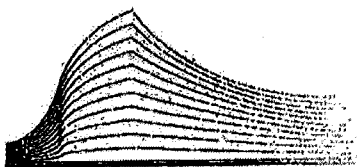


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles



Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 1753
Date du prononcé
20 juin 2018
Numéro du rôle
2016/AB/1149
Décision dont appel
15/1756/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001162213-0001-0023-02-01-1



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

L'ETAT BELGE, représenté par Monsieur le Ministre des Finances, dont les services sont établis au North Galaxy Tour B, 1030 BRUXELLES, Boulevard de Roi Albert II 33 bte 80, partie appelante,
représentée par Maître Benoît VAN CAILLIE loco Maître VRANCKX Anne, avocat à 1200 BRUXELLES,

contre

Madame Joëlle P

partie intimée,
représentée par Maître David LEYS loco Maître Joseph UFITEYEZU, avocat à 1090 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par l'Etat belge contre le jugement contradictoire prononcé le 1^{er} septembre 2016 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 15/1756/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 14 décembre 2016;

Vu l'ordonnance du 4 janvier 2017 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu l'ordonnance du 1^{er} février 2018 fixant la cause pour plaidoiries à une date plus rapprochée que celle initialement prévue ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

PAGE 01-00001182213-0002-0023-02-01-4



Entendu les parties à l'audience publique du 23 mai 2018 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience ;

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 DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru. La notification d'un jugement en matière de contrat de travail ne fait pas courir le délai d'appel.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Madame P : avait formé les demandes suivantes devant le premier juge telles que reprises dans ses dernières conclusions:

- « Dire qu'elle ne devait pas être licenciée pour faute grave ;*
- Condamner l'Etat belge à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ;*
- Condamner l'Etat belge à lui remettre un formulaire C4 mentionnant le préavis ainsi que les vrais motifs du licenciement ;*
- Condamner l'Etat belge au paiement d'un pécule de sortie, assimilation faite à des périodes de maladie ;*
- Condamner l'Etat belge à la remise des attestations de vacances et d'occupation ;*
- Condamner l'Etat belge à la remise des feuilles de renseignement destinées à la mutuelle dûment complétées et signées ;*
- Condamner l'Etat belge aux dépens d'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée suivant le taux du montant de base à 240,50 EUR ;*
- Déclarer le jugement à intervenir exécutoire pour provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement ».*



Elle avait par ailleurs chiffré sa demande d'indemnité compensatoire de préavis à une somme provisionnelle de 42.629,56 EUR dans une note d'audience.

Par jugement du 1^{er} septembre 2016, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande en paiement d'une indemnité de congé fondée et alloue de manière provisionnelle une somme de 40.000 EUR brut, sous déduction des cotisations personnelles de cotisation sociale et du précompte professionnel ;

Sursoit à statuer sur le montant définitif dû au titre d'indemnité de préavis, ainsi que sur les autres chefs de demande ainsi que sur les dépens ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience publique extraordinaire de la 1^{ère} chambre du tribunal le 27 février 2017 à 13h30, siégeant place Poelaert 3 à 1000 Bruxelles, salle 02, afin :

- De permettre aux parties de déposer les éléments relatifs à la rémunération annuelle pour le calcul de l'indemnité de congé et de préciser dans des conclusions leur argumentation au sujet du montant définitif dû à ce titre ;*
- De permettre aux parties de faire connaître leur position sur les autres chefs de demande ;*

Fixe en application de l'article 775 du Code judiciaire les délais suivants (...).

Sursoit à statuer sur les dépens ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de recevoir la demande originale de madame P mais la déclarer non fondée et de la condamner aux dépens des deux Instances en ce compris, les indemnités de procédure.

Madame P sollicite à titre principal de déclarer l'appel irrecevable ou à titre subsidiaire de déclarer l'appel non fondé et :

-de dire qu'elle ne devait pas être licenciée pour faute grave ;



- de condamner l'Etat belge à lui payer la somme de 42.629,56 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- de condamner l'Etat belge à lui payer un montant de 12.179,87 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la loi du 29 juillet 1991 ;
- de condamner l'Etat belge à lui remettre un formulaire C4 mentionnant le préavis ainsi que le vrai motif du licenciement ;
- de condamner l'Etat belge à lui remettre des attestations de vacances et d'occupation ;
- de condamner l'Etat belge au paiement d'une astreinte de 200 € par document social et par jour de retard, à partir de la notification du jugement à intervenir.
- de condamner l'Etat belge aux entiers dépens d'instance en ce compris une indemnité de procédure liquidée suivant le taux du montant de base, soit 3.000 €.
- de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cautionnement

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame P a été engagée par l'Etat belge, Ministère des Finances, Administration des contributions directes, le 20 février 1991 en vue d'exercer des fonctions de rédacteur au service comptabilité dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A partir du 1er janvier 2009, madame P a exercé les fonctions d'expert financier au bureau de recette d'Uccle, dont le receveur était madame Isabelle G

Madame G t a demandé à plusieurs reprises à sa hiérarchie de déplacer madame P vers un autre service, dont notamment par des écrits du 19 octobre 2009 et 27 septembre 2011. Entretemps par un mail du 1^{er} septembre 2011, madame G t a reproché à madame P son comportement de la veille dans l'après-midi et sous l'influence de l'alcool.

En date du 7 janvier 2013, madame R directrice régionale ad interim, a décidé dans l'intérêt du service de mettre madame P temporairement à la disposition de monsieur



Vincent Y , Inspecteur dirigeant l'équipe recouvrement, toutes les matinées à partir du 14 janvier 2013.

En date du 14 novembre 2013, madame Gi a par un mail circonstancié de 3 pages (avec renvoi à de nombreuses annexes), demandé à sa hiérarchie de retirer madame P de ses effectifs suite « à une nouvelle altercation entre Joëlle P et le reste de mes collaborateurs ». La lettre mentionne notamment que madame P est régulièrement sous l'influence de l'alcool l'après-midi, elle lui reproche également un manque de rentabilité et fait état des plaintes de contribuables en rapport avec des plans d'apurement. La lettre lui fait également grief de ne pas remettre sa carte de pointage ou ses demandes de congé. Madame Gi t met également en exergue les difficultés pour les collègues de madame P de devoir effectuer le travail de madame P en plus du leur, sans que celle-ci soit sanctionnée.

Par lettre recommandée du 13 février 2014, le « Shared Service Center, Team Recrutement et fin de carrière » auprès du service d'encadrement personnel et organisation du SPF Finances a adressé un avertissement à madame P en ces termes :

« Dernier avertissement avant licenciement ».

Madame,

Votre hiérarchie me rapporte le fait que vous êtes régulièrement sous l'influence de l'alcool durant vos prestations de travail.

Par ailleurs, la qualité de votre travail s'avère régulièrement déficiente, tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Enfin, à de très nombreuses reprises, vous vous êtes absentée de votre travail sous divers motifs et sans en avertir au préalable votre hiérarchie, ou alors en le faisant au dernier moment.

Sur ces points, des rappels vous ont été régulièrement formulés, tant par voie orale que par e-mail, sans pour autant que de véritables améliorations n'aient été enregistrées.

La présente vous est adressée de manière formelle à titre de dernier rappel.



Toute éventuelle future incartade quant aux points repris supra et plus amplement développés lors des avertissements oraux et par e-mail qui vous ont été précédemment adressés pourra, à l'avenir, être considérée comme constituant un motif grave donnant lieu à votre licenciement sans préavis ni indemnité de rupture de contrat ».

En date du 27 mars 2014, monsieur M. , directeur régional du centre de recouvrement de Bruxelles 1, a informé madame P. que, dans l'intérêt du service, elle était mise temporairement, à dater du 31 mars 2014, à la disposition de monsieur le Receveur Pierre R. pour collaborer aux travaux de la recette Bruxelles 3 Sociétés.

Par lettre du 24 mars 2014, monsieur R. a adressé un courrier électronique à madame P. en vue de formaliser les termes d'un accord de collaboration « un peu à la manière d'un entretien de planification ».

Ainsi, en matière de temps de travail, il lui a précisé ce qui suit :

« - J'accepte une pause réduite au strict nécessaire pour « souffler » (maximum 30 minutes) par demi-journée de travail.

-J'attends un temps de midi correctement décompté sur la carte de pointage (heurs de départ et de retour réelles).

-Je n'accepte pas de congés « surprise » de dernière minute, sauf cas d'urgence motivés ; toute demande devra donc m'être adressée au moins 48h à l'avance.

- Je n'accepterai en aucun cas de débordements comportementaux liés à un temps de midi par trop « festif » (consommation d'alcool) ; si je te juge inapte à travailler, je me réserve le droit de te demander de rentrer chez toi(avec perte des points) ; si cette situation perdure, il sera mis un terme à notre collaboration. »

Dans le même courrier, monsieur R. a donné quelques précisions quant à l'attitude à adopter face au travail et quant à la liste non-exhaustive de tâches à accomplir.

Il a demandé enfin à madame P. de marquer son accord par retour de mail.

Par mail en réponse du 25 mars 2014, madame P. a répondu ce qui suit :

« J'accepte toutes les conditions et ferai de mon mieux pour satisfaire aux demandes du bureau et celles de mes nouveaux collègues ».



En date du 3 octobre 2014, un collègue de madame P t, monsieur Stéphane V i a informé monsieur Ri d'une altercation avec madame P en ces termes :

« Je te fais part de la nouvelle altercation avec Joëlle P de ce jour.

Rentrée de son temps de midi après 14h (comme tous les jours), elle se permet de commencer à parler à voix haute pour tout le plateau.

Après 15-20 minutes, un agent du bureau de TVA de Bruxelles 4 lui demande gentiment de diminuer d'un ton, car il entend tout ce qu'elle raconte.

Peu de temps après son intervention, elle recommence de plus belle à parler à voix haute à son entourage. C'est à ce moment-là que je n'ai pas pu m'empêcher de lui redemander de bien vouloir se taire car elle faisait vraiment du bruit. Petit aperçu de la discussion :

JP : « Non, je ne me tairai pas ! J'ai pas envie »

Peu de temps après, elle se lève pour aller fumer, me regarde, me fixe et me dit, « de toute façon, c'est moi qui gagnerai ! ».

Bref, je n'en peux plus de ce comportement agressif (à cause de l'alcool), alors que ça part d'une bonne intention de lui demander de la mettre en sourdine car, après tout, nous sommes sur le lieu de travail et que nous sommes là pour travailler et se concentrer.

Merci de la suite que tu pourras y réserver».

Deux autres collègues, monsieur Thomas J. et monsieur Cédric Ri ont par mails des 3 et 4 octobre 2014 donné à monsieur Ri une version corroborant la situation décrite par monsieur Vi :

-Mail de monsieur Ji attaché, du 3 octobre 2014 :

« Tu connais ma préférence pour régler les conflits plutôt que les accentuer. En tant qu'adjoint de ton service, mon rôle consiste aussi à temporiser les humeurs et les réactions de chacun au sein du bureau (même si ce n'est que très rarement nécessaire).

Je dois néanmoins confirmer le caractère agressif des propos de Joelle vis-à-vis de Stephane à plusieurs reprises ces dernières semaines, et en particulier ce vendredi.

Après qu'elle soit rentrée au bureau à nouveau au-delà de l'heure prévue, elle s'est mise à une tâche quelconque, en parlant très fort ; ce dernier lui a demandé/suggéré de faire moins de bruit car il n'arrivait pas à se concentrer sur son boulot. Cette demande était à mon sens tout à fait justifiée, ce que j'ai d'ailleurs confirmé à Joëlle.



Sa réaction envers Stéphane a été, je suis bien forcé de le constater, agressive et déplacée, et elle a refusé de se taire. Le ton est alors monté. Stéphane est resté calme, son but n'étant pas de « s'embrouiller » avec Joelle mais plutôt simplement de pouvoir bosser dans le calme.

Ce qui est assez difficile à digérer dans cette histoire c'est qu'à entendre Joëlle, tout est toujours de la faute des autres et il n'y a à mon sens aucune remise en question à chaque fois que quelqu'un lui fait une remarque. Ce phénomène est, il est vrai, accentué l'après-midi, sans doute en lien avec sa consommation d'alcool durant sa pause de midi. Et ce vendredi, elle était ... loin ! Et elle a dépassé les bornes ».

-Mail de monsieur R: du 4 octobre 2014 :

« Concernant les événements de vendredi, j'ai pu observer ceci : Joëlle était anormalement bruyante, très probablement dû à un taux d'alcoolémie élevé, (j'entends ici qu'elle avait le verbe « haut ») ce qui dérangeait notre bench et notamment Stéphane qui lui a fait la remarque en lui demandant de bien vouloir baisser le ton.

Réponse de l'intéressée : « Non, je ne me tairais pas ». Ensuite échange de quelques phrases peu élégantes.

Un peu plus tard, tu es passé lui demander où en était le traitement du PCLST, ce qui n'a bien entendu pas été effectué pour la xème fois par Joëlle (cette tâche fait pourtant partie de ses attributions du vendredi). Après lui avoir fait plusieurs remarques, tu es parti vers ton bureau.

Pendant ce temps, elle s'est encore présentée en victime en prenant à témoin Virginie de la TVA. J'ai également compris que Joëlle ne te portait pas dans son cœur puisqu'elle a utilisé notamment les qualificatifs suivants : « connard, chef SS,... ».

Finalement, elle a pris ses affaires et est partie sans saluer qui que ce soit ».

Par courrier électronique du dimanche 5 octobre 2014 à 23h08, monsieur R: a rapporté à monsieur De G: du service d'encadrement personnel et organisation, les événements survenus le vendredi 3 octobre 2014 dans les bureaux de la recette de Bruxelles 3 sociétés.

« Ce mail afin de me faire l'écho des événements de ce vendredi 3 octobre 2014, survenus dans les bureaux de la recette de Bruxelles 3 sociétés (Finto 9P), et mettant en cause (une fois de plus serai-je tenté d'écrire...) l'agent Joelle P:



Comme vous l'avez déjà lu dans le « contrat-mail » que je lui ai demandé de valider à son arrivée dans mon service, sa consommation d'alcool faisait, entre autre, partie des mises en garde, force m'est de constater qu'elle est incapable de se maîtriser, et que la boisson est source de tous ses problèmes.

Voici les faits :

Au cours de la matinée l'agent P a effectué son travail « habituel » consistant essentiellement en l'analyse des avis de notification aux notaires, et le vendredi, jour lui dédié, elle doit s'occuper également de la poste entrante et sortante (mise sous enveloppe des courriers sortant avant 11h45, ouverture et distribution du courrier entrant avant 15h), ainsi qu'un listing des paiements du jour arrivés sur notre compte-chèque.

Elle m'a certifié avant le début de son temps de midi avoir tout traité.

Elle s'est ensuite absentée pour prendre sa pause de midi ; il n'est un secret pour personne que cette pause est prise tous les midis des jours de travail au café « Le Daric » situé à la place de la Liberté, non loin de la Tour des Finances.

Profitant du beau temps, mon équipe et moi-même sommes également allés prendre un verre en groupe à ce même endroit vers 12h ; nous l'avons quitté vers 13h, laissant l'agent P affairée à la « dégustation » de son 3ème ou 4ème verre de vin blanc.

Sachant qu'elle ne parvient jamais à réintégrer le bureau avant un intervalle situé entre 13h55 et 14h20, je n'ai aucun doute quant à son état d'alcoolémie avancé à son retour.

Cet état de fait est quotidien et bien connu de tous les services auxquels elle a été affectée ces dernières années. En général, elle parvient tant bien que mal à maîtriser son état pour assurer un semblant d'activités.

Mais hier après-midi, à son retour au bureau (à nouveau en dehors de la plage fixe définie), elle a dépassé les bornes de la bienséance : occupé dans mon bureau, je ne suis revenu vers mes agents que vers 14h45-15h ; j'ai immédiatement été alerté par la force de la voix de l'agent P que je pouvais entendre distinctement deux rangées de bureaux avant le sien.

Elle faisait semblant d'occuper son temps avec des courriers de retour, dont elle lisait à voix très (trop) haute tous les mots de néerlandais qu'elle ne connaissait pas, demandant à son voisin immédiat de lui traduire (et l'empêchant de facto de réaliser son propre travail). Je suis



immédiatement allé voir à la rangée de bureaux suivante où se situent mon adjoint et deux autres collègues affectés aux poursuites ; j'ai instantanément vu sur le visage de l'un d'eux que « quelque chose » s'était produit, en lien avec le comportement de l'agent P. manifestement une nouvelle altercation.

Je me suis alors tourné vers elle, lui demandant de baisser le ton, ce qu'elle n'a pas fait ; je lui ai alors demandé si l'ensemble de ses tâches avait été fait ; elle m'a répondu sur un ton résolument victorieux et hautain, qu'elle n'avait pas reçu d'instruction de le faire, ce qui est totalement faux, les instructions ayant été maintes fois répétées, et encore le vendredi précédent.

J'ai alors rappelé dans mon bureau deux témoins de la scène de l'après-midi afin de savoir ce qu'il s'était passé ; ils m'ont confirmé que l'agent P. était rentrée à nouveau en retard, qu'elle avait manifestement bu plus que d'habitude, ce qui se percevait à la force de ses interventions orales, au débit ralenti et aux mots entre mâchés de son expression orale.

Deux personnes sont intervenues pour lui demander de se taire, ou à tout le moins de baisser le ton ; la première, un agent du bureau voisin (Tva Bruxelles 4), qui n'a obtenu aucun résultat mais n'a pas essayé plus loin ; la seconde, un agent de mon bureau, victime personnelle et systématique de l'agent P. qui a déjà eu par le passé le « malheur » de lui demander de baisser le son de sa radio, ou de parler moins fort ; celui-ci s'est fait (une nouvelle fois) agresser, comme en témoigne son mail (voir annexe), par des paroles déplacées, inutilement agressives dans le cadre d'un rapport entre collègues d'un même bureau, voire déclaratives de guerre (« de toute façon, c'est MOI qui gagnerait ! »).

Au vu de ces nouveaux éléments, de la dégradation de l'ambiance au sein de mon service liée exclusivement au comportement général de l'agent P. j'ai finalement pris ce vendredi la décision de vous rapporter les faits.

Dans la mesure où elle connaissait parfaitement la teneur de votre courrier de mise en garde de février 2014, je ne parviens pas à comprendre son comportement pratiquement « suicidaire ».

Je m'en remets à vous quant à la suite à donner à tout ceci ».

Par lettre recommandée du 7 octobre 2014 émanant du « Shared Service Center Fin de carrière » du service d'encadrement Personnel & Organisation, madame P. s'est vue licencier pour un motif grave décrit comme suit :

PAGE 01-00001182213-0011-0023-02-01-4



« Le lundi 6 octobre 2014, après avoir réuni divers éléments matériels utiles et nécessaires à l'appréciation des faits qui lui ont été rapportés par votre hiérarchie, l'Administration a acquis la connaissance certaine de ces faits qui rentrent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future.

En date du vendredi 3 octobre 2014, après avoir été vue par certains de vos collègues durant votre pause de midi occupée à boire plusieurs verres de vin blanc dans un établissement proche de votre lieu de travail, vous avez repris votre service de l'après-midi en étant manifestement sous l'influence marquée de l'alcool.

Vous vous êtes ainsi donnée en spectacle en procédant à des lectures partielles du courrier à voix haute, en émettant des propos incohérents et en adoptant un débit de paroles haché et ralenti...

Confrontés à vos vociférations, plusieurs de vos collègues, de même que votre chef de service, vous ont demandé de baisser le ton. Vous n'avez pas obtempéré à leur demande, rajoutant « Non, je ne me tairai pas ! J'ai pas envie... ».

A plusieurs reprises, des demandes et des rappels concernant votre consommation d'alcool et la qualité de votre travail vous ont été adressés, que ce soit par voie orale ou par courriels.

Un dernier avertissement vous a même été envoyé de manière formelle le 13 février 2014.

La répétition de ces comportements, malgré les nombreux rappels qui vous avaient déjà été adressés dans le passé, rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle future... ».

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

Les principes énoncés ci-après résultent des dispositions légales applicables telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation dont la cour partage l'interprétation.



Quant au congé pour motif grave:

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages et intérêts s'il y a lieu.

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

“Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant



l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « *la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier* ».

Le congé pour motif grave n'est pas comme telle soumis à des conditions de forme (voir en ce sens Cass., 15 juin 1981, J.T.T., 1981, p. 294) contrairement à la notification des motifs à l'origine du congé pour motif grave et peut même être notifié verbalement (C.T. Gand, 28 novembre 2011, R.W., 2013-2014, p. 141).

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:
« *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer. Le dimanche ne constitue pas un jour ouvrable.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210 ; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p. 848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390 ; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286). Le dimanche ne compte pas dans le calcul, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un jour ouvrable au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

“Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de



l'appréciation de l'employeur (Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

En vertu de l'article 35 alinéa 4 de la loi précitée, *"peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé"*.

L'article 35 alinéa 5 et 6 imposent par ailleurs des formes pour la notification du motif grave:

"A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie".

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Application.

Quant au délai de 3 jours.

Madame Pr fait valoir en terme de conclusions que la notification de la faute grave, pour être valable, devait avoir lieu au plus tard le mardi 7 octobre 2014 mais que ce licenciement pour faute dite grave ne lui a été notifié que le jeudi 9 octobre 2014, ce que l'Etat belge conteste.

L'Etat belge démontre que la personne ayant le pouvoir de rompre n'a pu avoir une connaissance certaine des faits qu'en date du lundi 6 octobre 2014, dès lors que le mail de monsieur Rc informant le service d'encadrement personnel et organisation des faits survenus le vendredi 3 octobre 2014 a été adressé le dimanche 5 octobre 2014 à 23h08 (soit un jour de fermeture des bureaux durant lequel les agents ne sont pas censés lire leurs mails).

De toute manière et dès lors que le dimanche ne compte pas dans le calcul, même à considérer que les faits auraient déjà été connus le vendredi 3 octobre 2014 par la personne



ayant le pouvoir de rompre, ce qui n'est pas établi, la notification du congé pouvait encore intervenir le 7 octobre 2014 ainsi que l'admet madame P. elle-même.

Or, l'Etat belge dépose à son dossier le récépissé de dépôt au bureau de poste d'un envoi recommandé avec accusé de réception destiné à madame P. le mardi 7 octobre 2014. Le fait que madame P. n'a signé l'accusé de réception qu'en date du 9 octobre 2014 est indifférent. L'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 impose en effet de notifier le congé et non pas de le réceptionner dans le délai de 3 jours ouvrables de sa connaissance.

Le délai prescrit par l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978 a dès lors bien été respecté.

Quant au motif grave.

Les faits dénoncés dans la lettre de congé, qui ont eu lieu le vendredi 3 octobre 2014 tels que décrits ci-après, sont suffisamment établis par les mails convergents de 3 agents : messieurs V., J. et R. et par le mail de monsieur R. qui a été témoin d'une partie de la scène.

-madame P. était fort bruyante au motif qu'elle était sous l'influence de l'alcool et après notamment que son collègue, monsieur V., lui ait demandé de se taire, elle lui a répondu qu'elle ne se tairait pas car elle n'en avait pas envie. Monsieur V. a qualifié cette situation d'altercation et a fait état d'un comportement agressif. Messieurs J. et R. ont confirmé la description des faits donnée par monsieur R.

-Madame P. ne s'est pas davantage exécutée après que le receveur du bureau, monsieur R. lui ait demandé de baisser d'un ton.

La circonstance que les mails précités ne constituent pas des attestations répondant aux conditions de l'article 961/2 du Code judiciaire ne permet pas de faire obstacle à leur prise en compte. Ces mails peuvent faire preuve des faits dénoncés en tant que présomptions graves, précises et concordantes.

L'attestation qu'elle dépose de monsieur D., gérant de la Taverne Le Daric, et cosigné par monsieur M., cuisinier, n'est pas de nature à contredire les faits qui précèdent. Cette personne qui admet que madame P. était comme d'habitude dans son établissement le vendredi 3 octobre 2014 où « nous sommes plusieurs amis pour passer un bon moment » et qu'elle y reste entre 1h et 1h30, n'écrit pas que madame P. n'a pas consommé d'alcool ce jour-là, mais précise que madame P. étant à l'intérieur de



l'établissement et ses collègues étant au bout de la terrasse, *« aucune personne de son bureau n'aurait donc pu témoigner de sa consommation accompagnée d'un sandwich »*.

A supposer même qu'il faille donner du crédit à cette attestation émanant d'une personne dont elle est proche, l'important n'est pas de savoir si les collègues de madame P ont pu effectivement apercevoir ce que buvait madame P et le nombre de verres pris au sein de la Taverne Le Daric mais ce qui compte est le comportement qu'elle a eu lors de son retour au bureau, lequel comportement est suffisamment établi. C'est dès lors de manière peu crédible que madame P, qui s'était déjà fait reprocher à plusieurs reprises par le passé le fait d'être sous l'influence de l'alcool pendant ses prestations de travail et avait reçu un dernier avertissement du service d'encadrement personnel & organisation en date du 13 février 2014, fait valoir qu'elle n'avait bu que du jus de pomme le vendredi 3 octobre 2014.

Les attestations que madame P dépose à son dossier pour noircir monsieur V et ou monsieur R ne sont pas de nature à contredire les faits qui précèdent ni à justifier son attitude en date du 3 octobre 2014 suffisamment démontrée. L'attestation de madame F ne permet pas d'arriver à une autre conclusion. Cette personne qui ne se prononce pas sur l'état dans lequel s'est trouvée madame P le jour des faits, admet l'existence d'une pollution sonore et d'une montée d'agressivité en réponse à la phrase de son collègue : « A ta place, je ferais profil bas ». A supposer même que cette phrase ait été prononcée après que le collègue ait de manière légitime demandé à madame P de faire moins de bruit, elle n'explique pas l'attitude de madame P suffisamment démontrée.

Le comportement de madame P en date du 3 octobre 2014 n'est pas un fait isolé d'une personne irréprochable au travail pendant 23 ans mais intervient dans un contexte caractérisé par des antécédents : la précédente responsable du bureau au sein duquel elle a travaillé à partir de 2009, madame G s'était plainte à plusieurs reprises du comportement de madame P : lié notamment à sa consommation d'alcool et avait demandé à sa hiérarchie de déplacer madame P vers un autre service - madame F a fait l'objet à deux reprises de changement de service (d'abord pour une partie de la journée en date du 7 janvier 2013 et ensuite totalement en date du 31 mars 2014) dans l'intérêt de l'administration - elle a reçu un dernier avertissement avant licenciement du « Shared Service Center, Team Recrutement et fin de carrière » faisait partie du service d'encadrement personnel & organisation en date du 13 février 2014 qui lui reprochait d'être régulièrement sous l'influence de l'alcool durant ses prestations de travail, de travailler régulièrement de manière déficiente sur le plan qualitatif et quantitatif et de s'être absentée à plusieurs reprises sans en avertir sa hiérarchie ou en le faisant au dernier moment.



Le fait que madame P avait déjà eu un comportement critiquable au travail en raison de sa consommation d'alcool en-dehors des heures de travail ne prive pas l'Etat belge confronté à un manquement continu et ayant adressé un dernier avertissement avant licenciement pour motif grave à madame P de décider de la licencier pour motif grave en présence du nouveau fait survenu le 3 octobre 2014 et porté à sa connaissance par l'envoi en date du 5 octobre 2014 d'un mail de monsieur R ; au service compétent pour la licencier. Il n'est ni invoqué ni établi que monsieur R dirigeant le service au sein duquel madame P fut intégrée à partir du 31 mars 2014, aurait informé avant le 5 octobre 2014 le service compétent pour la licencier qui lui avait adressé l'avertissement du 13 février 2014, que son attitude au travail dénoncée dans cet avertissement, se serait reproduit depuis qu'elle avait intégré la recette Bruxelles 3 sociétés. Le mail de monsieur R ; du 5 octobre 2014 met clairement en évidence qu'il a attendu le 5 octobre 2014 pour informer sa hiérarchie : *« Au vu de ces nouveaux éléments, de la dégradation de l'ambiance au sein de mon service liée exclusivement au comportement général de l'agent P ;, j'ai finalement pris ce vendredi la décision de vous rapporter les faits »*. La circonstance que monsieur Roels n'ait pas de suite dénoncé l'attitude de madame P ; auprès du service compétent mais a attendu les nouveaux faits survenus le 5 octobre 2014, ne permet dès lors pas de faire obstacle à la reconnaissance d'un motif grave.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que le licenciement pour motif grave de madame F est justifié.

Madame P n'a dès lors pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis qu'elle réclame. Le jugement dont appel doit être mis à néant.

2. Les dommages et intérêts pour défaut de motivation de la lettre de congé et pour absence d'audition préalable.

Madame Pr fait valoir que l'Etat belge « aurait dû motiver valablement le licenciement et que cette obligation se déduit de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation des actes administratifs » et que l'audition préalable est une nécessité, pour ensuite réclamer dans le dispositif de ses conclusions un montant de 12.179,87 € « à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la loi du 29 juillet 1991 ».

Le licenciement de madame P est dûment justifié par la lettre de congé, de telle manière que même à considérer que le licenciement d'un travailleur au service d'un employeur



public doit respecter l'exigence de motivation prévue par la loi du 29 juillet 1991, celle-ci a été respectée en l'espèce.

Quant au principe d'audition préalable, qui a fait couler beaucoup d'encre ces dernières années, l'état de la question à l'heure actuelle oppose la jurisprudence de la Cour de cassation à celle de la Cour Constitutionnelle :

-La Cour de Cassation, a en effet récemment rendu un arrêt par lequel elle a considéré que *"ne justifie pas sa décision en droit l'arrêt qui conclut à l'existence d'une faute dans le chef de la demanderesse qui a licencié la défenderesse en négligeant de l'entendre avant son licenciement après avoir énoncé que les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation d'audition s'appliquent également au licenciement des contractuels"* (Cass., 12 octobre 2015, Revue de droit communal, 2016/1, avec les conclusions de l'avocat général H. Vanderlinden, pp. 11-17 et J.T.T., 2016, p. 30, note G. Lemaire).

Le pourvoi reprochait à l'arrêt de la Cour du travail de Gand d'avoir violé le principe général de bonne administration appelé obligation d'audition préalable.

La Cour de Cassation a clairement exclu l'application de ce principe en cas de licenciement de travailleurs salariés au service d'employeurs publics, puisqu'après avoir précisé que les dispositions des articles 32,3°, 37 §1^{er} alinéa 1^{er} et 39 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui régissent également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée, n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement, elle a décidé qu'il ne peut être dérogé à ces règles en vertu d'un principe général de bonne administration.

Cet arrêt de la Cour de Cassation doit être compris à la lumière des conclusions du Parquet général de Cassation qui considère que lorsque l'administration conclut un contrat, elle *"abandonne sa position de pouvoir public et devient un employeur ordinaire"* de telle manière que *"à ce moment-là, il n'est plus besoin des corrections que les principes de bonne administration apportent à la position privilégiée d'une administration vis-à-vis de l'administré"* citant en cela la doctrine (K.Salomez, *Ontslag van contractanten in overheidsdienst, publiekrecht of privaatrecht ?*, note sous Trib. Trav. Gand, 6 décembre 2007, R.W., 2008-98, p. 1483), et rappelle ensuite, comme le fait la Cour de Cassation, que les dispositions de la loi relative aux contrats de travail applicable à la relation contractuelle entre l'administration-employeur et le travailleur, n'exigent pas qu'un travailleur soit entendu avant d'être licencié.



-La Cour Constitutionnelle a dit droit par un arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017 que:

« Les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution.

- Les mêmes dispositions, interprétées comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, ne violent pas les articles 10 et 11 de la Constitution ».

La Cour constitutionnelle a notamment justifié sa décision comme suit dans son attendu B7:

« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem”.

La Cour constitutionnelle a confirmé cette interprétation dans le cas d'un licenciement pour motif grave dans un arrêt n°22/2018 du 22 février 2018 :

« - L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprété comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, viole les articles 10 et 11 de la Constitution. - Compte tenu de ce qui est dit en B.8.2, la même disposition, interprétée comme ne faisant pas obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son



licenciement pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution

Cette décision doit être comprise sur base de l'attendu B.9. dans lequel la Cour Constitutionnelle a précisé: *" Il ressort de ce qui précède que l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur, avec lequel elle a conclu un contrat de travail, pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution "*.

Sur base de la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle qui retient une discrimination contraire à l'article 10 et 11 de la Constitution, la Cour estime que l'Etat belge peut se voir reprocher une faute en ayant licencié madame F pour les faits survenus le 3 octobre 2014 sans l'entendre au préalable.

Cela étant, madame P ne démontre pas que cette faute est en lien de causalité avec un dommage lié à la perte d'une chance de conserver son emploi, ainsi que le plaide l'Etat belge. Au vu de ses antécédents et de l'avertissement du 13 février 2014 que *"toute éventuelle future incartade (...) pourra, à l'avenir, être considérée comme constituant un motif grave"*, la Cour n'estime pas dans les circonstances de l'espèce que la tenue d'une audition dans le respect du principe *"Audi Alteram partem"* aurait permis de donner à madame P une chance de conserver son emploi.

Sa demande de dommages et intérêts n'est dès lors pas fondée.

3. Les documents sociaux.

Madame P ne justifie pas sa demande de délivrance d'un nouveau formulaire C4.

Elle demande par ailleurs la délivrance des attestations de vacances et d'occupation.

Il ne ressort d'aucune pièce que ces attestations lui auraient été délivrés, en manière telle qu'il y a lieu de condamner l'Etat belge à les lui délivrer. La demande d'astreinte n'est pas justifiée à suffisance.



4. Les dépens.

Madame P. ayant succombé à son action au sens de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire, elle est tenue aux dépens de 1ère instance et d'appel liquidés par l'Etat belge à la somme de 262,37 € à titre d'indemnité de procédure de 1ère instance et de 349,80 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement dont appel ;

Déclare les demandes de madame P. non fondées et l'en déboute, sous la réserve de la condamnation de l'Etat belge à lui délivrer des attestations de vacances et d'occupation ;

Condamne l'Etat belge à délivrer à madame P. des attestations de vacances et d'occupation ;

Condamne madame P. aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés par l'Etat belge à la somme de 262,37 € à titre d'indemnité de procédure de 1ère instance et de 349,80 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.



Ainsi arrêté par :

P.KALLAI, conseiller,
D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



D. DETHISE,



P.KALLAI,

Madame K. PEENE, conseiller social au titre d'employé, qui était présente 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 Monsieur P. KALLAI, Conseiller et Monsieur D. DETHISE, conseiller social au titre d'employeur.



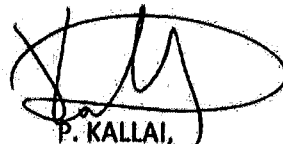
J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 juin 2018, où étaient présents :

P.KALLAI, conseiller,
J.ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

