

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 1615.
Date du prononcé
09 juin 2015
Numéro du rôle
2013/AB/727

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000203451-0001-0027-01-01-1



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

Monsieur Yves J

Appelant,
comparaissent en personne assisté par Maître Jean Bourtembourg, avocat à Bruxelles.

contre

L'AGENCE POUR LE COMMERCE EXTERIEUR, en abrégé « l'A.C.E. », dont le siège social est
établi à 1000 Bruxelles, Rue Montoyer, 3 ;

Intimée,
représentée par Maître Fabienne Raepsaet loco Maître Olivier Debray, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Yves J. a interjeté appel le 8 juillet 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 26 mars 2013.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 septembre 2013, prise à la demande conjointe des parties.

L'AGENCE POUR LE COMMERCE EXTERIEUR a déposé ses conclusions le 4 décembre 2013, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 2 mai 2014 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 1^{er} septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.



Monsieur Yves J. a déposé ses conclusions le 4 mars 2014 et ses conclusions de synthèse le 4 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 avril 2015 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.

I. RECEVABILITE

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. OBJET DE L'APPEL

Monsieur Yves J. a interjeté appel du jugement prononcé du 26 mars 2013 par le tribunal du travail de Bruxelles lequel a déclaré non fondée la demande de condamnation de l'A.C.E. à une indemnité compensatoire égale à 7 ans et 1 mois de rémunération.

A déclaré prescrite la demande de Monsieur J. de la condamnation de l'A.C.E. à une indemnité, pour dommage et intérêt, en raison de la perte d'une chance de conserver son emploi, évaluée ex aequo et bono à 2.500 euros.

A débouté Monsieur J. de ses demandes.

A réservé à statuer sur la demande de Monsieur J. de la condamnation de l'A.C.E. à la somme provisionnelle de 100.000 euros augmentés des intérêts moratoires à dater du 11 décembre 2009 et intérêts judiciaires représentant la différence entre une pension de retraite à charge du Trésor Public qui lui serait payée au 1^{er} décembre 2018 et la pension qui lui sera payée à cette date.

A réservé à statuer « s'agissant d'une éventuelle pension de survie ».

A réservé à statuer sur la demande de Monsieur J. de la condamnation de l'A.C.E. à produire un décompte des sommes dues « au titre d'indemnité compensatoire de préavis et de différence entre une pension de retraite à charge du Trésor Public qui lui serait payée au 1^{er} décembre 2018 et la pension qui lui sera payée à cette date, dans le mois du jugement à intervenir ».



A ordonné à ces égards la réouverture des débats.

Monsieur J considère que :

1. Concernant la perte d'une chance de conserver son emploi :

• Quant à la prescription

Contrairement au jugement dont appel, la demande relative à l'indemnité due en raison de la perte d'une chance de conserver son emploi n'est pas prescrite.

A cet égard, Monsieur J relève que dès sa requête introductive d'instance, il considérait que son licenciement était irrégulier en raison de la violation de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe audi alteram partem.

• Quant au fond

Monsieur J considère qu'en méconnaissant tant le principe audi alteram partem que la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, il a perdu une chance de conserver son emploi ;

Il considère que le dommage résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi, lorsqu'elle résulte de la méconnaissance du principe audi alteram partem et de l'obligation de motivation formelle des actes administratifs, peut être réparé par des dommages et intérêts fixés ex aequo et bono a 2.500 euros.

2. Concernant la stabilité de l'emploi et l'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur J considère que :

~~1° Le statut du personnel de l'OBCE adopté par le Conseil d'administration, approuvé par arrêté du Régent le 15 mai 1949 puis modifié par plusieurs arrêtés royaux en exécution de l'article 11 de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics lui était applicable lorsqu'il était occupé au sein de l'OBCE, son engagement est intervenu aux conditions du statut du personnel sous le régime du louage de service (art. 1^{er}, 1 et art. 4).~~



C'est précisément la dimension contrat d'emploi et l'assujettissement du personnel de l'OBCE à la sécurité sociale de droit commun par l'article 24 du Statut qui ont rendu possible son transfert sous régime contractuel (pur) dans les services de l'A.C.E..

2° C'est donc bien le Statut de l'OBCE qui est à l'origine d'engagement. Ainsi, eu égard à ce Statut, il y a lieu de déterminer le caractère statutaire de la relation le liant à l'OBCE.

3° Il a été successivement admis au stage statutaire et puis, en raison de son stage statutaire jugé satisfaisant nommé statutairement au 1^{er} juillet 1985 au grade de Secrétaire d'administration service juridique à titre définitif.

4° Par conséquent, il bénéficiait à l'OBCE de la stabilité de l'emploi même s'il exécutait sa fonction en vertu d'un contrat de louage de services.

Ainsi, si en dehors de l'hypothèse de la révocation (faute grave), il est porté atteinte à la stabilité de l'emploi, l'agent doit bénéficier d'une indemnité qui devra couvrir le traitement et les accessoires jusqu'à l'âge de 65 ans soit une indemnité compensatoire équivalente à 7 ans et 1 mois de rémunération.

3. Concernant le droit à la pension

Monsieur J. observe :

- qu'en vertu de l'article 25 du statut du personnel libellé ainsi :

« Le Conseil d'Administration peut, à charge du budget de l'Office, contribuer à la formation de compléments de pension en faveur du personnel de l'OBCE soumis au 1^{er} de l'article 1^{er}. »

Toutefois, l'ensemble des avantages consentis à ces agents en matière de pension, ne pourra jamais dépasser, sans préjudice des dispositions relatives à la Sécurité sociale, ceux qui leur seraient accordés s'ils se trouvaient dans une situation analogue dans une administration de l'Etat. »

l'OBCE a mis en place un système spécifique de pension extra-légale complémentaire par la conclusion d'un contrat d'assurance-groupe avec une institution financière (à savoir l'AG).

- qu'en vertu de l'article 26 quater de la loi du 13 mars 1991 relative à la suppression ou à la restructuration d'organismes d'intérêt public et d'autres service de l'Etat, l'OBCE est supprimé, les missions dévolues autrefois à cet Office seront transférées aux 3 régions lesquelles devront conclure un Accord de Coopération pour la création d'une Agence pour le Commerce Extérieur, au sein de laquelle il a été transféré, par arrêté royal du 9 mars 2009.



- qu'en vertu des articles 34 et 35 de la loi du 13 mars 1991 précitée (déterminant le droit à la pension pour les agents transférés) exécutée par arrêté royal du 27 mars 2003 dont l'article 2 et l'article 5 qui réglementent le calcul de la pension des agents transférés, l'A.C.E. doit être condamnée à lui payer une pension complémentaire, après l'âge de 65 ans, correspondant à la différence entre la pension de retraite qu'il percevrait à partir de l'âge de 65 ans s'il était agent du Ministère des Affaires étrangères et la pension des travailleurs salariés qu'il percevra, sous déduction des réserves acquises en application des contrats d'assurances conclus par l'OBCE et par l'Agence.

Monsieur J sollicite partant de la Cour de réformer le jugement dont appel.

En conséquence, de déclarer la demande originaire fondée et condamner l'A.C.E. aux dépens.

III. Motivation

1. Les faits

Les faits ont été parfaitement résumés par le premier juge, la cour s'y réfère intégralement :

La loi du 16 juillet 1948 crée l'Office belge du Commerce extérieur, en abrégé OBCE, établissement public chargé de contribuer au développement du commerce belge avec l'étranger.

Le 15 avril 1949, un arrêté du régent approuve le statut du personnel établi par le Conseil d'administration de l'OBCE :

- en vertu de l'article 1^{er}, 1^o de ce statut du personnel, l'OBCE utilise du personnel de trois catégories, dont notamment, « du personnel recruté dans les conditions spécifiées ci-dessous sous le régime du contrat de louage de services » ;

- en vertu des articles 4 et 7 de ce statut, « le personnel recruté par l'OBCE est engagé aux conditions du statut du personnel », sur la base du contrat de louage de services. Il est, de ce chef, soumis à l'application de tous les lois et règlements régissant le statut de l'employé » ;

- « la qualité d'agent de l'office est reconnue à toute personne qui, engagée pour une durée indéfinie, preste des services effectifs et complets à l'office » ;

- l'article 24 de ce statut soumet l'agent engagé sous contrat (« dont question au 1^o de l'article 1^{er} ») au régime de la sécurité sociale du secteur privé ;



- les articles 56 et suivants du statut déterminent « la carrière des agents » par la promotion et le changement de grade. La promotion est définie comme étant « la nomination d'un agent à un grade d'un rang supérieur classé au même niveau ou à un niveau supérieur » ;
- dans ses articles 27 à 30 sous le chapitre IX, intitulé « Statut disciplinaire », le statut prévoit un régime disciplinaire, qui permet différentes sanctions, dont la révocation.
- dans son article 31, sous le chapitre « Cessation des fonctions », le statut dispose que « la cessation des fonctions des agents soumis au 1^{er} de l'article 1^{er} a lieu moyennant préavis donné par le directeur général, le Conseil entendu, conformément aux dispositions régissant le contrat de louage de services ».
- Le 1^{er} décembre 1977, en vertu d'un contrat de travail (« régi par toutes les dispositions des lois sur le contrat d'emploi (...) sauf les dérogations prévues dans la section 2 du chapitre 1^{er} de la loi du 30 mars 1976 »), Monsieur Yves J. entre au service de l'OBCE en qualité de stagiaire (stage ONEM) pour une durée de six mois. Le contrat est prolongé, pour une nouvelle période de six mois, jusqu'au 30 novembre 1978.

A partir du 1^{er} novembre 1978, Monsieur Yves J. est engagé en qualité de secrétaire d'administration temporaire.

Le 10 mai 1985, Monsieur Yves J. est classé premier dans un concours en vue de la constitution (pour l'OBCE) d'une réserve de recrutement de secrétaires d'administration, service juridique.

Le 14 juin 1985, le conseil d'administration de l'OBCE admet Monsieur Yves J. « au stage statutaire » au grade de secrétaire d'administration service juridique à partir du 1^{er} juillet 1985.

A cette occasion, le 1^{er} juillet 1985, selon la pièce n° 24 du dossier de pièces déposé par Monsieur Yves J., un nouveau contrat est établi entre Monsieur Yves J. et l'OBCE, en vertu duquel Monsieur Yves J. signant en qualité d'« employé », est « engagé » en tant que secrétaire d'administration service juridique « aux conditions générales énoncées dans le statut du personnel dont l'intéressé déclare avoir reçu un exemplaire ».

Selon ce contrat, « après avoir effectué avec succès cette période de stage [six mois], l'intéressé pourra être engagé sous contrat à durée indéterminée ».

Le 21 février 1986, le conseil d'administration de l'OBCE décide que Monsieur Yves J., ayant « effectué [son] stage statutaire de manière satisfaisante », est « nommé » au grade de secrétaire d'administration service juridique au 1^{er} juillet 1985. (voir la note de service n°16/86 - pièce 25 du dossier de Monsieur Yves J.).



Le 9 décembre 1988, le conseil d'administration de l'OBCE décide de nommer Monsieur Yves J. , par changement de grade, au grade de secrétaire d'administration juridique sur le cadre linguistique français (voir la note de service n°52/88, communiquée par Monsieur Yves J. en pièce 26 de son dossier - cette note de service annonce aussi le licenciement d'un travailleur, « agent en chef du cadre linguistique français », moyennant un préavis de neuf mois suite à un « rendement trop faible »).

Monsieur Yves J. est promu, en application du principe de la carrière plane, au grade de conseiller juridique adjoint à partir du 1^{er} juillet 1994. Il sera conseiller juridique à partir du 28 mars 1997.

L'article 26^{quater} de la loi du 13 mars 1991 relative à la suppression ou à la restructuration d'organismes d'intérêt public ou d'autres services de l'Etat décide que l'OBCE sera supprimé à une date fixée par le Roi.

La loi 18 décembre 2002 porte assentiment à l'accord de coopération du 24 mai 2002 entre l'autorité fédérale et les régions relatif à la création d'une Agence pour le Commerce extérieur, en abrégé ACE.

Selon l'article 11 de cet accord, les membres du personnel de l'agence « sont engagés sous contrat d'emploi », « le cadre, le règlement pécuniaire et le règlement du travail [étant] arrêtés par le conseil d'administration » de l'ACE.

Le règlement de travail, adopté par le conseil d'administration de l'ACE, dispose en son article 1^{er} qu'il « s'applique à tous les membres du personnel de l'Agence pour le Commerce Extérieur (ACE) ... ». Il prévoit, en son article 8, sous le titre « Mesures disciplinaires », un régime disciplinaire. En son article 7 sous le titre « fin du contrat », il dispose sous le sous-titre « Délais de préavis pour les employés » : « les délais de préavis applicables aux employés sont fixés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

- L'arrêté royal déterminant les modalités de transfert des membres du personnel de l'OBCE à l'ACE et aux Régions est pris le 18 décembre 2002.

Son article 4, § 1^{er} prescrit :

« Les transferts visés à l'article 3 ne constituent pas des nominations.

Les membres du personnel transféré conservent leur qualité, leur grade, leur ancienneté administrative et pécuniaire. Sans préjudice des dispositions de l'alinéa 3 du présent paragraphe, ils conservent également les allocations, les indemnités ou les primes et les autres avantages dont ils bénéficiaient à l'Office conformément à la réglementation qui les leur octroyait.



Ils ne conservent les avantages liés à une fonction que pour autant que les conditions de leur octroi subsistent ».

Lors du transfert des membres du personnel de l'OBCE à l'ACE et aux Régions, ces membres du personnel ont le choix d'être transférés soit à l'ACE soit à la Région wallonne ou à la Région de Bruxelles-Capitale soit au SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement.

Sur le formulaire par lequel Monsieur Yves J. manifeste son choix quant à son transfert vers l'ACE, il indique que « le choix n'emporte aucune renonciation à ma qualité d'agent statutaire en sorte que c'est en cette qualité qu'un transfert peut intervenir ».

Par un arrêté royal du 9 mars 2003, suivant le choix opéré par Monsieur Yves J., il est transféré à l'ACE avec la qualité de « conseiller juridique ».

Il devient directeur (en 2007, du service informatique) et membre du comité de direction de l'ACE.

Le 8 décembre 2008, le conseil d'administration de l'ACE approuve un « règlement en matière d'évaluation » (non communiqué par les parties).

En vertu de ce règlement, Monsieur Yves J. fait le 11 décembre 2008 l'objet d'une évaluation (non communiquées par les parties) auquel il s'oppose, comme il s'oppose à l'impact (négatif) de cette évaluation sur sa rémunération variable.

Monsieur Yves J. estime que l'ACE ne peut procéder de la sorte pour lui (mais aussi pour l'ensemble du personnel - voir sa lettre du 16 décembre 2008 au directeur général de l'ACE), à défaut d'une modification du « règlement relatif au traitement variable » (non communiqué par Monsieur Yves J.) ou du règlement de travail, ou à défaut d'un accord de sa part sur une « modification des conditions de mon contrat de travail » (voir également sa lettre du 16 décembre 2008).

Selon l'ACE, elle n'entend, par son règlement, que faire application d'une évaluation effective de ses collaborateurs, en vertu d'une décision « conforme aux règles en vigueur au sein de l'OBCE » (non communiquées par l'ACE).

Monsieur Yves J. et le directeur général de l'ACE s'échangent diverses lettres.

- Les parties épinglent l'une et l'autre cet incident et ses développements (notamment en ce que selon l'ACE, Monsieur Yves J. refuse de se soumettre à une évaluation, brise auprès du personnel de l'ACE la confidentialité des débats au sein du comité de direction) comme étant l'élément qui conduira en finale à la rupture des relations contractuelles.



- Le 28 août 2009, lors d'un entretien, « la direction de l'ACE ou le directeur général de l'ACE: selon l'ACE, envisage avec Monsieur Yves J. : « une éventuelle suspension des prestations de travail de Monsieur Yves J », tenant compte « des difficultés de la collaboration » (conclusions d'instance de l'ACE, page 5) ;
- selon Monsieur Yves J. fait part de son souhait de ne plus voir Monsieur Yves J. prester de services à l'Agence » et lui « demande de définir ses conditions à une exemption de services à l'occasion de laquelle il serait payé 'pour rester à la maison' » (conclusion d'instance de Monsieur Yves J. page 6).
- Le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de l'ACE du 10 septembre 2009 indique : « après l'exposé de la direction générale, le conseil d'administration décide de mettre fin à la relation de travail avec Monsieur Yves J. et charge la direction générale de concrétiser cette décision dans les meilleures conditions possible ».

Cette décision n'est pas notifiée à Monsieur Yves J.

- Des contacts informels interviennent cependant entre les parties (et leurs conseils).
- Le 9 novembre 2009, le directeur général de l'ACE écrit à Monsieur Yves J. dans les termes suivants :

« Votre résistance manifeste à gérer avec un minimum de réserve et de discrétion la situation difficile à laquelle nous sommes arrivés, a rendu impossible toute coopération sereine avec vous au sein de l'Agence.

Cette impossibilité de fait rejaillit de manière négative sur l'ensemble du personnel, et risque de détériorer de manière approfondie les relations au sein du personnel à l'Agence.

Afin d'éviter les dégâts, et dans l'attente d'une solution durable, j'ai décidé de vous accorder une dispense de service à partir de demain, 10 novembre 2009, et ce au moins jusqu'au 11 décembre 2009.

Vos activités (...) seront reprises provisoirement par différents collègues. Ils prendront contact avec vous dans le courant de cet après-midi et je vous invite à leur communiquer où ils peuvent retrouver l'information, la documentation et les instructions pertinentes/requises pour la reprise de ces tâches ».

Monsieur Yves J. ne conteste pas cette « dispense de service ».

-
- Les discussions entre Monsieur Yves J. et l'ACE (et leurs conseils) n'aboutissent pas sur une solution amiable.
 - Le 3 décembre 2009, Monsieur Yves J. est convoqué pour être entendu à la réunion du conseil d'administration du 11 décembre 2009 dans les termes suivants :



« Nous référant aux entretiens que vous avez eus récemment avec la direction générale et aux relations difficiles entre la direction générale et vous-même, le conseil d'administration de l'Agence souhaite vous entendre avant de prendre une décision quant à la poursuite de votre relation de travail avec l'Agence (...).

Il vous est loisible de vous faire assister par une personne de votre choix.

(...)».

- Le 11 décembre 2009, Monsieur Yves J. est entendu par le conseil d'administration de l'Agence.

S'agissant de Monsieur Yves J., le procès-verbal du conseil d'administration du 11 décembre 2009 relate l'exposé de la présidente du conseil d'administration, celui du directeur général, de la directrice générale adjointe, l'audition de Monsieur Yves J. et la discussion qui s'en est suivie (page 6 à 11 de la pièce 16 du dossier de l'ACE).

En finale, le conseil d'administration « décide de procéder au licenciement avec effet immédiat de Monsieur Yves J., moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de trente-cinq mois de salaire (...)».

- Le 11 décembre 2009, l'ACE écrit, sous la signature du directeur général, une lettre à Monsieur Yves J. ainsi rédigée :

« Je fais suite à la réunion du conseil d'administration de ce jour au cours de laquelle vous avez été entendu.

Suite à cette réunion, je suis au regret de vous annoncer que le conseil d'administration de l'Agence pour le Commerce extérieur a décidé de mettre fin à la relation de travail avec vous, et ce avec effet immédiat à compter de ce jour. Vous ne faites donc plus partie du personnel de l'Agence et vous êtes dès lors libéré de toute prestation dès à présent.

Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trente-cinq mois vous sera payée.

(...)».

Cette indemnité représente la somme brute de 364.160,61 €.

2. Fondement

2.1 Le cadre de la relation de travail de Monsieur J.

La Cour ne peut que confirmer l'analyse du 1^{er} juge qu'elle approuve entièrement.



La motivation qui justifie le caractère exclusivement contractuel de la relation entre Monsieur J. et l'OBCE, et ensuite l'A.C.E. doit être reprise intégralement.

Cette motivation est complète et ne nécessite aucune nuance, ni précision.

La Cour considère qu'à l'instar des autres membres du personnel de l'OBCE qui ont été transférés à l'ACE, Monsieur J. a été occupé au sein de l'ACE à partir du 1^{er} janvier 2003 dans le cadre d'un contrat de travail (pièces 1 à 4 dossier ACE) (avec maintien de sa qualité de conseiller juridique, de son grade et reprise de son ancienneté et autres avantages), suite à son transfert de l'OBCE, avec dès lors la possibilité, pour chacune des parties, de mettre fin au contrat moyennant respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (possibilité confirmée par le règlement de travail de l'ACE, tout comme c'était le cas à l'OBCE).

2.2 Indemnité complémentaire de préavis en vertu d'une clause de stabilité d'emploi

Monsieur J. affirme :

- qu'il aurait été dans une « situation juridique hybride » au sein de l'OBCE résultant de différentes normes ;
- qu'en raison de la nature partiellement statutaire de son occupation au sein de l'OBCE, il bénéficierait d'une stabilité d'emploi lui garantissant le maintien de son contrat de travail jusqu'à l'âge de 65 ans ;
- qu'une telle stabilité d'emploi lui aurait été maintenue après son transfert au sein de l'ACE.

Contrairement à cette affirmation, la Cour, en raison même de la nature de la relation de Monsieur J. avec d'abord l'OBCE et ensuite l'A.C.E. constate que Monsieur J. n'a jamais bénéficié d'une stabilité de l'emploi ni auprès de l'OBCE, ni auprès de l'A.C.E..

Il ne ressort ni du statut du personnel de l'OBCE, ni de la loi du 18 décembre 2002, ni de l'arrêté royal du 18 décembre 2002, ni d'aucune règle ou engagement que Monsieur Yves J. avait le droit au respect d'une stabilité d'emploi, dont la violation fonderait sa demande de s'entendre accorder une indemnité égale (ou même inférieure) « à sept ans et un mois de rémunération ». Monsieur Yves J. n'épingle d'ailleurs aucune règle précise sur laquelle reposerait le droit qu'il revendique.

Force est de constater que Monsieur J. a été engagé dans le cadre des contrats de travail successifs suivants :

- **contrat de travail à durée déterminée de six mois** du 1^{er} décembre 1977 (pièce 4 du dossier de Monsieur J.), prolongé pour une période de 6 mois jusqu'au 30 novembre 1978 (pièce 5 du dossier de Monsieur J.) ;



- **contrat de travail temporaire** à partir du 1^{er} novembre 1978 ;
- **contrat de travail à durée indéterminée** à partir du 1^{er} juillet 1985 en qualité de secrétaire d'administration service juridique.

Le fait que des « nominations » de Monsieur J. soient intervenues (après des concours), comme le prévoit le « statut du personnel » (et, de surcroît, après qu'il ait été engagé par l'OBCE dans le cadre d'un contrat de travail) n'affecte nullement la nature contractuelle de la relation de travail ainsi que l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail. Aussi, c'est en vain que Monsieur J. affirme que son contrat de travail constituerait, en réalité, un 'acte d'adhésion au Statut'.

Comme l'a très justement relevé le 1^{er} juge, l'acte (les actes) à l'origine de la relation de travail entre les parties était un contrat de travail soumis au régime ordinaire « des lois sur le contrat d'emploi » (voir p.4 dossier de Monsieur J.).

C'est essentiellement au moment de l'engagement (de l'agent) qu'il faut se placer pour qualifier une situation de réglementaire ou de contractuelle. Par conséquent, tous les événements survenus ultérieurement (...) sont accessoire : si de tels indices peuvent conforter la situation relevée par l'examen de la nature de l'acte constitutif de la relation de travail, ils ne sont pas aptes à modifier le jugement sur la situation originelle. »¹

Les « nominations » de Monsieur Yves J. par l'OBCE l'ont été en fonction du statut du personnel de l'OBCE. Elles n'ont pas modifié la nature profonde du rapport juridique qui unissait Monsieur Yves J. à l'OBCE, le même statut permettant d'ailleurs, hors de toute sanction disciplinaire, la « cessation des fonctions », « moyennant préavis donné par le directeur général, le Conseil entendu, conformément aux dispositions régissant le contrat de louage de services » (article 31 du statut du personnel de l'OBCE).

C'est à tort que Monsieur J. invoque l'article 11, al.4 de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public :

« le Roi fixe le statut et le cadre du personnel des organismes énumérés à l'article 1 sur proposition du ou des ministres dont ils relèvent et de l'accord du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions. L'accord du ministre qui a le Budget dans ses attributions est en outre requis pour la fixation du cadre et du statut pécuniaire ».

En effet, d'abord le terme statut vise la situation juridique au sens large, cette circonstance a été confirmée par la Cour de cassation considérant que le mot "statut" employé à l'article 11 alinéa 4, de la loi du 16 mars 1954 doit, dès lors, être entendu dans le sens large de

¹ « La distinction entre le régime statutaire et le régime contractuel est-elle encore pertinente ? Faut-il repenser la nature juridique de la relation de travail dans la fonction publique ? ». Un état des lieux de la fonction publique, droit et Justice n°59, Bruylant, 2005, 84.



"situation juridique" n'interdisant pas aux organes de gestion des organismes concernés de placer le personnel sous un régime contractuel (Cass., 17 novembre 1994, Pas., 1994, I, 963). Le Conseil d'Etat a également confirmé cette interprétation dans son arrêt du 22 juin 2009, dans le cadre duquel il a considéré que le requérant (un membre du personnel de l'OBCE) était lié à l'OBCE par un contrat de travail (C.E., 22 juin 2009, n° 194.567, pièce 12 dossier A.C.E.).

Ensuite, aucun arrêté royal n'a prévu un régime statutaire pour les membres du personnel ni conféré à l'OBCE la possibilité d'engager des membres du personnel dans le cadre d'un régime statutaire à déterminer. Ceci est confirmé par les avis 27.115/4 et 27.514/4 rendus par la section législation du Conseil d'Etat dans les années 90, selon lesquels «A ce jour, aucun statut n'est encore intervenu de sorte que les membres du personnel restent régis par le statut établi par le conseil d'administration de l'Office et approuvé par l'arrêté du Régent du 15 mai 1949» (pièce 11 du dossier de Monsieur J) (c'est la Cour qui souligne).

Un arrêté du Régent du 15 mai 1949 a expressément approuvé le caractère contractuel de la relation de travail entre l'OBCE et les membres de son personnel et l'application des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 en cas de rupture du contrat de travail.

Il n'y a dès lors aucune « situation hybride » qui pourrait ouvrir un droit à une stabilité d'emploi.

Tous les arrêts rendus récemment par le conseil d'Etat sont contraires au fait qu'un travailleur peut être à la fois statutaire et contractuel (C.E. 22 juin 2009, n° 194.567 ; C.E. 8 février 2010, n°200561).

Les arrêts plus anciens cités par Monsieur J doivent dès lors être écartés puisque la position actuelle du Conseil d'Etat est très claire.

C'est à tort que Monsieur J tente de tirer argument

- de la terminologie laquelle n'affecte nullement la nature de la relation juridique.
 - du fait que l'A.C.E. aurait reconnu la nature statutaire du personnel dans plusieurs actes alors que les conditions de travail étaient structurées dans le respect des dispositions légales. Monsieur J a toujours maintenu la qualité de sa fonction conformément aux dispositions relatives au transfert.
- ~~de la comparaison avec le statut du personnel subsidié de l'enseignement libre alors~~
que, contrairement à ces travailleurs liés par un contrat de travail et bénéficiaient d'une stabilité d'emploi en vertu de dispositions légales existantes, Monsieur J ne bénéficiait ni en vertu du statut du personnel de l'OBCE ni de celui de l'A.C.E. d'une stabilité d'emploi. Au contraire, ces statuts prévoyaient et permettaient explicitement, sans devoir invoquer un manquement au régime disciplinaire, son licenciement moyennant un préavis fixé selon les règles de la loi du 3 juillet 1978.



Conclusion

- Monsieur J a toujours presté tant auprès de l'OBCE que l'A.C.E. dans un cadre contractuel. Il ne peut tirer aucun argument des exigences qu'il aurait formulées personnellement lors du transfert des membres du personnel de l'OBCE vers l'A.C.E..

Ce transfert était soumis à un cadre légal très strict qui a parfaitement été respecté.

Tous les arguments de Monsieur J pour tenter de prouver qu'il bénéficiait d'une stabilité en raison de son « statut » dont il bénéficiait au sein de l'OBCE sont sans pertinence et sont rejetés par la Cour.

Les arguments ont pour seul but de susciter la confusion alors que la situation hybride que revendique Monsieur J a été, sans aucune ambiguïté, rejetée par les arrêts récents du conseil d'État.

Comme le premier juge, la Cour considère que Monsieur J ne peut se prévaloir d'une croyance légitime qui ne repose ni sur les statuts qui furent les siens, ni sur la pratique de ces statuts et cela même en dehors de toutes dispositions légales.

Il convient de rappeler que :

- Monsieur J a été admis au stage "statutaire" au grade de secrétaire d'administration service juridique et a été nommé "statutairement" au grade de secrétaire d'administration au 1^{er} juillet 1985 (pièces 12, 13 et 14 de son dossier) conformément et en exécution des dispositions du statut du personnel de l'OBCE, qui prévoit que le travailleur est lié à l'OBCE par un contrat de travail et peut être licencié en application des règles relatives au contrat de travail.

- l'OBCE lui a indiqué le 1^{er} juillet 1985:

"Il est convenu que les six premiers mois seront assimilés au regard de la loi à une période d'essai pendant laquelle l'O.B.C.E. se réserve le droit de mettre fin au contrat, sous respect d'un préavis de sept jours. Après avoir effectué avec succès cette période de stage, l'intéressé(e) pourra être engagé(e) sous contrat à durée indéterminée.

L'engagement se fait aux conditions générales énoncées dans le Statut du Personnel dont l'intéressé(e) déclare avoir reçu un exemplaire". (pièce 13 du dossier de Monsieur J).

- L'évolution ultérieure de Monsieur J au sein de l'OBCE a également eu lieu conformément et en exécution des dispositions du statut du personnel de l'OBCE (pièces 15, 16 et 17 de Monsieur J (avec référence d'ailleurs aux articles 58 et 92 du statut du personnel, cf. pièce 15 du dossier de Monsieur J).



- Monsieur J ne bénéficiait donc d'aucune stabilité d'emploi au sein de l'OBCE, lors de son transfert vers A.C.E. où il ne bénéficie pas davantage de stabilité d'emploi.

En effet, la stabilité d'emploi est un avantage dérogatoire au régime normal de licenciement (de sorte que les dispositions qui la contiennent doivent s'interpréter de manière restrictive, cf. à cet égard BRASSELLE, A.-F., clause de stabilité d'emploi : son utilité, sa validité, sa sanction » dans *Clauses spéciales du contrat de travail : utilité, validité, sanction*: actes du colloque organisé à Louvain-la-Neuve le 30 avril 2003 par la Conférence du Jeune Barreau de Nivelles, VANNES, V., Bruxelles, Bruylant, 2003).

Or aucune clause contractuelle n'octroie un tel avantage à Monsieur J alors que tant le statut du personnel de l'OBCE que le règlement de travail de l'ACE envisagent expressément la rupture de la relation entre l'employeur et son travailleur et dans les deux cas, il est expressément fait référence aux modes de rupture prévues par la loi du 3 juillet 1978.

Contrairement à ce que soutient Monsieur J il est donc évident que ni l'OBCE ni l'ACE ne se sont engagés à ne pas licencier leurs travailleurs avant l'âge de la pension légale.

Au contraire, tous les actes émanant de l'OBCE et de l'ACE ont toujours confirmé la nature contractuelle de la relation de travail et la possibilité de rupture du contrat de travail en vertu des dispositions légales relatives au contrat de travail, dispositions du "statut du personnel" ainsi que les documents relatifs à l'évolution de Monsieur J au sein de l'OBCE (en particulier les pièces 12, 13 et 14 du dossier de Monsieur J).

2.3 Droit à une pension complémentaire

Monsieur J. considère que l'A.C.E. doit être condamnée à lui payer une pension complémentaire, à 65 ans, correspondant à la différence entre d'une part, la pension de retraite qu'il percevait s'il était agent du Ministère des Affaires étrangères jusqu'à 65 ans (pension du secteur public) et d'autre part, la pension légale du secteur privé dont il bénéficiera et les droits de pension complémentaire constitués dans le cadre de son occupation au sein de l'OBCE et de l'A.C.E..

En d'autres mots, Monsieur J réclame une pension complémentaire pour les années qui séparent la date de son licenciement et son accès à la pension légale.

Cette demande est non fondée puisque Monsieur J ne peut prétendre à aucune pension légale du secteur public.



La Cour observe que les travailleurs de l'A.C.E. étant des travailleurs contractuels (comme d'ailleurs l'étaient les travailleurs de l'OBCE), ceux-ci peuvent prétendre à une **pension légale du secteur privé** (à charge de l'ONP). Ils n'ont pas droit à la pension des agents statutaires du Ministère des Affaires Etrangères. Ainsi, l'article 24 du Statut du Personnel de l'OBCE précise exactement que le personnel de l'OBCE (...) est soumis au droit commun en matière sociales (Loi du 28.12.1944 sur la sécurité sociale (pièce 1 dossier A.C.E.). C'est donc dans le régime des travailleurs salariés que Monsieur J. promérite une pension légale.

Monsieur J. ne peut prétendre à aucune pension complémentaire qui correspondrait à la pension légale de retraite qu'il percevrait s'il était agent du Ministère des Affaires étrangères jusqu'à 65 ans (pension du secteur public). En d'autres termes, il n'existe aucune raison pour qu'une pension complémentaire soit constituée au bénéfice de Monsieur J. à concurrence de ses années de carrière postérieures à la date de son licenciement.

C'est en vain qu'il invoque diverses dispositions légales qui lui accorderaient ce droit. Ni l'article 25 du statut du personnel de l'OBCE (p.1 dossier A.C.E.), ni la loi du 13 mars 1991 relative à la suppression ou à la restructuration d'organismes d'intérêt public et d'autres services de l'Etat ainsi que l'arrêté royal du 27 mars 2003 portant exécution des articles 34 et 35 de la loi du 13 mars 1991, ne constituent des fondements pertinents.

Aucune disposition légale ne lui octroie le droit au bénéfice d'une pension complémentaire équivalente, pensions légale et complémentaire confondues, à celle d'un agent statutaire du Ministère des Affaires Etrangères qui aurait exercé sa carrière jusque 65 ans.

La Cour considère que Monsieur J. ne peut prétendre à aucune pension calculée en tenant compte d'années de carrières non prestées.

Il résulte de ces considérations que Monsieur J. ne peut prétendre au paiement ni à une indemnité complémentaire de préavis (de 7 ans et 1 mois, soit jusqu'à ses 65 ans) ni à la différence entre la pension qu'il aurait, selon ses affirmations reçue s'il était resté en place jusqu'à l'âge de 65 ans et celle qu'il percevra effectivement.

En l'espèce, l'A.C.E. a payé à Monsieur J. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 35 mois de rémunération.

Cette indemnité a été calculée sur base d'éléments non contestés pour la détermination de la rémunération annuelle de références.

Les paramètres pris en considération ont été les suivants :

- a. Date de naissance : 19 novembre 1953



- b. Date d'entrée en service : 1^{er} décembre 1977
- c. Rémunération annuelle : 120.735,85 EUR bruts

Compte tenu de l'âge, de l'ancienneté et de la rémunération annuelle de Monsieur J. le délai de préavis correspond au délai raisonnable.

Monsieur J. a été entièrement rempli de ses droits par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

2.4 La régularité du licenciement.

Monsieur J. prétend que son licenciement serait irrégulier aux motifs:

- a) qu'il aurait dû bénéficier et n'aurait pas bénéficié d'une audition préalable (principe audi alteram partem).
- b) que la lettre de licenciement n'est pas motivée comme l'imposerait la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs;

2.4.1 Quant à la prescription de la demande

Pour la première fois par conclusions additionnelles et de synthèse du 23 octobre 2012, Monsieur J. a introduit la demande nouvelle suivante : condamner l'ACE au paiement d'une indemnité, pour dommages et intérêts en raison de la perte d'une chance de conserver son emploi, évaluée ex aequo et bono à 2.500,00 EUR, augmentée des intérêts légaux et judiciaires.

Contrairement au premier juge, la Cour considère que cette demande n'est pas prescrite.

En effet, dès sa requête introductive d'instance Monsieur J. considérait que son licenciement était irrégulier en raison de la violation de loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs et du principe audi alteram partem.

Il précisait, en terme de requête, que ces deux circonstances justifiaient à elles seules l'octroi de dommages et intérêts (v. p 4 et 5 de la requête contradictoire du 8 décembre 2010).

Ainsi, la requête contradictoire introductive d'instance énonçait :

«(...) La décision de rompre est, manifestement, irrégulière.

D'abord, on le sait, la décision de mettre fin aux fonctions d'un agent, émanant d'une institution soumise aux vœux des dispositions de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs doit être motivée en la forme. Les motifs



doivent être adéquats et pertinents.

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

Ensuite, une telle décision ne peut être prise qu'après une audition à l'occasion de laquelle le membre du personnel doit pouvoir faire valoir, utilement, son point de vue: c'est-à-dire qu'il doit connaître avec précision les motifs et le dossier sur lesquels l'autorité est susceptible de se baser pour mettre fin à la relation de travail et faire part utilement de son point de vue à cet égard.

En l'espèce, non seulement aucun autre motif ne fut communiqué au concluant que la référence « aux entretiens que vous avez eus récemment avec la Direction générale et aux relations difficiles entre la Direction générale et vous-même », aucun dossier ne sera communiqué, mais encore l'audition du 11 décembre fut-elle une véritable mascarade dans la mesure où dès le 10 septembre, le Conseil d'administration avait décidé de mettre un terme à la relation de travail avec le concluant ! ».

Force est de constater que Monsieur J dès le dépôt de sa requête introductive, manifestait sa volonté d'obtenir des dommages et intérêts en raison de la méconnaissance de l'obligation de motivation formelle des actes administratifs et du principe audi alteram partem.

La demande relative à la perte d'une chance de conserver son emploi était donc virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance de sorte que le délai de prescription a été interrompu (Cass. 7 mai 2001, JTT 2001, p. 410 ; Cass. 2 mai 2002, Arr. Cass., 2002, p. 1169).

La demande n'est donc pas prescrite.

2.4.2 Obligation d'audition préalable

A. Principes

~~L'obligation d'entendre l'agent contractuel découle d'un principe de droit administratif: c'est~~
le principe audi alteram partem. En vertu de celui-ci, lorsque l'autorité administrative envisage de prendre une mesure grave à l'encontre d'un agent fondée sur des motifs liés à sa personne ou à son comportement, elle doit l'entendre préalablement. La jurisprudence rappelée par la cour est importante et inclut des arrêts du Conseil d'Etat².
Selon la doctrine.

² Dont CE., 4 juillet 2011, arrêt n° 214.399

L'obligation d'audition préalable s'applique aux rapports qu'entretiennent les autorités administratives avec leur personnel statutaire. Selon P. Lewalle, *« il est admis aujourd'hui que le principe du respect dû aux droits de la défense et au principe Audi alteram partem touche non seulement aux mesures disciplinaires, mais encore aux mesures graves prises en considération de la personne, et même à toutes les mesures graves. »*³

Ce principe s'applique également à l'employeur, autorité publique, dans ses rapports avec son personnel contractuel.

M. Detry et D. Castiaux⁴ écrivent en effet que : *« Ce n'est pas parce qu'une autorité publique engage du personnel qu'elle perd sa qualité de participante directe à la défense du bien public et représentante de l'intérêt général. Bien au contraire, si elle engage du personnel, c'est nécessairement et obligatoirement pour assumer mieux cet intérêt général. Il serait donc singulièrement paradoxal que pour assurer le bien public, l'autorité puisse ne pas appliquer les principes de bonne administration. »*

De même, selon Th. Stiévenard, *« L'agent contractuel devrait bénéficier des droits de la défense comparables à ceux dont jouit l'agent statutaire lorsque l'autorité envisage de le licencier en raison de faits qui lui sont reprochés. Il en irait également ainsi de l'obligation de motivation formelle dont devraient bénéficier les agents contractuels dans le cadre de leur licenciement (...) Le principe du respect des droits de la défense pourrait en ce qui concerne les contractuels de la fonction publique locale être concentré sur l'audition préalable de l'intéressé, avec la possibilité pour ce dernier de se faire assister de la personne de son choix, et ce au titre du principe de bonne administration. »*⁵

Selon la jurisprudence.

Une majorité de la jurisprudence estime que l'employeur public est une autorité administrative et, même si la loi du 3 juillet 1978 ne contient aucune disposition en matière d'audition préalable, le principe général de droit administratif lui est applicable. Les garanties de la loi sur les contrats de travail et du droit administratif doivent se cumuler.

³ P. LEWALLE, Contentieux administrative, op.cit. sous note 35, p. 174

⁴ M. DETRY et D. CASTIAUX, "La discipline des contractuels : quelles spécificités?" in J. JACMAIN (dir.), une terre de droit du travail : les services publics - Actes du colloque organisé par la Conférence du jeune barreau de Nivelles et l'A.J.P.D.S. à Genval le 2005, 10 novembre 2005, Bruxelles, Bruylant, 2005

⁵ Th. STIEVENARD, "Le licenciement des agents contractuels des collectivités locales", Rev.ar.commün., 4/2003, Kluwer, pp.47 à 81



Pour appuyer ce point de vue, il est fait référence à la jurisprudence du Conseil d'Etat qui a précisé dans un arrêt du 13 octobre 2009 (arrêt n° 1.96.880) que le principe général ne trouvait pas à s'appliquer s'il était incompatible avec la loi sur les contrats de travail.⁶

Cette jurisprudence favorable à l'application du principe en cas de licenciement d'un agent contractuel, admet néanmoins que ce principe ne trouve pas à s'appliquer au cas de licenciement pour motif grave⁷.

Une autre tendance de la jurisprudence, essentiellement néerlandophone, est représentée par la Cour du travail de Gand considère que le licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur public ne constitue pas un « acte administratif » mais un « acte de droit privé », de sorte que les règles précitées de motivation formelle et de principes de bonne administration ne s'appliquent pas. Selon ce courant, elles s'appliquent exclusivement à l'acte administratif adopté par l'autorité administrative lorsque celle-ci agit en tant qu'autorité administrative, en exerçant toutes les prérogatives de la puissance publique et en bénéficiant, dans l'intérêt général, des privilèges qui sont liés à cet exercice. En revanche, lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat, elle n'agit pas, dans cette hypothèse, en tant qu'autorité publique, mais en tant qu'acteur privé. Elle n'est pas, juridiquement, une « autorité administrative » et le travailleur n'est pas un « administré »⁸.

La cour du travail de Liège, dans un arrêt du 5 septembre 2012, R.G. 2011/AL/270, a considéré que l'obligation d'audition préalable ne s'applique pas au licenciement des agents contractuels d'un service public, en raison de l'inégalité de traitement qu'engendrerait l'application de ce principe entre le travailleur salarié du secteur privé et celui du secteur public, le premier ne bénéficiant pas, dans l'état actuel du droit social belge, d'une possibilité d'exiger son audition préalablement à un éventuel licenciement alors que le second le pourrait. La cour du travail de Liège avait, déjà adopté une position similaire dans un arrêt du 24 juin 2009 (J.T.T., 2010, p.13).

La Cour de Cassation ne s'est pas prononcée à l'heure actuelle.

La cour de céans rejoint la position francophone majoritaire estimant que la différence de traitement entre employeurs publics et privés qui découle des obligations supplémentaires de motivation et d'audition préalable imposés aux employeurs publics n'est pas discriminatoire.

⁶ En ce sens, CTrav. Bruxelles, 8 janvier 2013, R.G. 2011/AB/712; CTrav. Mons, 23 novembre 2012, J.T.T. 2013, p. 163 ; CTrav. Mons, 17 juin 2013, n° 12/C/A

⁷ CTrav. Liège, 28 octobre 2008, J.T.T. 2009,, p. 43 ; CTrav. Uège, 5 mai 2009, J.T.T. 2009

⁸ CTrav. Gand, 13 février 2013, Chron. D.S., 2013, p. 366



La différence de traitement dans le chef des travailleurs selon qu'ils prestent dans le service privé ou le service public est la conséquence de l'absence d'obligation en ce sens dans la loi du 3 juillet 1978 et surtout du caractère supplétif des dispositions légales en la matière.

Ainsi cette obligation existe en ce qui concerne grand nombre d'accords professionnels (C.P. des entreprises d'assurances n° 306 - Conv. Coll. 19 février 1979; CP. des grandes entreprises de vente au détail n° 311 - Conv. Coll. Du 30 juin 2003).

La loi sur les contrats de travail contient un principe général d'égard et de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16) lequel peut inciter les employeurs à entendre le travailleur avant de procéder à un licenciement lié à son comportement.

L'employeur peut donc s'engager unilatéralement ou contractuellement de procéder à l'audition préalable avant toute décision de licenciement sans que cela n'engendre de discrimination.

La cour de céans considère que le fait que l'obligation résulte de la qualité de l'employeur et non de l'engagement unilatéral ou conventionnel n'a aucune incidence sur la question de la différence de traitement.

B. En l'espèce

C'est à tort que Monsieur J. prétend ne pas avoir été entendu préalablement à son licenciement.

En effet, lors de la réunion conseil d'administration du 10 septembre 2009, il a été décidé d'entamer des discussions avec Monsieur J. quant aux solutions possibles, en particulier, les possibilités et modalités d'une poursuite du contrat de travail concertée avec Monsieur J.

A la suite du conseil d'administration du 10 septembre 2009, des pourparlers ont donc été entamés entre les conseils des parties, afin de voir si une solution concertée était envisageable.

Malheureusement, ces discussions n'ont pas pu aboutir.

L'entretien du 11 décembre 2009 est donc antérieur à la décision de licenciement, prise, à cette date, par l'ACE suite à l'entretien avec Monsieur J.

A ce sujet, une lecture de la « speaking note » de Monsieur J. permet de constater :



- que Monsieur J reconnaissait l'impossibilité de poursuivre les relations de travail (Monsieur J évoque un « problème relationnel ») ;
- que Monsieur J a amplement eu le temps de se préparer avant son audition ;
- que Monsieur J et son employeur ont d'abord envisagé d'autres solutions que le licenciement (pièce 38 du dossier de Monsieur J et pièce 20 du dossier de l'ACE).

L'historique des faits démontre également que de nombreux mois se sont écoulés entre décembre 2008 (début des difficultés) et le 11 décembre 2009 (date du licenciement).

Durant cette période, les parties se sont parlées et ont cherché d'autres solutions que le licenciement (par exemple : la suspension des prestations).

Contrairement à ce qu'il prétend, Monsieur J a donc parfaitement eu l'occasion de faire valoir ses observations concernant les intentions de l'ACE et ce, avant que celle-ci prenne la décision de rompre le contrat de travail.

Monsieur J ne peut prétendre avoir subi un dommage pour ne pas avoir été entendu préalablement à la décision de licenciement.

2.4.3 Obligation de motivation

A. Principes

La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'article 2 de la loi précitée précise que: *« Les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article premier doivent faire l'objet d'une motivation formelle. »*

L'article 3 de cette loi précise les modalités de cette motivation : *« La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate. »*

L'employeur peut être qualifié d'autorité administrative lorsqu'il a l'influence déterminante des pouvoirs publics, qu'il poursuit une mission d'intérêt général et qu'il dispose d'un pouvoir de décision contraignant à l'égard des tiers⁹.

⁹ O. DEPRINCE, Audition préalable de motivation du licenciement, un état de la question, quelques réflexions. In le droit du travail dans tous les secteurs, CUP, 2008, p. 153



L'article 1^{er} de la loi précitée définit l'acte administratif comme : « *un 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 ou de plusieurs administrés ou d'une autorité administrative.* »

Il est admis par la doctrine que les actes d'exécution contractuelle, en ce compris le congé, qui émanent d'une autorité administrative présentent un caractère unilatéral dérivé. Le caractère unilatéral résulte du fait qu'ils s'imposent à leur destinataire dès l'instant où ils sont adoptés par leur auteur. Le caractère dérivé tient en ce qu'ils reposent sur une relation contractuelle¹⁰.

La cour du travail de Bruxelles a confirmé la portée individuelle de congé lequel vise un travailleur nommément désigné en ces termes : « *Une décision de résilier un contrat de travail est un acte juridique, il est destiné à produire des effets juridiques ; c'est un acte unilatéral, il modifie la situation du travailleur sans le consentement de celui-ci ; c'est un acte à portée individuelle, il concerne la situation particulière du travailleur concerné.* »¹¹

L'article 1^{er} de la loi précitée définit l'administré comme étant toute personne physique ou morale dans ses rapports avec les autorités administrative.

La loi ne précise pas la nature de ces rapports et comprend dès lors le rapport résultant du contrat de travail.

Cette question semble actuellement généralement admise par la jurisprudence¹², sauf C.T. Gand et C.T. Liège.

La cour considère donc que l'employeur du secteur public a l'obligation de respecter la loi du 29 juillet 1991 lorsqu'il procède au licenciement d'un travailleur auquel il est lié par un contrat de travail.

La motivation doit, dès lors, remplir :

- les conditions de forme (écrit porté valablement à la connaissance du travailleur. Il s'agit avant tout de permettre au travailleur de vérifier si la décision est conforme à loi et lui permettre d'exercer les éventuels recours juridictionnels,
- les conditions de fond.

Selon la Cour de Cassation, il y a lieu d'entendre par motivation adéquate, toute motivation qui fonde raisonnablement la décision concernée¹³.

¹⁰ M. PAQUES et G. PARTSCH, "L'hypothèse du contrat dans la fonction publique locale", R.D.S., 1996, p. 39 et références citées

¹¹ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, JTT, p. 167

¹² O. DEPRINCE, op. Cit. P. 153



B. En l'espèce

La lettre de congé du 11 décembre 2009 ne contient aucune motivation formelle des motifs justifiant la décision du conseil d'administration de rompre la relation de travail .

Le P.V. de la réunion du 11 décembre 2009 n'était pas jointe à la lettre de congé et aucune référence n'y est ajoutée (p. 10 dossier Monsieur J).

Néanmoins, l'absence de motivation n'a causé aucun préjudice à Monsieur Jasselette.

Monsieur J: était parfaitement informé des motifs qui ont justifié le licenciement.

Force est de constater que Monsieur J ne fait valoir aucun préjudice spécifique et limite sa demande à une évaluation forfaitaire ex aequo et bono.

En l'absence de la preuve de son préjudice, la Cour considère que la demande doit être déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Confirme le jugement a quo en ce qu'il déclare non fondée la demande de Monsieur J tendant au paiement d'une indemnité compensatoire égale à sept ans et un mois de rémunération ;

Réforme le jugement a quo en ce qu'il déclare prescrite la demande de Monsieur J à la condamnation de l'A.C.E. à une indemnité pour dommage et intérêts en raison de la perte d'une chance de conserver son emploi, évaluée à 2.500 euros ex aequo et bono ;

Edictant par voir de de dispositions nouvelles,

¹³ Cass., 3 février 200, Pas., I, p. 89



La déclare non fondée.

Jugeant par voie d'évocation,

Déclare, recevables, mais non fondées, les demandes de Monsieur J relatives à l'octroi d'une pension complémentaire:

Condamne Monsieur J aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (2x11.000 euros).



Ainsi arrêté par :

N. COLLAER

A. DETROCH

Cl. PYNAERT

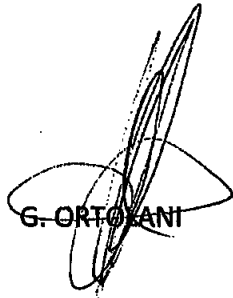
Assistés de G. ORTOLANI

Conseillère e.m.

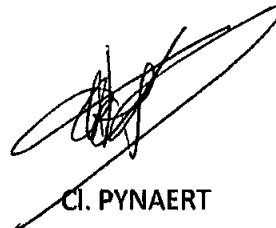
Conseiller social au titre d'employeur

Conseiller social au titre d'employé

Greffier



G. ORTOLANI



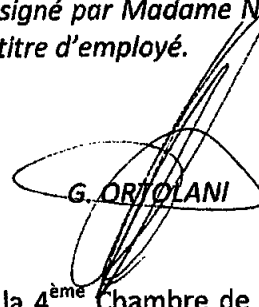
Cl. PYNAERT



A. DETROCH

N. COLLAER

Monsieur A. DETROCH, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des 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 N. COLLAER, Conseillère e.m. et Monsieur Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé.



G. ORTOLANI

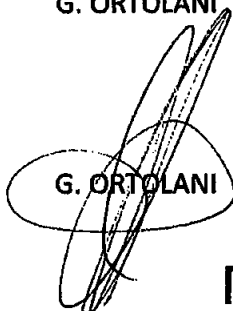
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **09 juin 2015**, où étaient présents :

N. COLLAER

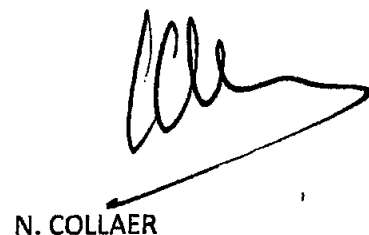
G. ORTOLANI

Conseillère e.m.

Greffier



G. ORTOLANI



N. COLLAER

