

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

3^e chambre – audience publique du 10 -05- 2007

JUGEMENT

Copie notifiée en application de l'article 792 du Code judiciaire. Exempt du droit d'expédition - art. 280-2° du Code des droits d'enregistrement.

R.G. n°2235/06

Contrat de travail

contradictoire-

Rép. n° 07/

008957

EN CAUSE DE :

Monsieur Paul [REDACTED]
[REDACTED]

partie demanderesse comparaissant par Me François-Xavier HORION, avocat ;

CONTRE :

LE CENTRE PUBLIC D'AIDE SOCIALE DE KOEKELBERG,

dont les bureaux sont établis rue François Delcoing 39 à 1081 Koekelberg;

partie défenderesse comparaissant par Monsieur Michaël VRANCK, porteur de procuration ;

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 ;

Vu la citation introductive d'instance signifiée le 13 janvier 2006 ;

Vu les conclusions principales, additionnelles, conclusions après remise contradictoire, conclusions additionnelles après remise contradictoire de la partie demanderesse et les conclusions principales, additionnelles, conclusions après remise contradictoire de la partie défenderesse.

Entendu les parties à l'audience du 8 février 2007 ;

Objet de la demande

Par son action, Monsieur [REDACTED] demande la condamnation du Cpas défendeur à lui payer les montants suivants :

- 1.320,50 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture et jusqu'au complet paiement.

- 2.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour violation des principes de bonne administration et des droits de la défense, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants à dater du jour de la citation et jusqu'au complet paiement ;

Il demande à voir condamner le Cpas de Koekelberg à lui délivrer les documents sociaux de fin de contrat rectifiés (C4), dans le mois du prononcé du jugement, sous peine d'astreinte égale à 25 euros par jour de retard et par document manquant et à voir déclarer le présent jugement exécutoire par provision.

Les faits

Monsieur [REDACTED] est d'origine camerounaise et de nationalité belge. Né le 27 février 1955, il vit en Belgique depuis une quinzaine d'années. Il est entré au service du Cpas de Koekelberg le 1^{er} septembre 2004, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée en application de l'article 60§7 de la loi du 8 juillet 1976, pour un poste d'ouvrier auxiliaire non qualifié polyvalent chargé d'effectuer tous les travaux d'entretien du home Jourdan et du Cpas.

Par lettre recommandée du 13 janvier 2005, le Cpas de Koekelberg a notifié à Monsieur [REDACTED] sa décision de le licencier pour motif grave avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité.

Cette lettre précise que :

« Suite à notre entretien de ce jour, nous vous confirmons notre décision de mettre immédiatement fin à votre contrat de travail.

Nous avons pris connaissance d'une faute grave dont vous vous êtes rendu responsable en date du 11 janvier 2005 et qui constitue un motif suffisant nous autorisant à mettre fin à votre contrat.

Nous avons appris que vous aviez levé la main sur une de nos puéricultrices lors de votre passage à la Halte-Garderie.

Le coup porté à l'épaule droite de votre victime se solde actuellement par des douleurs musculaires.

Vous devez être conscient que nous ne pouvons tolérer de tels agissements.

Vous comprendrez qu'il nous est dès lors définitivement impossible de poursuivre toute collaboration professionnelle.

Par la présente nous vous signifions dès lors votre licenciement immédiat.

Ce licenciement n'entraîne à notre charge, ni la remise d'un préavis ni le paiement d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous communiquerons prochainement votre décompte final ainsi que vos documents sociaux ».

Suite au licenciement, Monsieur [REDACTED] a introduit une demande au Cpas de Koekelberg au mois de février 2005 pour y solliciter l'octroi du revenu d'intégration sociale au taux isolé avec effet au 1^{er} février 2005.

Par décision du 9 février 2005, le Cpas de Koekelberg a refusé l'octroi du revenu d'intégration sociale au demandeur au motif qu'il avait été licencié pour motif grave

de l'emploi qu'il occupait au service du Cpas et de ce qu'il s'était de ce fait lui-même « remis en état de besoin en raison de ce comportement ».

Cette décision fit l'objet d'un recours au présent tribunal qui, par un jugement prononcé le 27 juin 2005, a annulé la décision et a condamné le Cpas de Koekelberg à accorder le revenu d'intégration au demandeur à partir du 1^{er} février 2005. L'affaire est actuellement pendante devant la Cour du Travail de Bruxelles, suite à l'appel interjeté par le Cpas.

Positions des parties

Position de la partie demanderesse

Monsieur [REDACTED] conteste avoir donné un coup à Madame B [REDACTED]. Il estime que le Cpas de Koekelberg ne prouve pas à suffisance de droit l'existence du motif grave en l'espèce.

Il considère en outre qu'il y eut absence de rupture de confiance en l'espèce puisqu'il a continué à travailler pendant deux jours.

Il considère que les droits de la défense n'ont pas été respectés en l'espèce puisqu'en sa qualité d'agent contractuel, il n'a pas été auditionné préalablement à la sanction de licenciement pour motif grave.

Position de la partie défenderesse

1. Monsieur [REDACTED] a porté un coup violent à une puéricultrice et lui a occasionné des douleurs sérieuses.

Le fait qu'il prétende qu'il s'agissait d'un coup amical, n'en diminue pas la portée.

Monsieur [REDACTED], ce faisant, reconnaît que les faits se sont bien déroulés.

En outre, frapper une personne de sexe féminin travaillant avec de jeunes enfants au risque que ceux-ci puissent être témoins de la scène est intolérable.

La violence constitue une faute grave et rend impossible toute relation de travail future.

2. Le licenciement fut régulier. Les principes de bonne administration et les droits de la défense ont été respectés.

Le demandeur a choisi librement de ne pas se faire assister par un tiers lors de l'entretien précédant son licenciement.

Il a eu le loisir de se préparer à cet entretien qui s'est déroulé le 13 janvier 2005 alors que les faits se sont déroulés le 11 janvier 2005.

En outre, seules les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 régissent la présente relation de travail.

Il s'agit en l'espèce d'un agent engagé dans le cadre d'un contrat de travail et non d'un agent statutaire pour lequel l'autorité publique a l'obligation de respecter certains droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, le Cpas de Koekelberg, alors qu'il n'en avait pas l'obligation, a observé

certaines principes de bonne administration, de droits à la défense et d'audition préalable en l'espèce.

Position du Tribunal

1. Motif grave

1. 1. Selon l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « est considéré comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »

L'alinéa 8 de la même disposition précise que « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

1.2. Preuve du motif grave

Le tribunal estime que le Cpas de Koekelberg n'apporte pas à suffisance de droit la preuve de l'existence du motif grave qu'il invoque à l'appui du licenciement de Monsieur [REDACTED]

Le Cpas de Koekelberg affirme que Monsieur [REDACTED] a « porté un coup violent à une puéricultrice » ce que le demandeur conteste formellement.

Le Cpas défendeur dépose trois attestations à ce sujet.

La première attestation, rédigée le 11 janvier 2005 par Madame R [REDACTED], assistante sociale et chef de service de la halte-garderie et cosignée par Madame B [REDACTED] victime des faits, est adressée à Madame M [REDACTED], secrétaire ff. du Cpas de Koekelberg.

Cette attestation précise ce qui suit :

*« Ce mardi 11/01/2005 aux alentours de 11h15, [REDACTED] B [REDACTED] (puéricultrice) se trouvait debout dans le réfectoire quand P [REDACTED] (personne qui ramène les repas de la Halte garderie) lui a donné un coup de poing sur l'épaule droite sans aucune raison apparente. Anne se plaint de son épaule droite suite à ce coup. Suite à cela, je me permets en tant que responsable de la Halte garderie de vous interpeller.
Une copie sera remise à son responsable (Mr F [REDACTED])
En attendant une suite favorable à mon rapport, je vous prie ... ».*

La deuxième attestation, rédigée le 11 janvier 2005 par le docteur Debry précise ce qui suit :

Je soussigné docteur en médecine certifie avoir examiné ce 11 janvier 2005 Madame B. Celle-ci se plaint de douleurs scapulaires droites, irradiant vers la partie droite du cou.

L'examen clinique ne révèle aucune lésion externe visible. La palpation de la partie postérieure de l'épaule gauche et du muscle trapèze cervical droit est douloureuse (contusion musculaire) ».

Le Cpas de Koekelberg dépose une troisième attestation datée du 20 novembre 2006. Celle-ci émane de Madame R. assistante sociale responsable de la halte-garderie du Cpas de Koekelberg. Elle précise ce qui suit :

« Madame A. Beauvois, puéricultrice à la Halte- Garderie, reçut un coup de poing de Monsieur ce 11 janvier vers 11h15 sans raison apparente ».

Suite à la douleur ressentie à son épaule droite, elle fut examinée ce même jour par un médecin .

Ma déclaration fut transmise à Madame C. M., Secrétaire du Cpas, et une copie fut également envoyée à Monsieur F., Chef de service de Monsieur . Je me tiens à la disposition du tribunal pour toute question éventuelle ».

Le tribunal relève que peu de précisions sont apportées par le Cpas de Koekelberg quant à l'acte considéré comme un motif grave justifiant le licenciement sans indemnité.

Aucune attestation de Madame B. elle-même, puéricultrice victime du prétendu coup litigieux, ne figure au dossier et ce, alors même que le tribunal avait demandé, notamment, des précisions de la part de cette dernière lors de l'audience à laquelle l'affaire fut remise pour complément d'informations.

Les circonstances dans lesquelles le coup fut donné ne sont pas décrites, pas plus que les relations qu'entretenaient les protagonistes. Or, selon Monsieur , il s'agissait d'un coup amical et les intéressés entretenaient des relations amicales.

S'agit-il dès lors d'un coup de poing violent ainsi que le prétend le Cpas de Koekelberg ou d'une bourrade amicale ainsi que l'affirme Monsieur ?

Le certificat médical déposé n'est guère plus explicite. Il se contente en effet de rapporter les plaintes formulées par Madame B. quant au prétendu « coup de poing » mais précise en outre que « l'examen clinique ne révèle aucune lésion externe visible ».

La preuve certaine du motif grave au sens de la loi soit, une « faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur », n'est en conséquence pas apportée par le Cpas de Koekelberg en l'espèce.

1.3. Le tribunal observe en outre que Monsieur a continué à travailler pendant deux jours. En effet, alors que les faits se sont déroulés en date du 11 janvier 2005, le Cpas défendeur n'annonça son licenciement au demandeur qu'en date du 13 janvier 2005.

La faute alléguée par le Cpas de Koekelberg n'a dès lors pas rendu **immédiatement** et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ainsi que le précise l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 rappelé ci-dessus.

1.4. Il résulte de ces éléments que le motif grave allégué par le Cpas de Koekelberg à l'appui du licenciement de Monsieur [REDACTED] n'est pas établi à suffisance de droit. Monsieur [REDACTED] peut en conséquence légalement prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis qu'il réclame.

2. Dommages et intérêts.

L'autorité administrative, au sens des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, conserve cette qualité lorsqu'elle agit en tant qu'employeur.

Le régime applicable au licenciement des travailleurs occupés par une autorité administrative diffère donc du régime applicable au licenciement des travailleurs du secteur privé (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 », J.T.T. , 2005, p.173 et s. not. pp. 175 et 176).

Parmi les garanties exigées par les droits de la défense figure le principe de l'audition de l'agent.

L'autorité ne peut infliger de mesures disciplinaires sans avoir entendu préalablement la personne en ses moyens de défense.

Selon les droits généraux octroyés aux agents de l'Etat en matière disciplinaire, l'agent a le droit :

- de connaître les faits retenus par l'administration pour fonder sa décision ;
- de disposer du temps nécessaire pour préparer sa défense ;
- de demander l'assistance d'un conseil
- d'être entendu et de pouvoir produire ses moyens de défense

(CH-E Clesse, « Le licenciement abusif », Etudes pratiques de droit social, 2005, p. 145).

Si un entretien s'est tenu en date du 13 janvier 2005, aucune preuve n'est apportée en l'espèce de ce que Monsieur [REDACTED] fut invité en ayant pu valablement préparer sa défense et en connaissant les faits qui lui étaient reprochés. De même, la preuve n'est pas apportée de ce qu'il a pu demander l'assistance d'un conseil.

Monsieur [REDACTED] prétend avoir demandé une confrontation avec Madame B. [REDACTED] laquelle n'eut en tout état de cause pas eu lieu.

Il résulte en outre des faits de la cause que l'entretien du 13 janvier 2005 fut celui au cours duquel le Cpas de Koekelberg annonça au demandeur du fait qu'il faisait l'objet d'un licenciement.

La preuve n'est dès lors pas apportée de ce qu'il y a eu en l'espèce un entretien préalable au licenciement du requérant, entretien au cours duquel le Cpas aurait fait

part au demandeur des griefs qu'il nourrissait à son encontre en lui permettant de présenter sa défense quant à ceux-ci.

La faute commise par le Cpas de Koekelberg a entraîné un préjudice à Monsieur [REDACTED].

Ce préjudice consiste, d'une part, en la perte d'une chance qu'il puisse faire valoir, en temps utile, ses moyens de défense, notamment par le biais d'une confrontation avec Madame B [REDACTED] en vue de préserver son emploi au sein du Cpas.

D'autre part il consiste en un préjudice moral provenant d'un sentiment d'injustice, du fait qu'il se soit vu par la suite refuser le droit à l'aide sociale par le Cpas en raison même du licenciement et qu'il fut contraint de diligenter une procédure qu'il estime complexe et pénible, procédure actuellement pendante à la Cour du travail.

Ce préjudice peut- être fixé *ex æquo et bono* à 2.500 euros (Trav. Bruxelles, 24 octobre 2000, J.T.T., 2001, p.53 ; C.Trav. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T. 2005, p. 185).

**Par ces motifs,
Le Tribunal ,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'action recevable et fondée.

En conséquence,

Condamne le Cpas de Koekelberg à payer à Monsieur [REDACTED] les montants suivants :

- 1320,50 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de la rupture et jusqu'au complet paiement ;
- 2.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour violation des principes de bonne administration et des droits de la défense, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants à dater du jour de la citation et jusqu'au complet paiement
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris les frais de citation liquidés à 64, 79 euros et l'indemnité de procédure liquidée à 214,18 euros par le demandeur.

Condamne le Cpas de Koekelberg à délivrer à Monsieur [REDACTED] les documents sociaux de fin de contrat rectifiés (C4), dans le mois du prononcé du jugement, sous peine d'astreinte égale à 25 euros par jour de retard et par document manquant.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du **10 -05- 2007**
de la 16^{ème} chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles, à laquelle étaient présents
et siégeaient :

C. HOUSIAUX
* C. Bettendorf.
J. GODTBIL

Juge,
Juge social employeur,
Juge social travailleur,

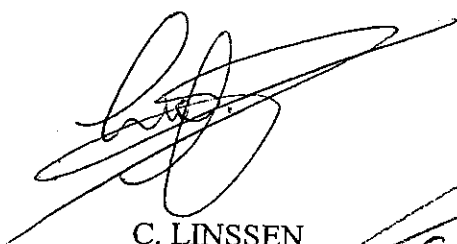
Assistés de Christel LINSSEN

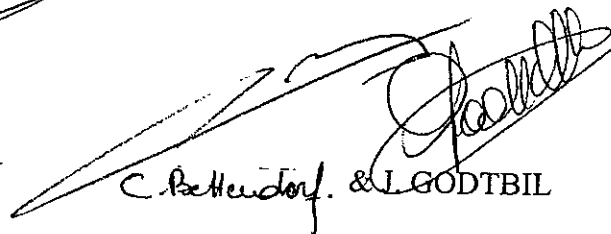
Greffière adj. dél.

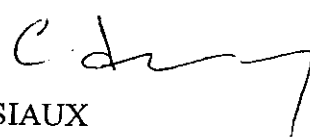
La Greffière adj. dél.,

Les Juges sociaux,

Le Juge,


C. LINSSEN


C. Bettendorf. & J. GODTBIL


C. HOUSIAUX

*Monsieur C. BETTENDORF, Juge Social, désigné par ordonnance de Madame G. VAN den BOSSCHE, la Présidente, en date de ce jour en remplacement de Monsieur G. MARIJSSE, Juge social employeur, qui a assisté à toutes les audiences de la cause et a participé au délibéré légitimement empêché d'assister à la prononciation du jugement et dans l'impossibilité de signer le présent jugement (articles 779 en 785 du Code Judiciaire);