement convient ou non à l'employeur mais bien de vérifier s'il s'agit d'un motif valable de licenciement ou, en d'autres termes, si un employeur raisonnable licencierait ou non pour le motif qui est invoqué.

Le juge doit donc vérifier :

1. si l'employeur établit l'existence de faits liés à l'aptitude ou la conduite du travailleur, qui justifient sa décision,
2. s'il établit le lien de cause à effet entre ces faits et le licenciement et
3. si la décision de licencier est légitime (Cassation, 22 novembre 2010, R.G. n° S.09.0092.N, *Juridat*) et donc si l'employeur pouvait raisonnablement licencier l'ouvrier pour le motif qu'il invoque.

Par contre, il n'est pas requis que la conduite de l'ouvrier soit constitutive d'une faute (Cassation, 6 juin 1994, *Pas.*, 1994, I, 562).

Il n'est pas non plus requis que les motifs de licenciement aient été énoncés dans la lettre de congé : les raisons réelles peuvent être fournies comme moyen de défense dans le cadre de la procédure (Cassation, 15 juin 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 6).

En ce qui concerne l'étendue de la charge de la preuve, il convient de préciser que la présomption ne sera renversée que si la preuve certaine du motif est rapportée (Cass., 22 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p. 387 ; Cass., 18 juin 2001, R.G. S.99.0153.F). En conséquence, de simples allégations de l'employeur ne peuvent suffire. En effet, il n'incombe pas au travailleur de prouver l'inexactitude des allégations de l'employeur mais bien à l'employeur de prouver la réalité des motifs qu'il allègue.

En cas d'incertitude, le doute doit profiter au travailleur (principe rappelé notamment par la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 10 février 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 376).

Lorsque la partie qui a la charge de la preuve échoue à établir celle-ci, elle supporte le risque de la preuve.

### III.2. Griefs et moyens de l'appel.

La Commune de Waterloo reproche au jugement dont appel :

- d'avoir totalement ignoré les différentes pièces qu'elle produit ;
- d'avoir accueilli sans le moindre doute quant à leur pertinence les pièces produites par l'intimé, alors qu'il a formulé d'importantes réserves à l'endroit des pièces produites par elle ;
- d'avoir considéré que les faits reprochés à l'intimé étaient à ce point vagues et imprécis qu'il est pratiquement impossible de s'en défendre, alors que les témoignages, notamment de Monsieur G et de Monsieur P contiennent des reproches précis et identifiables quant à la période ;
- de s'être « *exclamé* » de l'ancienneté des griefs formulés à l'encontre de l'intimé alors que les motifs du licenciement ne trouvent pas seulement leur origine dans l'attitude adoptée par l'intimé lorsqu'il était occupé à la régie mais également sur des faits rapportés lorsque l'intimé a été réaffecté à la brigade des jardiniers (cf. les attestations rédigées par trois échevins) ;
- d'avoir ainsi décidé à tort que la preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement n'était pas rapportée.

### III.3. Examen de l'appel.

La Commune de Waterloo soutient que le licenciement de l'intimé a été décidé pour des motifs liés à sa conduite. Elle invoque les motifs suivants : « *altercations avec des membres du personnel, avec vos supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'avec des membres du Collège communal, refus de suivre des instructions, agressivité et violence verbales et refus de mutation justifiée par l'intérêt du service.* ».

Dans le jugement dont appel, le tribunal a examiné avec attention et de manière pertinente tous les éléments et toutes les pièces qui lui étaient soumis et pas seulement ceux fournis par l'actuel intimé.

Faisant une correcte application des principes rappelés plus haut concernant la charge de la preuve, le tribunal a constaté, à raison, que les éléments de preuve produits par la Commune de Waterloo n'étaient pas suffisants pour étayer ses accusations, d'autant plus que l'intimé, bien qu'il n'y fût pas tenu, produisait

quant à lui treize attestations émanant de collègues de travail, de tiers à la Commune et même de deux échevins, contredisant ces accusations.

La cour se réfère à la motivation du jugement dont appel, qu'il y a lieu de considérer entièrement reprise par la cour et reproduite dans le présent arrêt. En particulier, la cour fait sienne l'analyse du « rapport » de Monsieur G du 14 juin 2007 au Collège communal. La cour partage également l'appréciation des premiers juges quant à l'ancienneté de certains faits (invoqués dans la plainte de Monsieur P. et dans le rapport de Monsieur G du 14 mai 2002), ainsi que quant au caractère improuvable des reproches formulés en termes aussi vagues que « *altercations* », « *refus de suivre des instructions* » ou encore « *agressivité et violence verbales* ». Enfin, la cour relève avec le tribunal, que le seul fait précis, à savoir le refus de mutation, est inexact.

En appel, la Commune n'apporte aucun élément nouveau.

L'offre de preuve par témoins actuellement formée par l'appelante ne peut être rencontrée, les faits manquant totalement de précision et étant par trop anciens.

L'appelante n'établit pas que le licenciement de l'intimé est lié à la conduite de celui-ci.

Le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'appel n'est pas fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

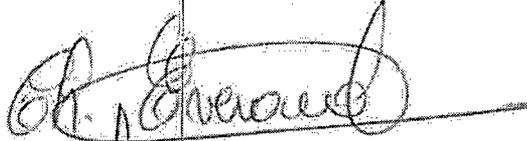
En déboute la Commune de Waterloo.

En conséquence, confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Délaisse à la partie appelante les frais de son appel et la condamne aux dépens d'appel, liquidés à ce jour en faveur de l'intimé à la somme de 0 €.

Ainsi arrêté par :

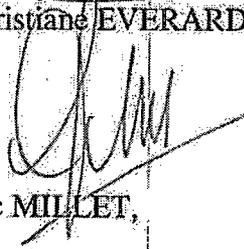
Loretta CAPPELLINI, président,  
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,  
Antoine HARMANT, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Antoine HARMANT,



Luc MILLET,



Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6<sup>ème</sup>  
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 5 février 2014, où étaient  
présents :

Loretta CAPPELLINI, président,  
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,