

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
2016/ 3229
Date du prononcé
23 décembre 2016
Numéro du rôle
2014/AB/261

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00000744032-0001-0014-01-01-1



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

Monsieur F

partie appelante,
représentée par Maître GERARD Sophie loco Maître CRABEELS Erwin, avocats à BRUXELLES.

contre

LA COMMUNE DE FOREST représentée par son Collège des bourgmestres et échevins, dont
les bureaux sont établis en la maison communale, à 1190 BRUXELLES rue du Curé,2

partie intimée,
représentée par Maître SOHIER Jérôme, avocats à BRUXELLES.

★

★

★

Indications de procédure

Par arrêt prononcé le 30 juin 2016, cette chambre de la Cour du travail de Bruxelles a reçu l'appel de Monsieur Georges F et, avant de statuer plus avant sur celui-ci, a ordonné la réouverture des débats conformément à l'article 775 du Code judiciaire afin de permettre aux parties de se positionner sur la demande formée à titre principal par l'appelant suite à la décision prise par la Cour du cassation dans son arrêt du 12 octobre 2015, RG S.13.0026.N.



Dans cet arrêt, la cour a également fixé les délais pour l'échange des observations écrites et fixé la date à laquelle les parties seraient entendues sur l'objet de la réouverture des débats.

L'appelant a déposé ses conclusions après réouverture des débats le 12 août 2016.

La partie intimée a déposé ses conclusions après réouverture des débats le 12 septembre 2016.

Chaque partie a déposé son dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique 16 novembre 2016 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. RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE ANTERIEURE A L'APPEL

I.1. Rappel des faits.

Les faits pertinents de la cause ont été exposés de manière détaillée dans l'arrêt interlocutoire du 30 juin 2016.

La cour estime cependant utile de rappeler brièvement ci-dessous que :

- L'appelant, Monsieur Georges P , a été engagé par la partie intimée, la Commune de Forest à partir du 4 mai 2005 « *dans les liens d'un contrat de travail en qualité d'ouvrier auxiliaire à temps plein, pour remplir les tâches et exercer les fonctions principalement de chauffeur de véhicule, de poseur de plaque de signalisation et autres* ». Il a été affecté successivement à la section voirie, puis à l'équipe de laveurs de carreaux des écoles communales et, enfin, à l'équipe des ouvriers polyvalents pour les écoles et les crèches communales.
- Le comportement de l'appelant durant son occupation a donné lieu à diverses remarques.
- Le 2 octobre 2010, le responsable de l'équipe des ouvriers polyvalents pour les écoles et les crèches communales, informe la Commune des « *sérieux soucis* » qu'il rencontre avec Monsieur P et demande que celui-ci soit écarté de son équipe.



- Le 27 octobre 2010, la responsable du service de l'Instruction publique adresse à l'appelant un courrier dont l'objet est : « ***rapport établi dans le cadre du règlement relatif au licenciement du personnel contractuel*** », par lequel elle l'informe de toute une série de griefs qui ont été formulés à son encontre et lui signale qu'elle va solliciter auprès du chef de service des travaux publics, l'établissement d'un rapport et ceci, dans le cadre du règlement relatif au licenciement du personnel contractuel.
- Le 8 novembre 2010, l'appelant envoie à la Commune de Forest une lettre dont l'objet est « ***rapport en vue de mon licenciement*** » et par laquelle il conteste tous les reproches qui lui sont faits.
- Au cours d'une délibération du 22 novembre 2010, le Collège communal décide de licencier l'appelant avec effet à la date du 22 novembre 2010.
- Par courrier recommandé du même jour, la Commune notifie à l'appelant sa décision de mettre fin à son contrat de travail à dater du 22 novembre 2010, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 6 mois. A ce courrier sont joints :
 - le formulaire C4 indiquant comme motif précis du chômage : « *L'intéressé ne donne plus satisfaction dans les tâches qui lui sont confiées* »,
 - une attestation de travail relative à l'occupation de l'appelant par l'Administration communale de Forest en qualité d'ouvrier auxiliaire à temps plein du 4 mai 2005 au 22 novembre 2010 inclus.
- Le 21 janvier 2011, l'appelant dépose une requête au Conseil d'Etat, section du contentieux administratif, tendant, d'une part, à la suspension de l'exécution de la « *sanction de révocation qui lui a été notifiée par la commune de Forest le 22 novembre 2010* » et, d'autre part, à l'annulation de cette décision.
- Par arrêt du 6 mai 2011, le Conseil d'Etat rejette la requête après avoir constaté, notamment, « *que le Conseil d'Etat ne peut faire fi de l'existence d'un contrat de travail, fût-il illégalement conclu, dès lors que la décision d'y recourir est devenue définitive ; que l'acte attaqué a donc pour objet de mettre fin, en se fondant sur les dispositions de la loi du 3 juillet 1978, (...), à un contrat de travail ; que la contestation relative à cet acte relève de la compétence exclusive des juridictions du travail ; que le recours est irrecevable.* ».
- Par requête introductive d'instance déposée au greffe le 4 novembre 2011, l'actuel appelant, demandeur originaire, saisit le Tribunal du travail de Bruxelles du litige.



I.2. Objet de l'action.

L'action introduite par Monsieur Georges P a pour objet :

A titre principal, d'entendre condamner la Commune de Forest :

- à le réintégrer dans son contrat de travail,
- à lui payer des dommages et intérêts égaux à la rémunération due majorée des intérêts au taux légal entre le 22 novembre 2010 et la date effective de sa réintégration, sous déduction de l'indemnité de préavis reçue.

A titre subsidiaire, d'entendre condamner la Commune de Forest :

- à lui payer des dommages et intérêts égaux à 122.960,30 € brut en réparation de la faute commise par la Commune en n'engageant pas Monsieur F dans les liens d'un statut,
- à lui payer des dommages et intérêts égaux à 5.000 € en réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi et de la non motivation du congé,
- à lui payer une indemnité de licenciement abusif égale à 12.296,03 €,
- à lui payer les intérêts au taux légal sur les demandes susvisées depuis le jour du licenciement.

I.3. Jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 12 décembre 2013, Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a déclaré l'ensemble des demandes de Monsieur Georges P non fondées et a condamné celui-ci aux dépens de l'instance, non liquidés.

II. RAPPEL DE L'OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL

II.1.

L'appel de Monsieur Georges P tend à voir réformer le jugement du 12 décembre 2013 et à entendre :

A titre principal, condamner la Commune de Forest :

- à le réintégrer dans son contrat de travail et à lui payer des dommages et intérêts égaux à la rémunération due majorée des intérêts au taux légal entre le 22 novembre 2010 et la date effective de sa réintégration, sous déduction de l'indemnité de préavis reçue,



- ou, à défaut pour la Commune de le réintégrer, à lui payer des dommages et intérêts équivalents à sa rémunération depuis son licenciement jusqu'à la date de l'acte régulier remplaçant le premier acte de licenciement ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 5.500 € pour chaque instance ;

A titre subsidiaire, condamner la Commune de Forest :

- au paiement de dommages et intérêts équivalents à 6 mois de rémunération ou 12.996,03 € brut en réparation de la faute commise par la Commune en n'engageant pas Monsieur P dans les liens d'un statut,
- au paiement de dommages et intérêts égaux à 5.000 € en raison du non-respect des principes de bonne administration et de la non-motivation du congé ;
- au paiement des intérêts au taux légal sur les demandes susvisées depuis le jour du licenciement ;
- au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 5.500 € pour chaque instance.

II.2.

La Commune de Forest demande à la Cour du travail de déclarer l'appel recevable mais non fondé, de confirmer, en conséquence, le jugement dont appel en toutes ses dispositions et de condamner Monsieur Georges P aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure pour les deux instances, soit $2 \times 5.500 \text{ €} = 11.000 \text{ €}$.

III. OBJET DE LA REOUVERTURE DES DEBATS

III.1.

L'appelant soutient que le licenciement dont il a fait l'objet est illégal dès lors que, selon lui, la Commune de Forest

- a omis de motiver la lettre de licenciement comme l'exige la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ;
- n'a pas respecté les principes de bonne administration dans le cadre de sa décision de licencier.

III.2.

Dans l'arrêt interlocutoire du 30 juin 2016, la cour du travail a rappelé que « depuis une quinzaine d'années, les juridictions du travail, en particulier celles de Bruxelles, considéraient



que lorsque l'employeur est une autorité administrative, il est tenu au respect de certains principes de droit administratif qui renforcent les dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relatives au contrat de travail. Ainsi, d'une part, la Cour du travail de Bruxelles a décidé à plusieurs reprises que l'administration qui licencie un agent contractuel doit motiver formellement l'acte de licenciement, conformément à la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs (...). D'autre part, l'administration a l'obligation d'entendre toute personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave. La commune qui licencie un agent contractuel en raison de son comportement, doit dès lors entendre cet agent préalablement afin de lui permettre d'exercer ses droits de la défense. ».

Dans ce même arrêt du 30 juin 2016, la cour a également relevé que « par un arrêt du 12 octobre 2015 (RG S.13.0026.N – Concl. Avocat général Verlinden), la Cour de cassation a pris une position très ferme qui semble mettre fin à l'évolution jurisprudentielle de plus de quinze ans sur ce sujet. », puisque cet arrêt énonce : « Comme l'indique l'historique de la loi, il ne découle pas de ces dispositions qu'une autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle met fin au contrat de travail existant entre elle et lui serait tenue de motiver formellement ce licenciement. ».

Les parties n'avaient pas connaissance de cet arrêt de la cour de cassation au moment où elles ont conclu en appel.

Aussi la cour a-t-elle considéré qu'il y a avait lieu de rouvrir les débats afin de permettre aux parties de se positionner par rapport à l'enseignement récent de la Cour de cassation.

IV. DISCUSSION

IV.1. Position de l'appelant

L'appelant critique l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015.

Il considère que cette décision, selon lui très sommaire, peu convaincante et contraire à la doctrine et la jurisprudence majoritaire (du côté francophone du moins), ne met pas un terme définitif à la controverse.

Il estime que la référence faite par la Cour de cassation et l'Avocat général aux travaux préparatoires de la loi du 29 juillet 1991 ne permet pas de conclure que l'administration ne doit pas respecter l'obligation de motivation formelle lorsqu'elle licencie un travailleur contractuel.

Il considère qu'en outre, l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 fait fi de la jurisprudence du Conseil d'Etat suivant laquelle les principes de bonne administration ont



une portée générale et doivent donc être respectés par l'autorité administrative lorsqu'elle engage ou licencie du personnel sous contrat et ce, en plus de ses obligations contractuelles.

L'appelant soutient que dans son arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation ne tient pas non plus compte de l'obligation générale de motivation du licenciement qui découle du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil) interprété à la lumière des dispositions internationales relatives au licenciement (telles que l'article 7 de la Convention n° 158 de l'O.I.T. du 22 juin 1982, l'article 24 de la Charte sociale européenne).

L'appelant invoque à cet égard une jurisprudence récente du Tribunal du travail de Liège, division Dinant (jugement du 18 janvier 2016, RG n° 14/481/A, inédit), qui décide qu'en application des règles internationales (en particulier de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre le droit à un procès équitable - cf. arrêt K.M.C. c HONGRIE du 10 juillet 2012), il existe une obligation tant dans le secteur privé que dans le secteur public d'audition préalable et de motivation.

Il relève qu'au demeurant, il ressort en l'espèce du règlement communal relatif au règlement du personnel contractuel, que la Commune de Forest admet l'application de l'obligation de motivation formelle du licenciement : le travailleur doit être convoqué à une audition préalable, la convocation à cette audition doit contenir les motifs de celle-ci (et notamment les faits reprochés) et, enfin, la décision doit ensuite être prise par le collège des Bourgmestre et Echevins, organe de droit public dont les décisions doivent en tout état de cause être motivées.

Selon l'appelant, la Commune de Forest a donc bien conscience qu'elle doit motiver (quoi qu'il en soit de la question de l'application de la loi du 29 juillet 1991 au licenciement d'un travailleur contractuel) et pourtant, elle n'a pas rempli cette obligation en l'espèce. La Commune ne peut tenter de s'exonérer en prétendant que la procédure prévue dans le règlement communal ne s'applique qu'en cas de licenciement pour faute, ce qui ne serait pas le cas de Monsieur P. En effet, soit la commune n'a pas licencié pour faute et, dans ce cas, le licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, soit elle a licencié pour faute sans respecter la procédure prévue par le règlement communal, et dans ce cas, le licenciement est nul et Monsieur P doit être réintégré. En tout cas, il a perdu une chance de conserver son emploi et doit être indemnisé.

L'appelant soutient en outre, pour des motifs similaires à ceux développés ci-dessus, qu'il aurait dû être entendu préalablement à son licenciement.

A titre subsidiaire, il fait valoir que si l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 conduit à conclure à l'absence d'obligation de motivation et d'audition préalable au licenciement des travailleurs contractuels dans le secteur public, il y a un risque de créer une situation discriminatoire, d'une part entre travailleurs contractuels du secteur public et travailleurs contractuels du secteur privé (qui bénéficient de la C.C.T. n° 109) et,



d'autre part, entre travailleurs contractuels du secteur public et travailleurs statutaires (qui bénéficient des garanties prévues notamment par la loi du 29 juillet 1991).

Eu égard au principe suivant lequel, entre deux interprétations possibles d'une même loi, il y a lieu de choisir celle qui ne crée pas de discrimination, l'appelant recommande à la cour du travail de reconnaître que la loi du 29 juillet 1991 s'applique bien aux travailleurs contractuels du secteur public et ce, de manière à ne pas créer, par une décision de jurisprudence (comme celle de la Cour de cassation), une discrimination résultant d'une interprétation erronée de la loi, alors que la loi elle-même n'est pas discriminatoire.

IV.2. Position de la partie intimée

La Commune de Forest estime que l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 remet substantiellement en cause la jurisprudence qui considérait que la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs s'appliquait aux décisions de licenciement des agents contractuels, de la même manière que pour toutes les autres décisions des autorités administratives.

Elle explique dans ses conclusions après réouverture des débats (pages 3, 4 et 5), que la Cour de cassation a suivi l'avis de son Avocat général M. VANDERLINDEN, qui proposait d'opérer une distinction entre les actes « *de puissance publique* » et ceux pour lesquels l'autorité n'exerce pas de telles prérogatives de puissance publique, auquel cas il n'y a pas matière à application des principes de droit administratif.

Elle précise que, dès l'adoption de la loi du 29 juillet 1991, le législateur a entendu exclure de son champ d'application les contrats conclus par l'autorité administrative, ainsi qu'il ressort d'une réponse formulée par l'auteur de la proposition de loi à un membre qui suggérait d'appliquer l'obligation de motivation formelle aux contrats conclus par les autorités administratives (*Doc. Parl. Sénat, 1988, n° 215-3, p. 15*).

C'est ainsi que l'Avocat général M. VANDERLINDEN a pu constater, justement selon elle, que l'engagement contractuel repose sur un accord de volonté des parties, en dehors de la sphère du droit public, qui est soumis au droit commun des contrats, au même titre que dans le secteur privé. S'agissant du contrat de travail, la partie intimée soutient que « *l'employeur public s'inscrit ainsi dans un rapport d'horizontalité employeur-travailleur, régi par les dispositions légales impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en manière telle que, par exemple, il lui est Interdit d'apporter des modifications unilatérales au contrat. Or, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs a pour finalité de protéger les « administrés » lorsque l'autorité administrative exerce unilatéralement ses prérogatives de puissance publique, si bien que de tels principes n'ont pas vocation à être retenus dans le cadre d'une relation contractuelle régie par d'autres règles protectrices de droit privé.* ».



Il suit qu'aux yeux de l'intimée, c'est à juste titre que la Cour de cassation a exclu du champ d'application *ratione materiae* de la loi du 29 juillet 1991, les décisions de licenciement d'agents publics contractuels, dès lors que l'acte de licenciement trouve son fondement directement dans le contrat de travail liant les parties, ce droit de licenciement étant un droit contractuel, et non dans une prérogative de puissance publique en tant que telle.

Rencontrant les autres moyens élevés par l'appelant, la Commune de Forest s'insurge contre le sous-entendu introduit par l'appelant, suivant lequel, au terme de l'arrêt de la Cour de cassation, les autorités publiques pourraient licencier de manière abusive leurs travailleurs contractuels. La partie intimée précise qu'en effet, si une motivation formelle au sens de la loi du 29 juillet 1991 n'est pas requise, il importe néanmoins que le licenciement repose sur des motifs exacts, pertinents et légalement admissibles (cf. jurisprudence du C.E. citée dans ses conclusions, page 7) et soit, par conséquent, matériellement motivé, de telle sorte que le travailleur licencié ne se trouvera nullement dans « l'impossibilité de former un recours judiciaire valable », à défaut de motivation formelle de son licenciement.

En ce qui concerne l'obligation d'audition préalable, la Commune de Forest se réfère pour l'essentiel aux considérations qu'elle a développées concernant la motivation formelle du licenciement, lesquelles lui paraissent transposables à la question de la nécessité d'entendre l'agent licencié.

Quant au moyen tiré de la discrimination que créerait, suivant l'appelant (thèse invoquée à titre subsidiaire), l'application de la jurisprudence de l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, la partie intimée y répond en substance comme suit :

- comme il a déjà été relevé précédemment, l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 n'a pas pour effet de permettre des licenciements sans motif des seuls agents publics contractuels : toute décision de licenciement doit s'appuyer sur des motifs exacts en fait et admissibles en droit et ce, pour tous les agents du secteur public, qu'ils soient contractuels ou statutaires, de même par ailleurs que dans le secteur privé ;
- d'autre part, de manière plus générale, la Cour constitutionnelle a déjà eu l'occasion de statuer à plusieurs reprises sur des différences de traitement entre agents contractuels et statutaires, notamment en matière de responsabilité civile (arrêt n° 17/2003 du 28 janvier 2003), de prescription (arrêt n° 127/2001 du 16 octobre 2001) ou de fixation de l'ancienneté devant servir au calcul du délai de préavis (arrêt n° 54/2010 du 12 mai 2010), en considérant, de manière assez constante, que les spécificités présentées par le statut, par rapport à un contrat de travail, doivent être prises en compte par rapport à l'objet et la finalité de la disposition en cause, en manière telle qu'une différence de traitement entre ces deux catégories de travailleurs n'est pas nécessairement discriminatoire ;



- interrogée plus spécifiquement sur l'existence d'une discrimination entre agents du secteur public, la Cour constitutionnelle a, par un arrêt du 30 juin 2016, dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violait les articles 10 et 11 de la Constitution, en ce qu'il s'appliquait aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014, mais en ajoutant, *in fine*, que « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109* » (arrêt n° 101/2016, cons. B.7.3); en conséquence, en supposant qu'il y ait matière à discrimination, celle-ci découlerait d'une lacune législative et elle pourrait être déjouée par une application généralisée par les juridictions du travail des principes de la C.T.T. n° 109, comme le préconise la Cour constitutionnelle.

Pour le surplus, la Commune de Forest affirme que l'appelant a bien reçu communication des motifs de son licenciement et a pu, au préalable, s'en défendre, de sorte qu'à supposer qu'il y ait discrimination au détriment des agents publics contractuels, l'appelant serait sans intérêt à invoquer une telle discrimination dans le cadre du présent litige.

IV.3. Position de la cour du travail

IV.3.1.

Aux termes de l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article 1^{er} doivent faire l'objet d'une motivation formelle.

L'article 1^{er} de la loi du 29 juillet 1991 définit un acte administratif comme l'acte juridique de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets à l'égard d'un ou de plusieurs administrés et les autorités administratives comme au sens de l'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat.

Par l'arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation décide qu'il ne résulte pas des dispositions précitées qu'une autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle met fin au contrat de travail existant entre eux est tenue de motiver expressément ce licenciement. La Cour se réfère aux travaux préparatoires de la loi du 29 juillet 1991.

D'autre part, suivant ce même arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, la réglementation relative à la cessation des contrats de travail à durée indéterminée telle que les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail la prévoient, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder au licenciement de ce dernier. Il ne peut, sur la base d'un principe général de bonne administration, être dérogé à



cette réglementation, qui conformément à l'article 1er, deuxième alinéa, de la loi relative aux contrats de travail, régit également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée.

Depuis cet arrêt, la controverse qui existait auparavant sur la question de la double obligation de l'employeur public, en cas de licenciement d'un membre du personnel contractuel, d'entendre ce travailleur préalablement et de motiver son licenciement, est ravivée.

Par un jugement du 14 avril 2016 (RG n°14/13.388/A, commenté sur www.terralaboris.be), le Tribunal du travail francophone de Bruxelles interroge la Cour constitutionnelle sur la question ayant abouti à la décision de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, relative à l'obligation d'audition préalable et de motivation en cas de licenciement d'un contractuel par un employeur public.

IV.3.2.

Il apparaît cependant que le présent litige peut être tranché sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur la question de l'application de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs au licenciement des contractuels du secteur public et sans devoir procéder à un contrôle de constitutionnalité sur les questions de motivation du licenciement et d'audition préalable au licenciement.

IV.4. Examen des moyens et des demandes

A. Quant à la demande de réintégration et/ou de paiement de dommages et intérêts

IV.4.1.

Dans le jugement dont appel, le tribunal du travail a estimé que la décision de licenciement n'était pas régulièrement motivée, qu'elle violait la loi du 29 juillet 1991 et qu'elle était, en conséquence, nulle.

Cependant, le tribunal n'a pas condamné la Commune de Forest à réintégrer Monsieur P dans son emploi et à lui payer des dommages et intérêts égaux à la rémunération perdue entre le jour du licenciement et la date de la réintégration, comme il le sollicitait. Le tribunal a motivé sa décision par les considérations suivantes :

- l'exécution forcée du contrat de travail n'est pas possible car elle impliquerait une contrainte sur la personne ; or, le juge ne peut pas contraindre les parties à rester dans les liens d'un contrat de travail ;
- la seule sanction possible du non-respect des obligations de motivation formelle et d'audition préalable est l'octroi de dommages et intérêts ;



- toutefois, Monsieur P ne démontre pas l'existence d'un préjudice.

IV.4.2.

L'appelant soutient que la réintégration est possible. A l'appui de cette thèse, il invoque les arguments suivants :

- la réintégration est expressément prévue par certaines dispositions légales, notamment : par l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, par l'article 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et par les articles 14 et 17 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;
- par une décision récente, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné le SETCa à réintégrer deux employés en raison de la nullité de leur licenciement (Trib. trav. Bruxelles, 21 janvier 2014, R.G. n° 11/4439/A, inédit) ;
- ordonner la réintégration n'implique pas de contrainte sur la personne, puisque l'employeur demeure libre de ne pas réintégrer formellement le travailleur et de remplacer l'acte nul par un acte valable ; dans cette hypothèse, il sera redevable au travailleur de dommages et intérêts équivalents à la rémunération perdue entre le moment où le travailleur aurait dû être réintégré et le moment où l'acte de licenciement aura été régulièrement remplacé (l'appelant fait remarquer que c'est d'ailleurs ce qu'impose l'article 69 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi).

En conséquence, l'appelant estime que la Commune de Forest doit être condamnée à le réintégrer, quitte à le licencier à nouveau directement après de manière régulière ou à remplacer sa décision irrégulière par une décision régulière et payer des dommages et intérêts correspondants à sa rémunération depuis le licenciement irrégulier jusqu'au jour d'un acte régulier remplaçant l'acte original.

IV.4.3.

Certaines dispositions légales protègent les travailleurs contre le licenciement. Tel est le cas notamment : des articles 16 et 17 de la loi anti-discrimination 2007, en cas de plainte ou d'action en justice ; de l'article 7, § 1^{er} de la C.C.T. n° 25 du 15 octobre 1975, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, en cas de plainte ou d'action en justice ; de l'article





Les dispositions légales précitées, qui fixent les modalités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et les sanctions en cas de non-respect de celle-ci, ne prévoient pas la réintégration mais seulement le paiement d'une indemnité correspondant à la durée du préavis.

L'appelant ne dispose donc d'aucune base légale pour réclamer la réintégration dans son emploi.

La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, à supposer même qu'elle s'applique au licenciement d'un travailleur contractuel dans le secteur public, ne contient évidemment aucune disposition protégeant le travailleur contre un licenciement non motivé, encore moins de disposition prévoyant la réintégration.

Le congé est un acte définitif qui sort ses effets même si le licenciement est jugé irrégulier.

Le Jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 12 décembre 2013 invoqué par l'appelant et produit à son dossier (pièce 15) concerne un cas dans lequel le congé a été considéré comme inexistant en raison de l'absence de ratification par le comité exécutif compétent. Vu l'absence de congé, le tribunal a considéré que les contrats de travail des deux travailleurs concernés étaient censés n'avoir pas été rompus et qu'il a autorisé ces travailleurs à « reprendre le travail » (feuille 15).

Il s'agit donc encore une fois d'un cas qui n'est nullement comparable à la situation qui prévaut en l'espèce. Cette jurisprudence n'est pas applicable au présent cas.

Le Jugement attaqué doit donc être confirmé en ce qu'il a décidé que la réintégration demandée ne pouvait être autorisée.

IV.4.4.

A raison également, le Jugement dont appel a constaté que le demandeur originaire, l'actuel appelant, ne démontrait pas la perte d'une quelconque chance de conserver son emploi.

En effet, le dossier produit par la Commune de Forest établit que le licenciement n'a pas été décidé à la légère mais à la suite d'une note du 2 octobre 2010 du responsable d'équipe, Monsieur D. L. demandant que l'intéressé soit écarté de son équipe, et sur la base d'un rapport circonstancié établi le 27 octobre 2010 par la responsable du service de l'Instruction publique.

En outre, ce rapport a été communiqué à l'appelant, qui a eu la possibilité de le contester, ce qu'il a fait dans un écrit en date du 8 novembre 2010.

En conséquence, quand bien même la Commune de Forest aurait dû motiver sa lettre de



licenciement en application de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs et respecter les principes de bonne administration dans le cadre du licenciement, il n'est pas établi par l'appelant, qui a la charge de la preuve, que l'absence d'audition préalable et de motivation formelle lui a fait perdre une chance de conserver son emploi.

Dès lors que le préjudice allégué n'est pas démontré, la décision des premiers juges apparaît fondée en ce qu'elle déboute le demandeur originaire, l'actuel appelant, de sa demande.

La cour du travail peut la confirmer sans avoir à prendre position sur la problématique des obligations de l'employeur public à l'égard des contractuels, élevée, réveillée, par l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015.

Pour les mêmes motifs, le jugement sera également confirmé en ce qu'il rejette la demande subsidiaire de dommages et intérêts à concurrence de 5.000 €.

B. Quant à la demande de dommages et intérêts pour recours à un contrat illégal.

IV.4.5.

L'appelant réitère en appel sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice que lui aurait occasionné la Commune de Forest en ne l'engageant pas dans les liens d'un statut, demande formée à titre subsidiaire.

Il évalue son dommage à 5 ans de rémunération, soit une somme de 122.960,30 €.

A raison le jugement dont appel a rejeté cette demande.

En effet, même s'il est exact qu'en vertu des articles 145 et 149 de la Constitution, le personnel d'une commune se trouve, en règle générale, placé à l'égard de celle-ci dans une relation statutaire et même si en l'espèce, la Commune de Forest ne justifie pas la légalité du recours à l'engagement de l'appelant par contrat, le fait d'avoir engagé l'appelant dans les liens d'un contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute.

Ainsi que le relève le Conseil d'Etat dans l'arrêt du 6 mai 2011, par lequel il s'est déclaré incompétent pour connaître de la contestation portée devant lui par l'appelant : « *le requérant a été recruté, de la volonté commune des parties, dans les liens d'un contrat de travail ; qu'un contrat écrit a été signé et qu'il se réfère explicitement aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail* ».

L'appelant a consenti à cet engagement contractuel. Il a été occupé du 4 mai 2005 au 22 novembre 2010 et a été rémunéré pour ses prestations.

Il n'établit en rien la réalité et l'étendue du dommage qu'il allègue.



Ainsi que le relève pertinemment le tribunal du travail dans le jugement dont appel (9^e feuillet),

« Il n'est pas du tout établi que la commune aurait effectivement engagé le demandeur si elle avait décidé de recruter un ouvrier sous statut, un tel recrutement impliquant l'organisation d'examens ou de concours de recrutement, et la mise en concurrence de candidats.

(...)

Le demandeur a au contraire bénéficié d'un engagement qui n'a pas été précédé d'un appel public aux candidats et n'a donc forcément donné lieu à aucune forme de mise en concurrence, ce qui n'a pu que favoriser son embauche au détriment d'autres candidats potentiels. Le requérant est malvenu d'en faire aujourd'hui le reproche à la commune ».

En conséquence, le jugement dont appel sera également confirmé en ce qu'il déclare cette demande non fondée.

C. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

III.4.6.

Cette demande originale, rejetée par les premiers juges et que l'appelant réitère en appel, est basée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (toujours applicable aux employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs) qui dispose que :

« 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, (...) ».

Le jugement dont appel a pertinemment retenu qu'eu égard au contenu de la note du 2 octobre 2010 du responsable d'équipe D. LI demandant que Monsieur Georges soit écarté de son équipe et ce, « afin de retrouver un esprit d'équipe serein », du contenu du rapport du 27 octobre 2010 de la responsable du service de l'instruction publique et des faits relatés dans sa lettre du même jour par laquelle elle demandait que



l'intéressé soit licencié, il apparaissait suffisamment établi que le comportement de Monsieur P. était inadéquat et suscitait de grandes difficultés relationnelles sur le lieu de travail.

Ces éléments constituent un motif admissible de licenciement, lié à la conduite de l'appelant, au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La cour a également égard au fait que les observations écrites formulées par l'appelant dans sa lettre du 8 novembre 2010 ne sont pas circonstanciées, l'appelant se contentant de nier ce qui lui est reproché.

Sur la base des éléments précis portés à sa connaissance dans le cadre de la procédure d'établissement du rapport préalable au licenciement et de l'absence d'explications sérieuses opposées par l'appelant le Collège des Bourgmestre et Echevins a pu légitimement et raisonnablement décider de mettre fin au contrat de travail de l'appelant.

Le jugement dont appel a donc judicieusement décidé que la demande était également non fondée en ce qu'elle se fondait sur l'article 63 de la loi sur les contrats de travail.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel et le déclare non fondé.

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

Délaisse à Monsieur Georges P. les frais de son appel et le condamne aux dépens, liquidés à la somme de 5.500 € à titre d'indemnité de procédure de première instance et de 5.500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel (montants de base).

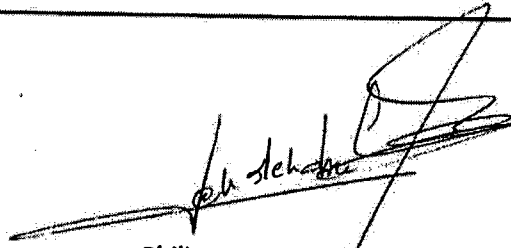
Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Jean-Christophe VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Jonathan ALTRUY, greffier assumé





Jonathan ALTRUY,



Philippe VANDENABEELE



Loretta CAPPELLINI

Jean-Christophe VANDERHAEGEN,

Monsieur Jean-Christophe VANDERHAEGEN, 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 est signé par Madame Loretta CAPPELLINI, président et Monsieur Philippe VANDENABEELE, conseiller social au titre d'ouvrier.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ème} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 décembre 2016, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Jonathan ALTRUY, greffier assumé



Jonathan ALTRUY,



Loretta CAPPELLINI

