

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3^e chambre - audience publique du 1^{er} décembre 2005.

JUGEMENT

R.G. n° 54.887/03

Aud. n°

Contrat de travail

Rép. n°05/ 26292

interlocutoire comparution personnelle

EN CAUSE :

Le C.P.A.S. de MOLENBEEK-SAINT-JEAN,
dont les bureaux sont établis à 1080 Bruxelles, rue Vandenpeereboom 14,
partie demanderesse sur opposition, partie défenderesse originaire, comparaissant par
Me G. WILLEMS loco Me H.Fr.LENAERTS, avocats;

CONTRE :

Monsieur E. B.
domicilié
partie défenderesse sur opposition, partie demanderesse originaire,
comparaissant par Me S. CALA loco Me M. JOURDAN, avocats

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

I. La procédure

1.

Monsieur E. B. a introduit la procédure par une citation signifiée le 23 janvier 2003.

Par un jugement du 24 février 2003, le présent Tribunal a condamné par défaut le CPAS de Molenbeek à payer à monsieur E. B. la somme de 297,72 euros d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept jours de rémunération.

2.

Le 5 mai 2003, les parties ont comparu volontairement et le CPAS de Molenbeek a formé opposition au jugement du 24 février 2003.

Le CPAS de Molenbeek a déposé des conclusions le 22 mars 2005, des conclusions additionnelles le 31 mai 2005 et des secondes conclusions additionnelles le 9 août 2005. Il a déposé un dossier de pièces à l'audience publique du 6 octobre 2005.

Monsieur E B a déposé des conclusions le 26 avril 2004 et des conclusions additionnelles le 5 juillet 2005. Il a déposé un dossier de pièces à l'audience publique du 6 octobre 2005.

3.

Les parties n'ont pu être conciliées, conformément à l'article 734 du Code judiciaire.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 6 octobre 2005.

II. L'objet des demandes

4.

La demande originaire de monsieur E B , à laquelle il a été fait droit par le jugement du 24 février 2003, porte sur la condamnation du CPAS de Molenbeek à lui payer la somme de 297,72 euros d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à sept jours de rémunération, majorée des intérêts légaux et judiciaires, ainsi que des dépens.

Monsieur E B maintient cette demande et sollicite la confirmation du jugement du 24 février 2003.

5.

Le CPAS de Molenbeek sollicite pour sa part que le jugement dont opposition soit réformé et que la demande originaire monsieur E B soit déclarée intégralement non fondée.

III. Les faits

Les faits de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et des pièces de procédure déposés par les parties, peuvent se résumer comme suit.

6.

Le 28 février 2002, CPAS de Molenbeek et monsieur E B ont conclu un contrat de travail d'ouvrier à temps plein et à durée indéterminée. Ce contrat s'inscrivait dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS.

Monsieur E B a été occupé au service “plonge” de la cuisine de la résidence pour personnes âgées Arcadia.

7.

Le 30 août 2002, le CPAS de Molenbeek a mis fin au contrat de travail pour motif grave par le courrier recommandé suivant :

“Monsieur,

Nous portons à votre connaissance que le bureau permanent, en sa séance du 29 août 2002, a décidé de résilier immédiatement votre contrat de travail pour motif grave, conformément aux dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Du fait qu'il a été mis fin instantanément à votre contrat de travail, vous n'êtes plus membre de notre personnel depuis le 29 août 2002 à 14 heures.

L'invocation du motif grave selon les termes de la loi précitée repose sur les faits suivants :

Le mercredi 28 août 2002, dans le local de la cuisine de la résidence Arcadia, vers 13 heures, vous avez insulté et menacé de frapper monsieur

D M votre collègue de travail, tout en tapant du poing dans la machine à laver et en jetant de la vaisselle par terre.

Puis, vous vous êtes emparé d'un couteau et vous avez contourné la table derrière laquelle se trouvait monsieur : L : M avec l'intention de le blesser avant qu'un autre de vos collègues, monsieur ne vous en empêche.

(...)”.

8.

Le 3 septembre 2002, monsieur E B et son organisation syndicale ont adressé un courrier au CPAS de Molenbeek contestant le licenciement donné pour motif grave.

Le 28 octobre 2002, le CPAS de Molenbeek a indiqué qu'il n'entendait pas reconsidérer sa position.

IV. La position des parties

A. La position du CPAS de Molenbeek

9.

Le CPAS de Molenbeek soutient en premier lieu que le licenciement pour motif grave litigieux n'a pas été donné en contrariété avec les principes de droit administratif invoqués par monsieur F B

Selon le CPAS, ce licenciement d'un travailleur contractuel relève en effet exclusivement de la loi relative aux contrats de travail et ne devrait par conséquent pas répondre aux exigences de motivation formelle des actes administratifs, ni à l'obligation d'audition préalable, applicables aux seuls agents statutaires.

En outre, le CPAS aurait pris sa décision d'une manière telle que le but poursuivi par ces principes aurait effectivement été atteint. En effet, le licenciement aurait été décidé en parfaite connaissance de cause compte tenu des faits antérieurs et il aurait été motivé de manière suffisante par le courrier du 30 août 2003.

Enfin, monsieur E B ne démontrerait aucun dommage lié au non-respect des principes de droit administratif qu'il invoque.

10.

Quant au fond, le CPAS de Molenbeek prétend que le motif grave de licenciement, à savoir un acte d'agression sur un collègue, est établi.

Le CPAS se fonde sur diverses attestations confirmant sa version des faits ainsi que des agissements comparables commis antérieurement par monsieur E B sur son lieu de travail.

A titre subsidiaire, le CPAS de Molenbeek demande d'être autorisé à apporter la preuve, par toutes voies de droit et notamment par enquêtes, des faits ayant justifié le licenciement pour motif grave de monsieur E E

A titre infiniment subsidiaire, le CPAS de Molenbeek sollicite que les intérêts soient calculés sur le montant net des sommes auxquelles il serait condamné.

B. La position de monsieur E B

11.

Monsieur E B soutient que le licenciement pour motif grave qui lui a été notifié ne répond pas aux exigences de motivation formelle des actes administratifs, telles qu'elles résultent de la loi du 29 juillet 1991.

Son licenciement serait encore irrégulier en ce qu'il aurait été décidé sans qu'il ait été entendu préalablement. Or, les principes généraux de bonne administration imposeraient une telle audition préalable.

Par conséquent, le licenciement serait irrégulier, ce qui justifierait sa demande d'indemnité compensatoire de préavis.

12.

En ce qui concerne les faits litigieux, monsieur E B prétend qu'ils ne seraient nullement établis de manière suffisante par le CPAS de Molenbeek.

Monsieur E B relève à cet égard que les attestations déposées par le CPAS seraient imprécises et émaneraient de personnes n'ayant pas été témoins de faits ou n'étant pas crédibles pour y avoir été impliqués. Monsieur E B se fonde notamment sur l'attestation de monsieur S, seul témoin objectif de l'incident, et qui ne fait nullement état de l'usage d'un couteau au cours de celui-ci. Il affirme encore n'avoir jamais fait l'objet d'un quelconque avertissement avant son licenciement.

Monsieur E B affirme que les faits sont en réalité suffisamment clairs pour que l'offre de preuve du CPAS soit rejetée.

Enfin, monsieur E B prétend que les intérêts légaux doivent lui être alloués sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il prétend.

V. La position du tribunal

13.

L'opposition est recevable pour avoir été formée dans les formes et délai prescrits par les articles 1047 et 1048 du Code judiciaire.

L'application à l'espèce des obligations de motivation et d'audition préalable tirées du droit administratif

14.

Les articles 2 et 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs imposent que les actes administratifs des autorités administratives fassent l'objet d'une motivation formelle, consistant en l'indication, dans l'acte, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Cette motivation doit être adéquate.

15.

Cette exigence s'impose également aux licenciements donnés par les autorités administratives à leur travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail. Il s'agit en effet d'actes unilatéraux de portée individuelle et ayant pour but de produire des effets juridiques (CT Bruxelles, 10 décembre 2003, *JTT*, 2005, 185, *Chr.D.S.*, 2005, 366 et note J.Jacqmain ; CT Bruxelles, 26 novembre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, 458 et note J.Jacqmain ; CT Bruxelles, 31 octobre 2005, R.G.n° 45.765 ; TT Bruxelles, 30 octobre 2001, *JTT*, 2001, 52 ; L. Dear et O. Deprince, "Incidences de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs sur le licenciement du personnel contractuel du secteur public", *JTT*, 2005, 173 ; D. Lagasse, "La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes

administratifs Incidence en droit social”, *Ors.*, 1993, 68 ; S. Gilson, “La motivation des actes administratifs en droit social” in *La motivation formelle des actes administratifs*, La Charte, 2005, 267 ; J. Jacqmain, “Le contrat de travail dans les administrations de l’Etat”, *Chr.D.S.*, 1991, 339 ; J. Jacqmain, “Lacunes et perspectives de réformes” in *Contrats de travail 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Ed. du jeune barreau de Bruxelles, 1998, 285 ; M. Pâques, “L’hypothèse du contrat dans la fonction publique locale”, *RDS*, 1996, 39).

Le fait que ces congés ne relèvent pas de la compétence du Conseil d’Etat (M. Pâques, “L’hypothèse du contrat dans la fonction publique locale”, *RDS*, 1996, 39 et références citées ; J. Jacqmain, “Lacunes et perspectives de réformes” in *Contrats de travail 20^{ème} anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Ed. du jeune barreau de Bruxelles, 1998, 286 et références citées) mais de celle des juridictions du travail n’a pas pour effet de les soustraire au champ d’application de la loi du 29 juillet 1991 (R. Janvier, “recrutement d’un agent contractuel pour un service public, prêt à accepter l’insécurité juridique quant à son statut” in *Les agents contractuels dans la fonction publique régionale*, Bruylant, 1997, 185 ; M. Pâques, *op. cit.*, 39).

Par conséquent, le licenciement de monsieur E B par le CPAS de Molenbeek doit répondre à ces exigences.

16.

Force est à cet égard de constater que monsieur E. B., s’il affirme avec force le principe selon lequel son licenciement doit répondre au prescrit de la loi du 29 juillet 1991, n’indique pas en quoi celle-ci ne serait pas respectée en l’espèce.

Le Tribunal relève au contraire que le courrier de licenciement du 30 août 2003, intégralement cité ci-avant, répond à ces exigences.

Il contient en effet, par la référence à l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l’élément de droit qui constitue le fondement de la décision du CPAS de Molenbeek.

Il contient en outre, par la description du motif grave invoqué – description du reste également exigée par l’article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978, les éléments de faits pris en considération par le CPAS pour l’adoption de sa décision.

Ces éléments de motivation sont enfin adéquats et suffisants pour permettre à monsieur E B i de comprendre la portée de la décision du CPAS de Molenbeek

17.

La loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs n’a pas été violée.

18.

De la même façon que les licenciements donnés par les autorités administratives aux membres de leur personnel contractuels doivent être formellement motivés, ils doivent également répondre au principe général du respect des droits de défense et au

principe général de droit administratif selon lequel l'autorité a l'obligation, préalablement à la prise d'une décision grave fondée sur le comportement d'une personne, d'entendre cette dernière (TT Bruxelles, 30 octobre 2001, *JTT*, 2001, 52 ; CT Bruxelles, 10 décembre 2003, *JTT*, 2005, 185, *Chr.D.S.*, 2005, 366 et note J.Jacqmain ; CT Bruxelles, 26 novembre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, 458 et note J.Jacqmain ; CT Bruxelles, 31 octobre 2005, R.G. n° 45.765)

Cette obligation s'impose aux employeurs qui ont la qualité d'autorités publiques. Il est par ailleurs de plus en plus fréquemment admis qu'une telle obligation repose également sur les employeurs du secteur privés agissant dans le seul cadre de la loi du 3 juillet 1978 (CT Bruxelles, 18 juin 1975, *Bull. FEB*, 1976, 2608 ; CT Bruxelles, 22 février 1978, *JT*, 1978, 349 ; CT Bruxelles, 14 août 1986, *Chr.D.S.*, 1986, 277 ; CT Bruxelles, 4 février 1988, *RDS*, 1988, 245 ; CT Anvers, 11 mars 1998, *JTT*, 1999, 465 ; TT Bruxelles, 20 février 1992, *Chr.D.S.*, 1993, 86 ; CT Anvers, 22 avril 1983, *Chr.D.S.*, 1984, 15 ; CT Bruxelles, 23 janvier 1991, *RDS*, 1991, 120).

19.

Le licenciement pour motif grave constitue incontestablement une mesure grave.

Le CPAS de Molenbeek avait par conséquent l'obligation d'entendre monsieur E avant de décider de son licenciement.

Il n'est cependant pas établi, ni même allégué, par le CPAS de Molenbeek qu'il procédé à une telle audition.

Le licenciement de monsieur E B a donc été pris en violation des principes évoqués au point qui précède.

20.

La violation par le CPAS de Molenbeek du principe imposant l'obligation préalable au licenciement n'a pas pour conséquence la nullité du congé donné à monsieur E B.

Il est en effet acquis que le droit de rupture est, en droit du travail, indérogeable et exempt de tout formalisme. Ce caractère indérogeable constitue un principe général de droit, notamment illustré par les articles 1780 du Code civil et 7 de la loi du 3 juillet 1978, et est d'ordre public (Cass., 30 septembre 1991, *Pas.*, 1992, 89 ; Cass., 31 octobre 1975, *Pas.*, 1976, 278 ; Cass., 16 octobre 1969, *Pas.*, 1970, 147 T.T. Bruxelles (réf.) 2 avril 2002).

L'irrégularité commise à l'occasion du congé, par exemple dans la notification du préavis, ou le non-respect des règles qui régissent l'exercice du droit de résiliation unilatérale sont par conséquent sans effet sur l'existence et l'efficacité du congé (Cass., 14 décembre 1992, *Chr.D.S.*, 1993, 300, note JF Funck ; Cass., 6 janvier 1997, *Pas.*, 1997, 10 ; Cass., 23 mars 1981, *Pas.*, 787 ; Cass., 26 septembre 1973, *Pas.*, 1974, 87 ; *Chr.D.S.*, 2003, 46 P. Denis, *Droit du travail*, Larcier, 90 ; J. Jacqmain note sous CT Bruxelles, 26 novembre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, 458 ; S. Gilson, "La motivation des actes administratifs en droit social" in *La motivation formelle des actes administratifs*, La Charte, 2005, 271 ; T Stiévenard, "Le

licenciement des agents contractuels des collectivités locales”, *Rev. dr. comm.*, 2003/4, 50).

Le Tribunal considère que, compte tenu de ces principes, la violation de l’obligation d’audition préalable applicable aux autorités publiques ne remet pas en cause l’existence et l’efficacité du congé (T Stiévenard, “Le licenciement des agents contractuels des collectivités locales”, *Rev. dr. comm.*, 2003/4, 50 et 56).

Adopter le raisonnement selon lequel le congé irrégulièrement donné par une administration publique serait nécessairement frappé de nullité, en raison de son illégalité et quelle que soit l’illégalité en cause (absence de motif grave établi, préavis irrégulier ou insuffisant, ...), aurait pour effet d’écarter très largement l’application à cette catégorie d’employeurs de la loi du 3 juillet 1978, des principes qui la sous-tendent et des diverses autres sanctions qu’elle organise.

Pour le surplus, il peut d’ailleurs être relevé que monsieur E B ne soutient nullement que le congé qui lui a été notifié devrait être tenu pour nul ou inexistant et qu’il n’a jamais prétendu que son contrat de travail aurait continué à exister après le 30 août 2003.

21.

La violation par le CPAS de Molenbeek de son obligation d’audition préalable n’a pas non plus pour conséquence que monsieur E B pourrait par-là même automatiquement prétendre à une indemnité compensatoire de préavis, dès lors que cette absence d’audition ne remet pas en cause le fait que le congé a été donné dans le respect des formes et délais imposés par l’article 35 de la loi relative aux contrats de travail (CT Bruxelles, 31 octobre 2005, R.G. n° 45.765).

Le droit à une indemnité compensatoire de préavis est en effet prévu par l’article 39, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 lorsque le congé est donné sans préavis (ou sans préavis régulier), ni motif grave. Cette dernière hypothèse vise le cas où le congé a été donné pour des faits non constitutifs de motif grave ou lorsque sa notification n’a pas eu lieu selon les formes et délais prévues à l’article 35 de la loi.

Rien ne permet d’étendre ce droit à une indemnité compensatoire de préavis au cas où le congé pour motif grave serait donné dans le respect de l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 mais en violation d’une autre règle s’imposant à l’auteur du congé.

Suivre ce raisonnement serait en effet intégrer dans l’article 35 des exigences qui n’y figurent pas et, de manière plus générale, assortir d’une sanction établie par la loi du 3 juillet 1978 des normes qu’elle ne contient pas.

22.

Par contre, la violation par le CPAS de Molenbeek de son obligation d’audition préalable constitue incontestablement une illégalité et un comportement fautif ouvrant, le cas échéant, le droit à des dommages et intérêts (TT Bruxelles, 30 octobre 2001, *JTT*, 2001, 52 ; CT Bruxelles, 10 décembre 2003, *JTT*, 2005, 185, *Chr.D.S.*, 2005, 366 et note J.Jacqmain ; CT Bruxelles, 26 novembre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, 458 et note J.Jacqmain CT Bruxelles, 31 octobre 2005, R.G. n° 45.765).

2003, les délais imposés par l'article 35, alinéas 3 et 4 ont été respectés.

29.

En ce qui concerne la réalité des faits invoqués pour justifier le licenciement et leur caractère de motif grave, le Tribunal ne peut que constater que les parties sont en tous points contraires, que les attestations qu'elles produisent sont, pour certaines à tout le moins, imprécises ou contradictoires.

Le Tribunal estime par conséquent nécessaire de recourir à la tenue d'enquêtes visant les faits détaillés au dispositif du présent jugement.

Ces enquêtes permettront notamment l'audition des témoins directs des faits du 28 août 2002 que sont messieurs D M et S

Le Tribunal estime également nécessaire d'ordonner la comparution personnelle de monsieur E B concernant les mêmes faits.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Dit l'opposition recevable,

Avant dire droit plus avant quant au fond, autorise le CPAS de Molenbeek à apporter par toute voie de droit, enquête comprise, la preuve des faits suivants :

1) avant le 28 août 2002, monsieur E B a, à plusieurs reprises, été l'objet d'accès de colère au cours de son travail pour le CPAS de Molenbeek. Cette colère s'extériorisait notamment par de l'agressivité à l'égard de ses collègues ;

2) avant le 28 août 2002, monsieur E B a fait l'objet d'avertissements de ses supérieurs en raison de son agressivité au travail. Un encadrement a été mis sur pied par le CPAS de Molenbeek, notamment par monsieur S , afin d'aider monsieur E B à surmonter son agressivité ;

3) le 28 août 2002, monsieur E B a connu un accès de colère lors de son travail. Il a menacé monsieur D : M a tenté de l'agresser physiquement à l'aide d'un couteau de cuisine.

Autorise la tenue d'enquêtes contraires ;

Ordonne par ailleurs la comparution personnelle de Monsieur Habib E B à la même audience ;

Fixe les enquêtes et la comparution personnelle de Monsieur Habib E B en chambre du conseil de la 3^e Chambre, du 22 février 2006 à 9h30 (salle des enquêtes 006 - place Poelaert 3 à 1000 Bruxelles)

Ce constat est cependant sans effet en l'espèce, une telle réparation n'étant pas sollicitée par monsieur E. B. i.

23.

Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le CPAS de Molenbeek a manqué à son obligation d'audition préalable au licenciement de monsieur E. B.

Ce constat ne permet cependant pas de conclure au fondement de la demande pour ce motif.

Le motif grave

24.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que chacune des parties au contrat de travail peut y mettre fin sans préavis ou avant l'échéance du terme pour un motif grave.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit également le motif grave comme étant : *"toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur"*.

25.

En cas de litige, il revient au juge d'apprécier si le motif de licenciement avancé constitue un motif grave au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, 238).

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice (Cass., 6 mars 1995, *JTT*, 1995, 281 ; Cass., 9 mars 1987, *JTT*, 1987, 128).

26.

L'article 35 de la loi relative aux contrats de travail énonce que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité.

27.

La même disposition stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins et que seul peut être invoqué pour justifier le congé, le motif notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

28.

En l'espèce, les faits invoqués à l'appui du licenciement s'étant déroulés le 28 août 2002 et le congé ayant été donné et motivé par un courrier recommandé du 30 août

Réserve les dépens.

Ainsi jugé et prononcé par la 3^e Chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à
l'audience publique du 1 -12- 2005

par :

H. MORMONT,
M. ABRAHAMS,
J.M. LECHEVIN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Assistés de Henri GLAZEMAKERS,

Greffier ,

le Greffier ,

les Juges sociaux,

le Juge,

Henri
GLAZEMAKERS

J.M. LECHEVIN

M. ABRAHAMS

H. MORMONT

