



Chambre 3
Numéro de rôle 2015/AM/328
R. A. / ADMINISTRATION COMMUNALE DE JURBISE
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

Audience publique du
14 mars 2017

Contrat de travail – Secteur public – Ouvrier contractuel – Licenciement abusif.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

R. A., domicilié à.....,

Appelant au principal, intimé sur incident, comparaissant en personne, assisté de son conseil Maître Gallez loco Maître Balate, avocat à Mons ;

CONTRE :

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J....., dont les bureaux sont établis à

Intimée au principal, appelante sur incident, comparaissant par son conseil Maître Wintgens, avocate à Louvain-la Neuve ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 31 août 2015, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 10 avril 2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de La Louvière ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 26 octobre 2015 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 14 février 2017 ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. A.R. est entré au service de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... en date du 29 août 2006, en qualité d'ouvrier membre du personnel contractuel. Il effectuait essentiellement des prestations de chauffeur.

Par courrier du 29 avril 2013, M. A.R. a été invité à se présenter le 6 mai 2013 en salle du collège communal « afin d'aborder avec vous certains aspects de vos prestations au sein du Service Chauffeurs ».

M. A.R. a été entendu à cette date du 6 mai 2013 de 9 h 30 à 10 h en présence de Mme J.G., en sa qualité de bourgmestre et échevin du personnel, de M. S.G., en sa qualité de secrétaire communal faisant fonction, et de Mme C.G., en sa qualité de responsable du service chauffeur.

Un rapport d'audition a été établi (pièce 3 du dossier de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J.....).

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... a notifié à M. A.R. son licenciement moyennant un délai de préavis de 42 jours, par lettre recommandée du 13 mai 2013, rédigée en ces termes :

*« En sa séance du 6 mai 2013, le Collège communal a pris connaissance des rapports tirés du logiciel Interview (rapports d'analyse des données des appareils éthylotests **Alcolocks**) ainsi que du contenu de la réunion organisée ce même jour en présence de Madame la Députée-bourgmestre, également Echevin du Personnel, Monsieur le Secrétaire communal faisant fonction et Madame C.G., votre supérieur hiérarchique.*

Chauffeur expérimenté au sein des services communaux, nous estimons que vous exercez votre métier en connaissance des impositions et interdictions légales en la matière, à savoir que le taux légal d'alcoolémie, qui peut notamment être exprimé en gramme d'alcool par litre d'air expiré ou en gramme d'alcool par litre de sang, est punissable à partir des valeurs de 0,22 g/l d'air expiré ou de 0,5 g/litre de sang.

Alors que les données des rapports d'analyse, qui vous ont été exposées lors de la réunion du 6 mai dernier, sont éloquentes et ont été recroisées non seulement avec le planning de travail suivi par le Service, le tableau des congés et récupérations mais aussi avec le rapport des données des tachygraphes, vous avez persisté dans

la négation de ces données et n'avez pas été en mesure d'apporter la moindre explication valable susceptible de les contredire.

Nous vous rappelons que le Règlement de Travail du personnel communal non enseignant de la Commune de J..... stipule, en son article 14, qu'est susceptible d'être considérée comme une faute grave le fait d'avoir « un taux de concentration d'alcool supérieur à la limite fixée par la législation en vigueur, constaté par un éthylotest anti-démarrage installé dans un véhicule communal ».

L'article 50 du même Règlement de Travail précise quant à lui, en son paragraphe 2, qu'« il est interdit de conduire un véhicule communal en manifestant des signes d'imprégnation alcoolique ou, a fortiori, en état d'ivresse. Des éthylotests anti-démarrage sont prévus dans certains véhicules communaux : le fait de contourner leur usage, de les utiliser de manière frauduleuse ou toute tentative dans ce sens est formellement interdit et passible de sanctions ».

Le déroulement de votre audition n'ayant permis à vos interlocuteurs de ne percevoir aucune remise en question de votre part, nous sommes dans le regret de constater que la confiance indispensable à l'établissement d'une relation contractuelle entre parties n'est plus de mise. C'est pour cette raison que le Collège communal a décidé de mettre un terme à votre contrat à durée indéterminée en vous octroyant une durée de préavis de 42 jours (calendrier), conformément aux dispositions de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Conformément à cette même Loi, la date de début de votre préavis est fixée au lundi 20 mai 2013. Vos jours de congé et vos heures de récupération vous seront payées à l'issue de votre préavis ».

M. A.R. a saisi le tribunal du travail de Mons par requête contradictoire déposée le 11 octobre 2013. Sa demande avait pour objet d'entendre condamner l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... à lui payer :

- une indemnité pour licenciement abusif de 1 euro provisionnel soit une indemnité équivalente à 6 mois de rémunérations brutes, en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, somme à majorer des intérêts légaux et judiciaires, calculés sur le montant brut, à dater du 13 mai 2013 ;
- 1 euro provisionnel au titre de toute autre somme (primes, pécules, rémunérations, heures supplémentaires ou autres) qui lui serait due du fait des relations de travail ou de la rupture de celles-ci ;
- les frais et dépens de l'instance.

Par jugement prononcé le 12 décembre 2014, le premier juge, après avoir reçu la demande, a :

- donné acte à M. A.R. de son désistement du second chef de demande ;

- ordonné la réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer plus amplement :
 - o sur le respect du principe de l'audition préalable au licenciement (et surtout sur le caractère effectif de cette audition) ;
 - o le cas échéant, sur les conséquences de la violation du principe de l'audition préalable quant à la perte d'une chance pour M. A.R. de conserver son emploi ;
 - o sur l'octroi de l'agrément de l'entreprise qui a placé les appareils éthylotests « ALCOLOKCS » sur les véhicules de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J.....

Par jugement prononcé le 10 avril 2015, le premier juge a condamné l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... à payer à M. A.R. la somme de 6.500 € au titre de dommages et intérêts, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal du 13 mai 2013 au 10 octobre 2013 et des intérêts judiciaires depuis le 11 octobre 2013 jusqu'au complet paiement, ainsi que les frais et dépens de l'instance, non liquidés.

Le premier juge a considéré que M. A.R. n'avait pas bénéficié d'une audition effective préalablement à son licenciement, la convocation ne mentionnant pas le motif précis de l'audition, la sanction encourue, la possibilité de consulter le dossier et de se faire assister d'un conseil. En ne garantissant pas une audition effective, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... a commis une faute entraînant pour M. A.R. la perte d'une chance de conserver son emploi. Le premier juge a évalué le préjudice subi *ex aequo et bono* à la somme de 6.500 €.

OBJET DES APPELS

M. A.R. a relevé appel du jugement du 10 avril 2015 par requête introduite le 31 août 2015.

Il demande à la cour de condamner l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... à lui payer :

- une indemnité pour licenciement abusif équivalente à 6 mois de rémunérations brutes, soit la somme nette de 13.327,38 €, en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- des dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono* à la somme de 10.000 € nets pour défaut d'audition effective préalable au licenciement ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les montants nets précités à dater du 13 mai 2013 ;
- les frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 4.800 €.

L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... a introduit un appel incident à l'encontre des dispositions du jugement entrepris la condamnant au paiement de la somme de 6.500 € au titre de dommages et intérêts.

DECISION

Recevabilité

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

Fondement

Indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

1. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable à l'époque du licenciement en l'espèce, disposait qu'est considéré comme licenciement abusif, 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, l'employeur a la charge de la preuve des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

2. En l'espèce, ces motifs sont explicités comme suit dans la lettre de rupture :

« (...) »

Chauffeur expérimenté au sein des services communaux, nous estimons que vous exercez votre métier en connaissance des impositions et interdictions légales en la matière, à savoir que le taux légal d'alcoolémie, qui peut notamment être exprimé en gramme d'alcool par litre d'air expiré ou en gramme d'alcool par litre de sang, est punissable à partir des valeurs de 0,22 g/l d'air expiré ou de 0,5 g/litre de sang.

Alors que les données des rapports d'analyse, qui vous ont été exposées lors de la réunion du 6 mai dernier, sont éloquentes et ont été recroisées non seulement avec le planning de travail suivi par le Service, le tableau des congés et récupérations mais aussi avec le rapport des données des tachygraphes, vous avez persisté dans la négation de

ces données et n'avez pas été en mesure d'apporter la moindre explication valable susceptible de les contredire (la cour souligne).

(...) ».

3. A l'audience publique du 14 juin 2016, la cause a été mise en continuation à une audience ultérieure pour permettre à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... :

- de produire date par date la preuve que le véhicule a été conduit par M. A.R. avec renvoi pour chaque date au relevé « ALCOLOCKS » ;
- d'expliquer le fonctionnement de l'éthylotest, en particulier en ce qui concerne les incidents (blocage – déverrouillage) et surtout les valeurs (parfois 13 g/l), en précisant leur relation avec les normes en vigueur en matière de sécurité routière, et de définir la tolérance de l'appareil (marges d'erreur).

En effet, la cour avait relevé le caractère improbable des données des rapports d'analyse produits par le logiciel Interview au départ des appareils éthylotests anti-démarrage de modèle Alcolocks installés dans les bus et taxis communaux.

4. Si l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... a satisfait à la première demande (identification du véhicule conduit par M. A.R.), force est de constater que les explications fournies par M. F.L., fournisseur des éthylotests (pièce n° 23 du dossier de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J.....), n'apportent pas les éclaircissements requis quant au fonctionnement de ces appareils et au décryptage des données des rapports d'analyse.

Ces données font notamment apparaître pour les journées des 27 février 2013 et 28 mars 2013, en ce qui concerne M. A.R., des valeurs de respectivement 6,61 g/l et 6.30 g/l, ce qui correspond au taux d'alcool par litre d'air expiré. La cour ne peut que s'en tenir à ce qu'indiquent les tableaux produits par l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... intitulés « événements marquants client ». De tels tableaux concernant apparemment d'autres conducteurs que M. A.R. font état de valeurs de 13,47 g/l et 13,07 g/l (pièce n° 2 du dossier complémentaire de l'intéressé). Si l'on se réfère à la table de conversion des taux d'imprégnation et de métabolisation de l'alcool (pièce n° 1 du dossier complémentaire de M. A.R.), force est de constater que les valeurs mentionnées sur les tableaux précités sont exorbitantes et qu'aucune concordance cohérente ne peut y être trouvée.

Il en résulte que, contrairement à ce que soutient l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J....., les données des rapports d'analyse qui ont été exposées à M. A.R. lors de l'entretien du 6 mai 2013 ne sont ni éloquentes ni fiables.

Dans ces conditions, il ne peut être reproché à M. A.R. d'avoir persisté dans la négation de ces données et de ne pas avoir été en mesure d'apporter la moindre explication valable susceptible de les contredire, ce qui a justifié la décision de mettre fin à son contrat, selon les termes de la lettre du 13 mai 2013.

5. En conséquence il y a lieu de considérer que l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... échoue dans la preuve contraire que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 lui impose d'apporter pour échapper au paiement de l'indemnité pour licenciement abusif.

6. M. A.R. fait valoir que cette indemnité ne doit pas faire l'objet de retenues sociales et fiscales.

L'indemnité pour licenciement abusif n'est pas considérée comme une rémunération donnant lieu à perception de cotisations sociales, ce en vertu de l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, cette disposition ne visant pas l'indemnité concernée parmi les exceptions au caractère non rémunérateur des indemnités dues aux travailleurs lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales, contractuelles ou statutaires.

En revanche le précompte professionnel doit être retenu sur l'indemnité pour licenciement abusif. L'objectif de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 était de renforcer la stabilité d'emploi des ouvriers et de leur assurer une protection accrue en raison de ce que les délais de préavis qui leur étaient applicables étaient nettement moins longs que ceux des employés. Cette protection passe notamment par la nécessité de limiter les possibilités pour l'employeur de procéder à leur licenciement.

L'indemnité pour licenciement abusif constitue, au même titre que l'indemnité de rupture, un avantage auquel le travailleur a droit en raison de son engagement : du fait de l'engagement du travailleur, l'employeur contracte à l'égard de celui-ci une certaine obligation de le maintenir dans l'entreprise. L'indemnité est due parce que l'employeur reste en défaut de prouver un des motifs de licenciement prévus par la loi. Elle ne dépend ni dans son principe ni dans son étendue de la preuve d'un dommage moral dans le chef du travailleur. Il s'agit donc d'un avantage rémunérateur, et non d'une indemnité pour dommage moral, non imposable, telle que celle qui serait allouée dans l'hypothèse où l'employeur commet une faute à l'occasion de la rupture du contrat de travail, faute ayant causé un dommage moral au travailleur.

Dommages et intérêts pour absence d'audition effective préalable au licenciement

1. Les principes généraux de bonne administration forment, comme l'obligation de motivation formelle, un correctif à la position privilégiée qu'a juridiquement l'autorité publique vis-à-vis de l'administré lorsqu'elle pose un acte juridique unilatéral de portée

individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques. Il s'agit de la décision d'une autorité publique qui, sans l'approbation de l'administré, crée des droits et obligations qui sont unilatéralement obligatoires, sont exécutoires et bénéficient du privilège du préalable.

L'acte administratif unilatéral s'oppose à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat. Lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat de travail, elle n'agit plus en tant que puissance publique. Elle n'est plus juridiquement une autorité administrative, elle renonce à ses privilèges et devient un co-contractant. Le travailleur n'est pas un « administré », il n'a pas de rapport d'ordre administratif avec l'autorité publique, laquelle doit respecter toutes les règles du contrat. Le caractère public de l'employeur n'autorise pas celui-ci à se prévaloir de la « loi du changement » pour modifier unilatéralement de manière importante les éléments essentiels du contrat, ou à se prévaloir de l'intérêt général pour ne pas respecter certaines obligations contractuelles, ou résilier le contrat en dehors des conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978.

La rupture unilatérale du contrat de travail est indissolublement liée au contrat de travail. Lorsque l'employeur public prend la décision – unilatérale – de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation unilatérale que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978.

Puisque, lors du licenciement d'un agent contractuel, l'autorité n'agit pas dans un cadre où elle peut faire valoir ses prérogatives de puissance publique, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être. L'autorité publique doit certes respecter, comme tout employeur, l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, y compris lors du licenciement d'un travailleur. Il peut être considéré, en fonction des circonstances de la cause, qu'en licenciant un travailleur sans l'avoir préalablement entendu, l'autorité publique a exercé son droit de manière manifestement déraisonnable, mais la solution se fonde alors sur le droit du travail et vaut pour tout employeur, public ou privé.

Les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutent pas à celles que le travailleur puise dans la loi du 3 juillet 1978. Cette thèse est contraire au principe de la prééminence de la loi sur les principes généraux du droit, qui a pour conséquence que ceux-ci ne s'appliquent légalement que lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'un texte légal, soit en l'absence de règle légale soit lorsque celle-ci présente des lacunes. Or la loi du 3 juillet 1978 règle expressément le régime légal du licenciement, y compris celui d'un agent contractuel au service d'une autorité publique.

2. C'est en ce sens que s'est prononcée la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015 (J.T.T. 2016, p. 27) : la réglementation applicable à la rupture des contrats

de travail conclus à durée indéterminée, à savoir 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, dans sa version applicable à l'espèce, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant son licenciement. A cette réglementation qui, conformément à l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, s'applique aussi aux contrats des travailleurs occupés par les communes qui ne sont pas soumis à un régime statutaire, il ne peut être dérogé en recourant aux principes généraux de droit administratif.

Le Conseil d'Etat a récemment suivi la position de la Cour de cassation, confirmant que ni la loi du 29 juillet 1991, ni les principes généraux de bonne administration et plus particulièrement celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public (C.E., 27 septembre 2016, n° 235.871).

3. C'est en vain que M. A.R. invoque une discrimination entre travailleurs du secteur privé et contractuels du secteur public en matière de motivation du licenciement, seules les premiers pouvant se prévaloir de la convention collective de travail n° 109. D'une part, ce qui est en cause en l'espèce, c'est l'absence d'audition préalable effective et non le défaut de motivation du licenciement, d'autre part la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 « concernant la motivation du licenciement » n'était pas en vigueur au moment du congé notifié à l'intéressé.

C'est également en vain que M. A.R. invoque une discrimination entre statutaires et contractuels de la fonction publique en matière d'audition préalable. Les travailleurs contractuels et statutaires ne se trouvent pas dans une situation comparable en matière de rupture de la relation de travail. Les agents statutaires bénéficient en règle de la stabilité d'emploi, ce qui implique que l'autorité ne peut mettre fin à la relation de travail que dans les hypothèses limitativement énumérées par le statut.

3. En outre en l'espèce M. A.R. a été entendu par l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J....., bien que cette dernière n'y était pas tenue.

Lorsque, en raison de circonstances particulières, la prudence recommande « l'audition » du travailleur (et donc, un entretien entre l'employeur et le travailleur lors duquel celui-ci peut formuler ses observations et explications), il serait inexact de prétendre que l'employeur devrait alors respecter des « garanties procédurales formelles » comparables à celles issues du principe *audi alteram partem*, telles que le délai raisonnable pour préparer sa défense, le droit d'accès préalable au dossier, le droit de se faire assister par un défenseur de son choix lors de l'audition, etc. (A. CASTADOT, *Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public*, J.T.T. 2017, p. 21).

4. La demande ayant pour objet la somme de 10.000 € au titre de dommages et intérêts n'est pas fondée.

Frais et dépens

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Chacune des parties a succombé partiellement dans ses prétentions en degré d'appel. La cour considère qu'il y a lieu de compenser les dépens en application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, et de laisser à chacune des parties ses propres dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit les appels principal et incident ;

Les dit fondés dans la mesure ci-après ;

Réforme le jugement entrepris sauf en ce qu'il a condamné l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... à payer à M. A.R. les dépens de l'instance non liquidés ;

Dit la demande originale fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... à payer à M. A.R. la somme brute de 13.327,38 €, à augmenter des intérêts légaux à dater du 13 mai 2013 et des intérêts judiciaires jusqu'au complet paiement ;

Déboute M. A.R. de sa demande ayant pour objet le paiement de la somme de 10.000 € au titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable effective ;

Fixe à la somme de 1.210 € les dépens de première instance (indemnité de procédure) au paiement desquels a été condamnée l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE J..... ;

Compense les dépens d'appel, chacune des parties supportant ses propres dépens ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Emmanuel JANSSEN, conseiller social au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouve Monsieur le conseiller social Emmanuel JANSSEN, par Joëlle BAUDART, président, et Christian VIROUX, conseiller social, assistés de Stéphan BARME, greffier.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 14 mars 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.