

Expédition

Numéro du répertoire	
2023 / 899.	
Date du prononcé	
28 mars 2023	
Numéro du rôle	
2019/AB/921	
Décision dont appel	
18/1922/A	

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003217479-0001-0023-02-01-1



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

Monsieur E

Appelant,
représenté par Maître

contre

Le CPAS DE SCHAERBEEK, BCE 0212.347.945, dont le siège est établi à 1030 Bruxelles,
Boulevard Auguste Reyers, 70 ;

Intimé,
représenté par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Monsieur E entre au service du CPAS DE SCHAERBEEK le 1^{er} juin 2016 en qualité d'auxiliaire administratif dans le cadre d'un contrat de travail régi par l'article 60 de la loi organique du CPAS du 8 juillet 1976. Il est rattaché au Service Energie.

2.

Madame D, responsable du service dans lequel travaillait Monsieur E constate que ce dernier adopte un comportement inapproprié vis-à-vis de sa collègue Madame DA qui se serait plainte d'être harcelée par Monsieur E

3.

En date du 10 novembre 2016, un entretien est organisé entre Madame D en Monsieur E

Toujours le 10 novembre 2016, l'e-mail suivant est adressé à Monsieur E



« Comme suite à notre entretien de ce matin, faisant suite au malaise exprimé par Da , voici un rappel écrit du cadre que je te demande de respecter:

- Ne pas chercher à entrer en contact avec , à l'exception des échanges professionnels nécessaires au bon fonctionnement du service;
- Cela sous-entend notamment : pas de mails, sms, messages WhatsApp ou autre à caractère personnel, ni de tenter de lui parler au sein ou en dehors du CPAS, par téléphone ou en direct, en vue de permettre à la situation de s'apaiser ;
- En cas de non-respect de ces consignes, un avertissement officiel te sera envoyé, avant d'autres éventuelles mesures. »

4.

Un nouvel entretien avec Monsieur E a lieu le 30 janvier 2017.

En date du 1^{er} février 2017, le CPAS DE SCHAERBEEK adresse le courriel suivant à Monsieur E :

« Nous remarquons que des premières remarques vous ont été formulées par votre responsable de Département, Madame D ; par écrit, le 10 novembre 2016, vous indiquant l'attitude à observer à l'égard de vos collègues de travail en général et de Madame Da en particulier.

A ces remarques, nous ajoutons ce rappel à l'ordre faisant office d'avertissement. Vous n'ignorez pas les dispositions de notre règlement de travail qui au point 12.2 2§, en matière d'harcèlement au travail, définit celui-ci comme:

Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une personne, lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

En ce sens, nous vous rappelons les décisions prises lors de nos rencontres :

- Eviter tout contact, autres que ceux nécessaires à la poursuite de votre fonction, avec votre collègue sur votre lieu de travail en ce y compris sur le chemin depuis et jusqu'à votre domicile
- Eviter d'impliquer d'autres collègues dans vos relations interpersonnelles avec cette collègue en leur demandant de transmettre des messages et ainsi à les inciter à occuper une fonction d'intermédiaire qui n'est pas confortable.



En outre, en tant qu'accompagnateur durant la poursuite de votre contrat de travail, nous nous réservons le droit de prendre les informations nécessaires auprès de vos collègues et responsables afin de nous assurer que ces décisions sont bien respectées.

Nous vous signalons que tout manquement à ces règles sera susceptible d'entraîner la fin de votre contrat de travail. ».

5.

Monsieur E: est reçu à diverses reprises par un responsable du Comité Spéciale de l'Insertion Socioprofessionnelle, plus précisément les 8 février, 13 février et 1^{er} mars 2017, afin de travailler sur le comportement à adopter face à la collègue de travail et afin de lui soumettre plusieurs possibilités de transfert. Une première proposition concerne un poste d'accueil et la deuxième proposition concerne un poste au service de Ressources humaines. Monsieur E: décline ces propositions.

6.

Par courrier recommandé du 27 juin 2017, le CPAS DE SCHAERBEEK met fin au contrat de travail de Monsieur E: en ces termes :

« Nous avons souhaité vous rencontrer ce 26 juin pour vous faire part, de vive voix, de ce que votre dossier a été présenté au Comité Spéciale pour l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale lors de la séance du 20.06.2017. Vous nous avez toutefois signalé ne pas pouvoir vous présenter à cet entretien, étant en congé de maladie jusqu'au 28.06.2017.

Les faits suivants ont été portés au Comité Spéciale pour l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale:

Un différend assez grave a eu lieu entre l'une de vos collègues et vous-même.

- *A ce titre, un avertissement puis un rappel à l'ordre vous ont été envoyés. Vous avez également été averti que des propositions de transfert vous seraient transmises afin de vous garantir, ainsi qu'es la collègue concernée, un contexte de travail plus serein.*
- *Vous avez été reçu, à plusieurs reprises (30.01, 8.02, 13.02 et 1.03), par un responsable de l'ISP, afin de travailler sur le comportement que vous devez adopter face à la collègue en question, mais aussi afin de vous permettre d'exprimer votre ressenti.*
- *Plusieurs possibilités de transfert vous ont été soumises. Une dernière proposition, vers le service RH du CPAS, vous a été faite en mai 2017. Dans le cadre de cette proposition, que vous avez décliné, votre directrice et le responsable du Service Emploi du Département de l'insertion socioprofessionnelle ont constaté que vous avez tenu des propos ambigus et déplacés, comme cela s'était déjà produit à plusieurs reprises.*

Au vu de ce contexte exposé ci-dessous, le Comité Spéciale pour l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale, en sa séance du 29.06.2017, a considéré que, dans



ces conditions, il était préférable, pour des raisons d'intérêt général et afin de préserver le bon fonctionnement du service, de mettre un terme à votre contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Votre contrat de travail prendra fin le 30.06.2017, soit le 31ème jour ouvrable qui suivra l'expédition de ce courrier. ».

7.

Monsieur E conteste son licenciement par courrier adressé par son conseil au CPAS DE SCHAERBEEK en date du 25 août 2018. Il soulève que le CPAS DE SCHAERBEEK a omis d'entendre Monsieur E avant que la décision de licenciement soit prise, que Monsieur E souhaite obtenir plus d'information sur les motifs concrets de son licenciement, en se référant à l'article 3 de la CCT 109 et soutient que le CPAS DE SCHAERBEEK a omis de payer l'indemnité de préavis égale à 12 semaines de salaire, le contrat de travail ayant pris fin après une période de 6 mois et le contrat de travail ayant été conclu pour une durée déterminée.

8.

Le CPAS DE SCHAERBEEK répond par courrier du 25 septembre 2017, précisant que la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail n'impose pas d'audition préalable, qu'il n'y a pas d'autres informations à donner sur les motifs du licenciement que celles se trouvant dans le courrier du 27 juin 2017, que la CCT n°109 n'est pas applicable au CPAS, qui est un service public, et enfin qu'il y a lieu de considérer que le contrat de travail qui liait Monsieur E était un contrat à durée indéterminée, comme tous les contrats de travail conclus dans le cadre de l'article 60, de sorte que l'indemnité de préavis à laquelle Monsieur E a droit correspond bien à 8 semaines de rémunération.

9.

Par courrier du 2 novembre 2017, le conseil de Monsieur E réitère ses demandes et sollicite l'accès à son adresse email professionnel.

10.

Par courrier du 14 décembre 2017, le CPAS DE SCHAERBEEK répond en refusant de faire droit aux demandes de Monsieur E.

11.

En l'absence d'accord entre parties, Monsieur E introduit une procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête, déposée le 19 avril 2018.



II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

« Par requête déposée au greffe le 19 avril 2018, Monsieur E demande au Tribunal:

-A titre subsidiaire et avant dire droit, de condamner le CPAS DE SCHAERBEEK à lui donner accès à l'adresse email e @cpas-schaerbeek.be;

-A titre principal, de condamner le CPAS DE SCHAERBEEK à lui payer:

• **3.287,66 € brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires sur cette somme à partir de leur date d'exigibilité ;

• **2.500 €** à titre de de dommages et intérêts suite au dommage causé par l'absence d'audition préalable au licenciement, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires sur cette somme à partir de leur date d'exigibilité ;

• **821,91 € brut** à titre d'amende civile forfaitaire pour défaut de motivation du licenciement correspondant à 2 semaines de rémunération, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires sur cette somme à partir de leur date d'exigibilité ;

• **3.287,66 € brut** pour licenciement manifestement déraisonnable ou abus du droit de licencier, ainsi que les intérêts légaux et judiciaires sur cette somme à partir de leur date d'exigibilité.

Monsieur E. sollicite également la condamnation du CPAS DE SCHAERBEEK à lui délivrer la fiche de paie du mois de juin 2017, la fiche individuelle et le document C4 rectifié et ce sous peine d'une astreinte de **250€** par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.

Par conclusions déposées au greffe le 14 décembre 2018, Monsieur E a étendu ses demandes, postulant en outre la condamnation du CPAS DE SCHAERBEEK à lui payer:

• **22.996,10€ brut** au titre d'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral correspondant à 6 mois de rémunération ;

• **15.035,90€ brut** au titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ;

• les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes à partir de leur date d'exigibilité.

Ces nouvelles demandes ne figurent toutefois ni dans le dispositif des conclusions déposées par Monsieur E. le 14 décembre 2018, ni dans celui des conclusions additionnelles et de synthèse du 10 avril 2019.



Enfin Monsieur E: demande l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement et la condamnation de la partie défenderesse au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidés à 1.080€ (montant de base). »

2.

Par un jugement du 2 septembre 2019, le tribunal du travail francophone de Bruxelles déclare la demande recevable mais non fondée.

Elle déboute Monsieur E: de l'ensemble de ses demandes.

Elle condamne Monsieur E aux dépens de l'instance, fixés à 600 € à titre d'indemnité de procédure.

Elle délaisse à Monsieur E ses propres dépens, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €, dont Monsieur E s'est acquitté lors de l'introduction de la requête.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur E a fait appel le 23 décembre 2019 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 2 septembre 2019.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 4 décembre 2019 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 février 2020, à la demande conjointe des parties.

Le CPAS DE SCHAERBEEK a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur E: a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 28 février 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



IV. L' APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

1.

Monsieur E demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2 septembre 2019 en ce qu'il l'a débouté de toutes ses demandes et condamné aux dépens.

Il demande de condamner le CPAS DE SCHAERBEEK à lui payer :

- Un montant de 10.684,92 Euros à titre d'indemnité de licenciement, sous déduction des montants que le CPAS DE SCHAERBEEK a payé à ce titre.
- Un montant de 2.500 Euros à titre de dommages et intérêts suite au dommage causé par l'absence d'audition préalable au licenciement.
- Un montant de 821,91 Euros brut à titre d'amende civile forfaitaire pour défaut de motivation du licenciement correspondant à deux semaines de rémunération.
- Un montant de 3.287,66 Euros brut pour licenciement manifestement déraisonnable ou abus du droit de licencier.
- Un montant de 15.000 Euros brut au titre d'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral subi par le concluant suite à son licenciement.
- Les intérêts légaux et judiciaires à partir de leur date d'exigibilité.

Il demande de condamner le CPAS DE SCHAERBEEK à lui délivrer les documents sociaux suivants :

- Fiche de paie de juin 2017
- Fiche individuelle
- Formulaire C4 reprenant le vrai motif du licenciement

Il demande de dire que cette dernière condamnation sera assortie d'une astreinte de 250 Euros par jour de retard à dater de la notification de l'arrêt à intervenir.

Enfin, il demande de condamner le CPAS DE SCHAERBEEK au paiement des dépens des 2 instances, en ce compris les indemnités de procédure, dont il est liquide l'indemnité de procédure en degré d'appel à un montant de 2.400 Euros.



2.

Le CPAS DE SCHAERBEEK demande de confirmer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 2 septembre 2019 et de débouter Monsieur E de ses demandes.

Il demande de condamner Monsieur E aux dépens des deux instances, liquidées à une indemnité de procédure de première instance d'un montant de 2.400,00 €, les frais de levée de l'expédition et de signification du jugement s'élevant à 281,03 € ainsi que l'indemnité de procédure du degré d'appel d'un montant de 2.600,00 €.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Le CPAS de Schaerbeek ne doit pas payer à Monsieur E d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes applicables.

1.

L'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail prévoit que le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

Lorsque les parties concluent un contrat de travail à durée indéterminée, elles ne conviennent pas au préalable de la durée de la relation de travail.

Le **contrat de travail à durée déterminée** est un contrat de travail qui contient l'indication d'une date déterminée ou d'un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques, sauf prolongation tacite (voir aussi Cass. 15 avril 1982, J. T. T., 1982,348).

Les parties peuvent prévoir dans un contrat de travail à durée indéterminée un délai fixe à l'expiration duquel le contrat prendra fin, s'il est encore en vigueur à ce moment. Il s'agit alors d'un contrat de travail à durée indéterminée, assorti de d'un terme maximal.



2.

À la demande d'un employeur, le juge peut donner à un contrat d'emploi sa correcte qualification de contrat de travail à durée indéterminée.

3.

L'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale dispose que lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le centre public d'aide sociale prend toutes les dispositions de nature à lui procurer un emploi à temps plein ou à temps partiel. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui-même comme employeur.

La durée de la mise à l'emploi ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales.

4.

Le contrat conclu en application de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 est un contrat régi par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Application de principes en l'espèce.

1.

En l'occurrence, Monsieur E: est entré au service du CPAS DE SCHAERBEEK le 1^{er} juin 2016 en qualité d'auxiliaire administratif dans le cadre d'un contrat de travail, régi par l'article 60 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale.

Le contrat de Monsieur E est dès lors régi par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

2.

L'article 2 du contrat de travail de Monsieur E stipule:

« Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée dans les conditions et limites de temps précisées à l'article 3, commençant le 1^{er} juin 2016 ».

L'article 3 du contrat de travail de Monsieur E stipule:

« Le présent contrat étant conclu en application de la loi du 08.07.1976 organique des CPAS, il est expressément convenu que la durée de l'engagement ne pourra, en aucun cas, dépasser le nombre de jours de travail requis pour permettre au travailleur d'obtenir le bénéfice des allocations sociales, ceci en application des dispositions reprises à l'article 60, §7, de la loi du 08.07.1976 organique des CPAS.



La durée de la mise à l'emploi visée à l'alinéa précédent, ne peut être supérieure à la durée nécessaire à la personne mise au travail en vue d'obtenir le bénéfice complet des allocations sociales ».

3.

La cour déduit de ce qui précède que le contrat de travail de Monsieur E n'est pas un contrat de travail à durée déterminée, puisque le contrat n'indique pas une date déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue, après laquelle les parties seront libérées de leurs obligations réciproques.

Il s'agit dès lors bel et bien d'un contrat de travail à durée indéterminée, affecté d'un terme maximal, non atteint en l'occurrence au moment du licenciement.

4.

C'est à tort que Monsieur E soutient que le jour de fin de son contrat de travail est facilement déterminable en application de l'article 30 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

C'est en effet au moment de la conclusion du contrat de travail que les parties doivent pouvoir déterminer avec certitude son terme, or, en l'occurrence il n'était pas possible pour les parties de déterminer avec certitude le terme du contrat vu que la date de fin du contrat de travail de Monsieur E dépendait de plusieurs facteurs incertains, dont, par exemple, les maladies non assimilées à du travail, les absences injustifiées, les congés sans solde.

5.

Il résulte de ce qui précède que le contrat de travail de Monsieur E était un contrat de travail à durée indéterminée, et ce même si le CPAS DE SCHAERBEEK l'a erronément qualifié de contrat à durée déterminée.

6.

Le CPAS DE SCHAERBEEK a mis fin au contrat de travail de Monsieur E moyennant une indemnité compensatoire de préavis, calculée, correctement, par référence à la durée du préavis légal.

La demande au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire n'est dès lors pas fondée.

L'appel est non fondé.



2. Indemnité pour manquement à l'obligation d'audition préalable au licenciement et de motivation formelle adéquate du licenciement.

Le CPAS de Schaerbeek doit payer à Monsieur E un montant de 500 euros à titre de d'indemnité pour manquement à son obligation d'entendre Monsieur E avant de le licencier.

Le CPAS de Schaerbeek ne doit payer à Monsieur E d'indemnité pour manquement à une obligation de motivation formelle adéquate du licenciement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

Les principes applicables.

Les principes relatifs à l'adage audi alteram partem

Il résulte d'arrêts récents de la Cour constitutionnelle que :

« 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 » (Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7 ; arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, B.7 ; J. de WILDE d'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017, p. 1700 et s.).

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée (C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001). Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu



d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.

Les principes relatifs à la motivation formelle adéquate

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La loi du 29 juillet 1991 s'applique à tout 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 administré (Article 1^{er} de la loi).

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte lui-même, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision.

La motivation d'une décision par référence à un autre document est admise pour autant que le document auquel il est fait référence soit annexé à la décision, ou à tout le moins que l'administré en ait connaissance au plus tard au moment de la notification de la décision (arrêts du Conseil d'Etat n° 74.971 du 7 juillet 1998 et n° 82.265 du 16 septembre 1999 ; Cass., 29 mai 2008, www.cass.be, RG n° C070193N).

La motivation doit être adéquate (article 3 de la loi). Une motivation adéquate est celle qui fonde suffisamment la décision (Cass., 3 février 2000, Pas. 2000, p. 285). Une motivation reposant sur des faits erronés n'est pas adéquate (*Ibid.*). Il en va de même d'une motivation non pertinente, c'est-à-dire sans rapport avec la décision.

Dans un arrêt no 84/2018 du 5 juillet 2018, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que « dans l'interprétation selon laquelle elle ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique, la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution, combinés avec l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ».

Principes relatifs à l'indemnisation suite au manquement d'une autorité de administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel.

Le manquement d'une autorité administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel avant de le licencier constitue une faute susceptible de donner lieu à une indemnisation en vertu des règles du droit commun de la responsabilité civile. L'agent doit donc prouver que cette faute lui a causé un préjudice.



L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

Le préjudice susceptible de donner lieu à indemnisation doit être distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410).

Application des principes en l'espèce

1.

Monsieur E postule le paiement d'une indemnité de 2.500 € à titre de dommages et intérêts suite au dommage causé par l'absence d'audition préalable au licenciement.

Le licenciement est, en l'espèce, liée au comportement de Monsieur E ce qui ressort de la lettre de licenciement.

Le licenciement de Monsieur E est dès lors une mesure grave liée à son comportement.

Ce licenciement devait se faire dans des conditions conformes au principe *audi alteram partem* (convocation préalable avec indication de l'objet de l'audition, possibilité de consulter le dossier et d'être assistée par un conseiller juridique).

Le CPAS DE SCHAERBEEK déclare lui-même dans la lettre de licenciement qu'il a convoqué Monsieur E le 26 juin 2017, mais que Monsieur E était en congé de maladie jusqu'au 28 juin 2017.

Elle a ensuite pris la décision de licencier Monsieur E durant son congé de maladie, à savoir le 27 juin 2017, sans tenir compte du congé de maladie de Monsieur E et sans lui donner une nouvelle possibilité d'être entendu et de se défendre à l'issue de son congé de maladie.

Dans ces circonstances, il est évident que le CPAS DE SCHAERBEEK a commis une faute en n'entendant pas Monsieur E avant de lui notifier un préavis.

Le licenciement est irrégulier à cet égard.



Monsieur E. démontre un dommage, à savoir la perte de la chance de se défendre et de ne pas être licencié, ainsi qu'un lien de causalité certain entre le dommage subi et la faute commise.

Il n'est pas exclu qu'un entretien préalable au congé eut permis de dégager une autre solution n'aboutissant pas à la rupture du contrat.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que la décision de rupture était inéluctable et ne pouvait aucunement être infléchie d'une manière ou d'une autre.

Le manquement du CPAS DE SCHAERBEEK à ses obligations d'audition préalable a ainsi fait perdre à Monsieur E. une chance d'éviter son licenciement.

Ce dommage consistant en la perte d'une chance d'éviter le licenciement est distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

La Cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 500 euros.

La demande est fondée.

L'appel est fondé.

2.

Monsieur E soutient à tort que le CPAS DE SCHAERBEEK n'a pas respecté l'obligation de motiver formellement la décision de licenciement, découlant de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, puisque cette obligation ne s'applique pas au licenciement des contractuels de la fonction publique.

3. CCT numéro 109 – amende civile pour défaut de motivation du licenciement.

Le CPAS DE SCHAERBEEK ne doit pas payer à Monsieur E d'amende civile pour défaut de motivation du licenciement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes

1.

La CCT n° 109 est une convention collective intersectorielle, elle est soumise aux limites du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

En application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives, la CCT n° 109 ne s'applique pas aux agents de la fonction publique, tant statutaires que contractuels.



2.

Monsieur E est un agent contractuel de la fonction publique, des lors, la CCT numéro 109 ne s'applique pas à lui.

La demande de paiement d'une amende civile pour défaut de motivation du licenciement n'est dès lors pas fondée.

L'appel est non fondé.

4. **Indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou l'article 1382 du code civil (abus de droit de licencier).**

Le CPAS DE SCHAERBEEK ne doit pas payer à Monsieur E d'indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou l'article 1382 du code civil.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes.

Les principes.

1.

Chacune des parties au contrat de travail à durée indéterminée a, en règle, le droit de mettre fin, à tout moment, aux relations de travail par décision unilatérale.

Le droit de rupture est consacré par l'article 37 de la loi sur le contrat travail qui dispose que « *lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant préavis* ».

2.

L'article 63 de la loi sur les contrats de travail, qui définit la notion de licenciement abusif, ne s'applique qu'aux ouvriers.

Le caractère abusif du licenciement de l'employé peut être sanctionné conformément aux principes de droit commun, s'il est constitutif d'abus de droit.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit.

L'abus de droit de licencier dans le cadre d'un contrat d'emploi suppose l'anormalité de l'exercice d'un droit.



L'abus de droit peut résulter de l'exercice d'un droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent.

La faute justifiant l'abus de droit peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé.

Il appartient à l'employé de faire preuve de cette faute et donc du caractère abusif du licenciement.

S'il appartient à l'employé de faire la preuve du caractère abusif du licenciement, il lui incombe également d'établir le préjudice qui en résulte pour lui.

3.

L'article 38 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés a abrogé l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, et ce depuis le 1^{er} avril 2014, date d'entrée en vigueur de la CCT n° 109.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés prévoit en son article 38, 2°, l'instauration pour les employeurs du secteur public d'un « régime analogue » à celui fixé par la CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement.

Aucune disposition n'a été adoptée à l'heure actuelle. Sans préjudice des régimes particuliers, le contrôle des licenciements dans le secteur public est donc réalisé sur la base de la théorie de droit commun de l'abus de droit.

La cour constitutionnelle considère toutefois, dans son arrêt du 30 juin 2016 (C.C. N° 101/2016, 30 juin 2016, www.const-court.be), que la CCT numéro 109 doit trouver à s'appliquer par analogie.

L'arrêt de la cour constitutionnelle, qui constate une lacune, ne peut constituer un fondement pour une application pure et simple d'une convention collective de travail par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la cour constitutionnelle a le pouvoir d'annuler la loi, sa position dans l'ordre d'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la convention collective de travail numéro 109.

Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la cour constitutionnelle, aux critères de la CCT numéro 109, en vérifiant si le licenciement a été justifié par des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite



du travailleur, soit par les nécessités du fonction du service, et en vérifiant si le licenciement n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Application des principes en l'espèce.

1.

La cour considère que le licenciement de Monsieur E n'était pas manifestement déraisonnable et partant, ni constitutif d'une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, ni contraire à l'article 1134 du Code civil.

2.

Monsieur E ne prouve pas que le motif du licenciement invoqué dans la lettre de licenciement est mensonger.

Le CPAS DE SCHAERBEEK établit l'existence d'un différend grave entre Monsieur E et l'une de ses collègues.

Il ressort des pièces du dossier que Monsieur E a été rappelé à l'ordre à diverses occasions en raison de son comportement inapproprié à l'égard de sa collègue de travail, Madame DA

Le premier avertissement émanant du CPAS DE SCHAERBEEK du 10 novembre 2016 ainsi que le rappel à l'ordre du 1^{er} février 2017 font clairement référence à une situation de malaise à l'égard de Madame DA. Ces écrits n'ont jamais été contestés *in tempore son suspecto* par Monsieur E.

Monsieur E ne nie pas davantage avoir été entendu les 30 janvier 2016, 8 et 13 février 2017 et le premier mars 2018 par un responsable du Comité Spéciale pour l'insertion socioprofessionnelle et l'économie sociale afin de travailler sur le comportement à adopter face à la collègue de travail en question mais aussi afin de lui permettre de d'exprimer son ressenti.

La lettre de licenciement fait clairement référence à ces différents épisodes non contestés par Monsieur E

3.

Le CPAS DE SCHAERBEEK n'a commis aucune faute en licenciant Monsieur E et a agi comme tout employeur normal et raisonnable l'aurait fait.

4.

La demande est dès lors non fondée.

L'appel de est non fondé.



5. Indemnité pour dommage matériel et moral suite au licenciement

Le CPAS DE SCHAERBEEK ne doit pas payer à Monsieur E d'indemnité pour dommage matériel et moral suite au licenciement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes.

1.
Monsieur E réclame le paiement d'un montant de 15.000,00 € à titre de dommage et intérêts, afin de l'indemniser des problèmes de santé que le licenciement lui aurait causés, et en particulier de la « perte de toute ses facultés qui lui permettait une bonne carrière professionnelle ».

2.
Un éventuel manquement de l'employeur à ces obligations peut être constitutif de faute et donner lieu à réparation, pour autant que le travailleur établit la faute, le dommage qui lui a été causé et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

3.
Comme exposé ci-dessus, le CPAS DE SCHAERBEEK n'a pas commis de faute en procédant au licenciement de Monsieur E

Monsieur E ne démontre en outre pas l'existence d'un dommage en lien avec la prétendue faute.

4.
La demande est dès lors non fondée.

L'appel est non fondée.

6. Délivrance tardive des documents sociaux.

Le CPAS DE SCHAERBEEK ne doit pas délivrer à Monsieur E de documents sociaux.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.
Monsieur E sollicite la condamnation du CPAS DE SCHAERBEEK à lui délivrer les documents sociaux suivants :

- Fiche de paie de juin 2017



- Fiche individuelle
- Formulaire C4 reprenant le vrai motif du licenciement

Il demande de dire que cette dernière condamnation sera assortie d'une astreinte de 250 Euros par jour de retard à dater de la notification de l'arrêt à intervenir.

2.
Monsieur E n'expose pas en quoi il y aurait lieu de procéder à la délivrance ou la rectification de ces documents.

3.
La demande est dès lors non fondée.

L'appel est non fondé

7. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Monsieur E aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 2.600 € en première instance et 2.600 € en degré d'appel.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.
Conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er} du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante soit, en l'occurrence, très largement Monsieur E

2.
Les dépens comprennent, en l'espèce, l'indemnité de procédure pour chaque instance.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminé en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 2.600 € en première instance et de 2.600 € en appel.



VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé.

Quant à la demande d'indemnité de rupture complémentaire.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E non fondée.

Déboute Monsieur E de sa demande.

Quant à la demande de dommages et intérêts suite au dommage causé par l'absence d'audition préalable au licenciement.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E fondée.

Condamne le CPAS DE SCHAEBEEK à payer à Monsieur E le montant de 500 € à majorer des intérêts moratoires et judiciaires.

Quant à la demande d'amende civile pour défaut de motivation du licenciement.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E non fondée.

Déboute Monsieur E de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité sur base de la CCT n°109 et/ou l'article 1382 du code civil (abus de droit de licencier).

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E non fondée.



Déboute Monsieur E de sa demande.

Quant à la demande d'indemnité pour dommage matériel et moral suite au licenciement.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E non fondée.

Déboute Monsieur E de sa demande.

Quant à la demande de délivrance de documents sociaux.

Confirme le jugement attaqué.

Déclare la demande de Monsieur E non fondée.

Déboute Monsieur E de sa demande.

Quant aux dépens

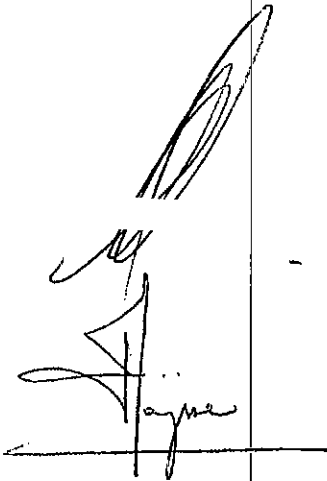
Condamné Monsieur E aux dépens des 2 instances, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un montant de 2.600 € en première instance et 2.600 € en degré d'appel.

Met à charge de Monsieur E la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros.

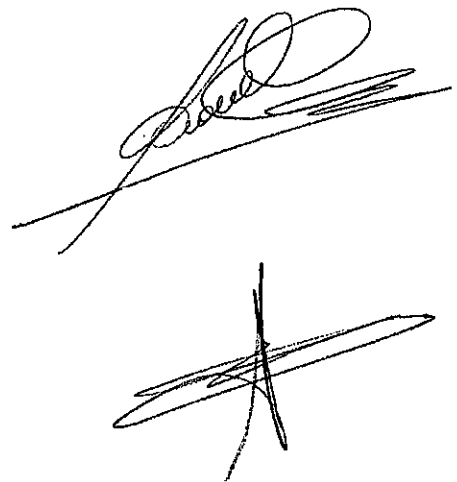


Ainsi arrêté par :

conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social suppléant,
Assistés de greffier



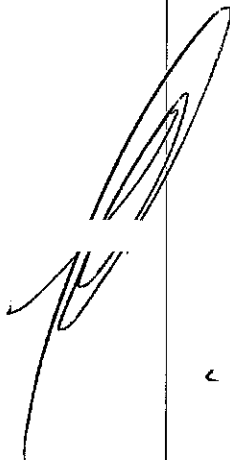
Handwritten signature of a judge, possibly 'Hayne', written in black ink on a white background.



Handwritten signature of a judge, written in black ink on a white background.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2023, où étaient présents :

conseiller,
greffier



Handwritten signature of a judge, written in black ink on a white background.



Handwritten signature of a judge, written in black ink on a white background.

