

Rep.N°

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 JUIN 2006.

4^{eme} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE
BRUXELLES, dont les bureaux sont établis à 1000
BRUXELLES, rue Haute, 298 A ;

Appelant, représenté par Me Alaluf, avocat à Bruxelles ;

Contre:

H Ntolakoy, domicilié à

Intimé, représenté par Me Cala loco Me Sepulchre, avocat à
Herne ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

COPIE
ART. 792 C.J
Exempt de droits

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 6 septembre 2005, dirigée contre le jugement prononcé le 14 juin 2005 par la 16^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions et conclusions additionnelles déposées par le C.P.A.S. de Bruxelles, respectivement le 8 décembre 2005 et le 15 février 2006 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles déposées par Monsieur Ntolakoy H , respectivement le 15 novembre 2005 et le 16 janvier 2006.

Entendu les parties à l'audience publique du 18 avril 2006 ;

Vu les dossiers déposés à l'audience par chacune des parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Monsieur H a été engagé par le C.P.A.S. de Bruxelles, à partir du 21 mai 2001, pour travailler à l'Institut Pacheco en qualité d'aide soigneur, dans le cadre d'un contrat de remplacement.

Par contrat de travail à durée indéterminée sans clause d'essai signé le 27 septembre 2001, le C.P.A.S. de Bruxelles a engagé Monsieur F , à partir du 1^{er} novembre 2001, en qualité d'aide soigneur, pour effectuer, toujours à l'Institut Pacheco, des prestations à temps partiel (28 heures par semaine).

A la demande de Monsieur H , le C.P.A.S. de Bruxelles a accepté de réduire le temps de travail de Monsieur H à 20 heures par semaine à partir du 1^{er} septembre 2002 pour une période de 12 mois.

Toutefois, par un avenant au contrat de travail signé le 30 janvier 2003, les parties ont convenu qu'à partir du 1^{er} février 2003, Monsieur H exercerait ses activités à temps plein.

Par courrier du 10 avril 2003, l'Institut Pacheco a adressé au premier conseiller du C.P.A.S. de Bruxelles, Monsieur P , une note détaillant une série de faits commis par Monsieur H entre le 4 février 2003 et le 10 avril 2003 et a demandé le licenciement pour faute grave de l'intéressé.

Le 30 avril 2003, le C.P.A.S. de Bruxelles a licencié Monsieur H dans les termes suivants :

« Nous avons le regret de vous informer que le Conseil de l'aide sociale ayant pris connaissance des faits décrits ci-dessous en séance du 29 avril 2003, a décidé de vous licencier pour motif grave.

Dès lors, par la présente, en application de l'article 35 de la loi du 03.07.1978 sur les contrats de travail, il est mis immédiatement fin à la date du 29.04.2003 au soir au contrat de travail qui vous lie au Centre et ce sans préavis ni indemnités.

Les manquements à l'origine de votre licenciement et le justifiant sont décrits ci-après :

- *En date du 3 février 2003 et du 7 février 2003, vous avez été en absence injustifiée. Vous avez soutenu que votre enfant avait dû être hospitalisé en urgence dans un état critique à l'HUDERF ; cependant vous avez été incapable de prouver ni l'hospitalisation ni même la consultation d'un médecin de garde, finalement vous avez reconnu qu'il s'agissait d'une « excuse » et vous n'avez fourni aucun autre motif.*
- *Pour la période du 3 mars 2003 au 7 mars 2003, vous avez été absent sans communiquer de certificat médical.*
- *Vous étiez de service le week-end des 8 et 9 mars 2003, et vous vous n'êtes pas présenté au travail. Vous n'avez pas prévenu votre direction en vous contentant d'envoyer par fax, le 8 mars à 22h05, un certificat couvrant le 8 et 9 mars 2003.*
- *Le 10 mars 2003 à 3 heures du matin vous avez prévenu le téléphoniste pour signaler que vous vous ne présenteriez pas au travail le 10 au matin.*
- *Toujours en date du 10 mars 2003, il vous a été adressé par la direction une lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'un courrier par envoi ordinaire ainsi qu'une copie du règlement de travail, rappelant vos obligations fondamentales à l'égard de l'employeur. Ce courrier recommandé a été retourné à la direction de Pacheco le 26 mars car il n'a pas été retiré par vos soins auprès de la poste.*
- *En date du 14 mars 2003 à 00h35, vous avez faxé un certificat couvrant votre absence du 10 mars 2003 au 23 mars 2003 inclus, alors que le règlement de travail prévoit en son article 29 que ledit certificat médical doit être envoyé de toute urgence au chef de l'établissement ou de service et au plus tard dans les deux jours ouvrables.*

- *En date du 24 mars 2003, vous étiez toujours absent sans avoir prévenu la direction ni envoyé de certificat médical.*
- *En date du 28 mars 2003 à 17h53, vous envoyez un certificat par fax pour couvrir une nouvelle absence du 29 mars 2003 au 7 avril 2003.*
- *En date du 8 avril 2003, vous ne vous présentez pas au travail et ce sans prévenir. Il vous est envoyé un contrôle médical. Vous présentez apparemment au médecin de contrôle un certificat couvrant la période du 8 avril 2003 au 10 avril 2003 inclus. Le médecin de contrôle estime l'absence justifiée mais vous ne transmettez pas le certificat médical à la direction.*

Le Conseil de l'aide sociale a estimé que ces fautes rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle. ».

Par lettre du 20 mai 2003, émanant de son organisation syndicale, Monsieur H a contesté avoir commis une faute grave et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le C.P.A.S. a réagi, par courrier du 12 juin 2003, en notifiant que le Conseil de l'aide sociale avait décidé de ne pas revenir sur sa décision de licencier Monsieur F pour motif grave et, par conséquent, de ne pas payer d'indemnité compensatoire de préavis.

Le 10 mars 2004, les conseils de Monsieur H ont écrit au C.P.A.S. de Bruxelles pour faire savoir que leur client contestait, non seulement la gravité des motifs invoqués à l'appui de son licenciement, mais également le respect du prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce qui concerne le délai de 3 jours ouvrables pour notifier le congé.

Le C.P.A.S. produit à son dossier (pièce 20) une réponse à cette lettre, datée du 24 mars 2004, que les conseils de Monsieur H soutiennent, cependant, ne pas avoir reçue.

I.2.

Monsieur H a, par citation du 23 mars 2004, poursuivi la condamnation du C.P.A.S. de Bruxelles au paiement de 5.585,48 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération.

I.3.

Par jugement du 14 juin 2004, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré l'action fondée et a condamné le C.P.A.S. de Bruxelles à payer à Monsieur H un montant de 5.585,49 EUR à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, ainsi que les dépens.

II. OBJET DE L'APPEL - RECEVABILITE.

II.1.

Par requête du 6 septembre 2005 et en termes de conclusions, le C.P.A.S. de Bruxelles demande à la Cour de déclarer l'appel recevable et fondé et, en conséquence, de dire la demande originaire non fondée et de condamner l'intimé aux dépens des deux instances.

II.2.

Aux termes de ses conclusions principales en appel, Monsieur H demandait la confirmation du jugement entrepris et demandait également à la Cour de se prononcer, dans le cadre d'un appel incident, sur son droit à la prime de fin d'année 2003.

Par voie de conclusions additionnelles, Monsieur H expose que c'est par erreur qu'il a indiqué en page 5 de ses conclusions principales faire appel incident quant à son droit à la prime de fin d'année 2003, cette demande étant devenue sans objet.

II.3.

Introduit dans les formes et délai prescrits, l'appel du C.P.A.S. de Bruxelles est recevable.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

III.1. *Thèses des parties.*

III.1.1.

Le C.P.A.S. de Bruxelles fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que, bien que fautif, le comportement de Monsieur H n'était pas de nature suffisamment grave pour justifier le licenciement sans préavis ni indemnité.

L'appelant critique les considérations sur lesquelles s'est basé le Tribunal pour prendre cette décision, à savoir :

- que Monsieur H avait précédemment obtenu du C.P.A.S. que certaines de ses absences injustifiées soient considérées comme des congés sans solde et pouvait donc croire que son employeur était très tolérant ;
- que ce sentiment pouvait être renforcé par le défaut de menace de sanction dans la lettre de mise en demeure ;
- que le comportement de Monsieur H pour être considéré comme motif grave de renvoi, nécessitait une mise en demeure

explicite informant l'employé de la nature très grave de la sanction en cas de récidive.

Le C.P.A.S. de Bruxelles relève qu'une mise en demeure d'un créancier ne doit pas indiquer au débiteur la sanction qu'il encourt en cas de maintien de son attitude de manquement. La mise en demeure doit contenir uniquement l'expression claire et non équivoque du créancier qu'il exige l'exécution par le débiteur de son obligation. Selon de C.P.A.S. de Bruxelles, la lettre de mise en demeure adressée à Monsieur H le 10 mars 2003 (bien que datée erronément du 10 février 2003) constitue une mise en demeure valable.

Par ailleurs, le C.P.A.S. de Bruxelles reproche aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte de la nature particulière des prestations accomplies par Monsieur H (aide soigneur dans une maison de repos pour personnes âgées) et de la répercussion que la désinvolture de celui-ci pouvait avoir sur l'organisation du travail et sur les soins dispensés aux résidents.

Le C.P.A.S. ajoute que l'intervention AMI dans le coût forfaitaire d'une journée d'hébergement d'une personne âgée en maison de repos est conditionnée par la présence d'un quota de personnel médical et para-médical dans la maison de repos. L'absence imprévue de l'intimé et le caractère indéterminé de la durée de cette absence empêchait le C.P.A.S. de pourvoir à son remplacement.

III.1.2.

Monsieur H invoque la tardiveté du congé.

Il relève à cet égard :

- que le C.P.A.S. de Bruxelles a été informé des faits par courrier de l'Institut Pacheco du 10 avril 2003 ;
- que le C.P.A.S. fait état d'une fiche signalétique concernant Monsieur H et soumise à sa signature le 15 avril 2003, contre laquelle il pouvait aller en appel jusqu'au 23 avril 2003 ; que le C.P.A.S. prétend avoir attendu l'expiration du délai de recours pour soumettre le dossier au Conseil de l'aide sociale qui a pris la décision de licencier lors de sa réunion suivante, soit le 29 avril 2003 ; que, toutefois, le C.P.A.S. reste en défaut de démontrer les circonstances qui ont fait que les faits n'ont été apportés à sa connaissance qu'au plus tôt 3 jours avant le congé ;
- que la lettre de congé ne révèle pas d'autres événements que ceux indiqués dans le rapport du 10 avril 2003 ;
- que c'est Madame E co-signataire de la lettre de congé, qui a donné instruction au Dr VAN DE WINCKEL de contrôler l'incapacité de Monsieur H pour la période du 8 avril au

10 avril 2003 et également pour la période antérieure du 3 au 7 mars 2003 ;

- que le Conseil ne peut se baser sur le rapport établi le 15 avril 2003 pour justifier qu'il a examiné tardivement la demande de licenciement formulée le 10 avril 2003, ce rapport ne pouvant être considéré comme une audition du travailleur ;
- que le C.P.A.S. ne démontre pas qu'il avait besoin de ce rapport pour avoir une connaissance suffisante des faits et pour procéder au licenciement pour motif grave.

III.2. *Rappel des principes.*

Aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

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

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

Le congé ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

(...)

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 ».

La Cour de cassation a précisé que, au sens de l'article 35, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause, une certitude suffisante quant à l'existence de ce fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave (Cass., 28 février 1983, *Pas.*, 1983, I, 723 ; Cass., 22 janvier 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 89 ; Cass. 11 janvier 1993, *Pas.*, 1993, I, 31 ; Cass., 6 septembre 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 22 octobre 2001, R.G. n° S000206F).

La détermination du moment où l'auteur du congé a une connaissance suffisante du fait constitutif de faute grave est donc une question de fait laissée à l'appréciation du juge du fond.

Le fait est celui invoqué dans la lettre notifiant le motif grave.

Lorsque l'auteur de la rupture pour motif grave fonde sa décision de rompre sur des fautes répétées ou un manquement continu, il apprécie lui-même le moment à partir duquel ce manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle (Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 209 ; Cass., 19 janvier 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 158 ; Cass. 23 mai 2005, R.G. n° S040138).

Dans ce cas, la rupture doit intervenir dans les trois jours à compter du jour où la dernière faute a été commise (Cour trav. Liège, 19 avril 1999, *Chr.D.S.*, 1999, p. 502).

Pour que la connaissance du fait invoqué comme motif grave par l'employeur fasse courir le délai prévu à l'article 35, alinéa 3 de la loi relative aux contrats de travail, il est nécessaire que ce fait soit parvenu à la connaissance effective de celui qui a le pouvoir de rompre le contrat de travail (Cass., 14 mai 2001, R.G. n° S990174F).

Lorsque les faits qui ont donné lieu au licenciement immédiat sont invoqués plus de 3 jours après la date à laquelle ils se sont produits, la partie qui rompt le contrat doit établir à la suite de quelles circonstances les faits n'ont été portés à sa connaissance que 3 jours au plus tôt avant le licenciement (Cour trav., 19 mars 1985, *Chr.D.S.*, 1985, p. 178 et s.).

III.3. *En l'espèce.*

III.3.1.

Le motif grave invoqué à l'appui du licenciement sans préavis ni indemnité de Monsieur H consiste en une succession d'absences au travail, soit injustifiées, soit justifiées tardivement.

Le C.P.A.S. de Bruxelles pouvait légitimement décider que le dernier fait commis (à savoir l'absence pour maladie du 8 au 10 avril 2003, justifiée suivant le médecin contrôleur mandaté chez l'employé par le C.P.A.S., mais dont l'employeur n'avait pas été averti au début de l'incapacité), faisait apparaître, en raison de la répétition de comportements semblables malgré un avertissement adressé à Monsieur H en date du 10 mars 2003, l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre la relation de travail.

Le dernier fait fautif s'est donc produit le 10 avril 2003.

Le même jour, la directrice de nursing de l'Institut Pacheco, où travaillait Monsieur H, a adressé un long rapport au premier conseiller du C.P.A.S. de Bruxelles, faisant état des fautes répétées de cet employé et demandant le licenciement pour faute grave de celui-ci.

III.3.2.

Le congé pour motif grave n'a été notifié que par lettre recommandée du 30 avril 2003, soit 20 jours après la survenance du dernier fait fautif.

Le C.P.A.S. justifie l'écoulement de ce délai entre la commission du dernier fait et le licenciement pour motif grave par le fait que le Conseil de l'aide sociale, organe compétent pour prendre la décision de licencier, n'a pris connaissance de l'ensemble des éléments du dossier que lors de sa réunion du 29 avril 2003.

Parmi lesdits éléments du dossier, le C.P.A.S. de Bruxelles invoque une fiche signalétique concernant Monsieur H , complétée et soumise à la signature de ce dernier en date du 15 avril 2003, et qui était susceptible d'un recours dans un délai de 8 jours.

Suivant le C.P.A.S., ce n'est qu'à l'expiration de ce délai, soit le 23 avril 2003, que le rapport pouvait être soumis à la première séance utile du Conseil de l'aide sociale. Ce Conseil ne se réunissant qu'une fois par semaine, le mardi, il a fallu attendre la réunion du mardi 29 avril 2003 pour que le Conseil puisse prendre la décision de licenciement.

La partie appelante relève que la procédure d'information interne n'a pas connu de lenteur particulière mais s'est faite à une vitesse normale, compte tenu de la taille du C.P.A.S. de Bruxelles et ajoute que l'on ne peut exiger « *de l'employeur de l'une des plus grandes entreprises bruxelloises en terme de nombre de travailleurs, de connaître les agissements de chacun de ses travailleurs. L'appréciation sur la vitesse d'information interne de l'entreprise doit naturellement tenir compte de la taille de l'entreprise...* » (conclusions principales de la partie appelante, p. 6).

La loi n'a pas prévu de délais différents suivant la taille de l'entreprise. Le délai pour donner congé est de trois jours ouvrables à partir de la connaissance des faits. L'article 35, alinéa 3 de la loi sur les contrats de travail est une disposition impérative. La partie appelante cite elle-même en conclusions (page 5) une jurisprudence, que la Cour approuve, suivant laquelle l'organisation de l'entreprise ne doit pas être prise en compte pour déterminer le respect du délai de trois jours prévu à l'article 35.

Il appartient au C.P.A.S. de Bruxelles d'établir à la suite de quelles circonstances les faits qui ont été dénoncés au premier conseiller du C.P.A.S. par un rapport du 10 avril 2003, n'ont été portés à la connaissance du Conseil de l'aide sociale que le 29 avril 2003.

La Cour considère que le C.P.A.S. reste en défaut de prouver les circonstances qu'il invoque.

En effet, il n'apparaît d'aucun élément du dossier que la fiche signalétique concernant Monsieur H (document qui, du reste, comme le relèvent justement les conseils de l'intimé, n'est pas prévu pour le licenciement d'un

employé mais pour le licenciement des stagiaires et des agents promus à l'essai) aurait été demandée par le C.P.A.S. pour parfaire sa connaissance des fautes reprochées dans la note de la directrice de nursing de l'Institut Pacheco du 10 avril 2003.

Cette fiche de signalement ne peut être assimilée à une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer quant à l'existence d'un motif grave une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'employé et du juge.

Cette fiche ne put pas davantage être considérée comme une audition de l'employé, dans la mesure où parmi les dix critères d'évaluation du travailleur, un seul concerne indirectement les faits invoqués comme motif grave, à savoir la ponctualité ; à ce sujet les appréciateurs indiquent : « *Arrive à l'heure mais souvent absent* ».

Monsieur H n'a donc pas été entendu sur les faits décrits dans le rapport de la chef de nursing du 10 avril 2003 et qui sont exactement les mêmes que ceux repris dans la lettre de licenciement pour motif grave.

Le délai de 8 jours pour introduire un recours écrit ou une demande d'être entendu par la Commission de recours ne concerne pas le cas de figure du licenciement pour motif grave mais celui d'une proposition de licenciement, sans motif grave, basée sur une évaluation défavorable du travail et du comportement de l'employé.

III.3.3.

Le rapport du 10 avril 2003 a été adressé par l'Institut Pacheco au premier conseiller du C.P.A.S. D'autre part, Madame ELST, secrétaire général du C.P.A.S. et co-signataire tant des contrats de travail et avenant que de la lettre de licenciement, était manifestement au courant des manquements répétés reprochés à Monsieur H puisque c'est à sa demande (cf. pièces 15 et 16 du dossier de l'intimé) que le médecin contrôleur s'est rendu au domicile de Monsieur H et le 4 mars 2003 et le 8 avril 2003.

La première réunion du Conseil de l'aide sociale après la dénonciation des faits par l'Institut Pacheco se tenait le mardi 15 avril 2003 et la suivante le mardi 22 avril 2003.

Il n'est pas prouvé par le C.P.A.S. que ce n'est que lors de la réunion du mardi 29 avril 2003 que les faits ont été portés à la connaissance de l'organe compétent pour décider de licencier.

III.3.4.

Surabondamment, la Cour constate à l'examen des pièces qui lui sont soumises par les parties, que Monsieur H, après la constatation et la dénonciation par la directrice de nursing des faits considérés comme constitutifs de motif grave de rupture, a encore travaillé au sein de l'Institut Pacheco jusqu'au 29 avril inclus.

En effet, il ressort, d'une part, de la fiche signalétique signée par Monsieur H le 15 avril 2003, que celui-ci était présent au travail à cette date.

D'autre part, il ressort du compte individuel 2003 de Monsieur H produit par la partie appelante que, pour le mois d'avril 2003, le C.P.A.S. a considéré que sur 30 jours, Monsieur H justifiait de 18 jours de travail effectif et bénéficiait d'1 jour férié et de 10 jours de salaire garanti pour maladie.

Enfin, la fiche de salaire du mois d'avril 2003 (pièce 21 du dossier de l'intimé), indique également que Monsieur H a été considéré comme étant en congé de maladie (donc justifiée) du 1^{er} au 10 avril 2003 et qu'il a perçu une rémunération normale pour 29 jours sur 30.

Le maintien du travailleur en service pendant 18 jours après la constatation du dernier manquement contredit l'impossibilité absolue et immédiate de poursuivre toute collaboration professionnelle.

III.3.5.

Le licenciement pour motif grave est irrégulier.

Le C.P.A.S. devait notifier à Monsieur H un préavis de 3 mois.

Monsieur H pouvait prétendre à l'indemnité de congé que les premiers juges, quoique sur la base d'une motivation différente, lui ont accordée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel et le dit non fondé ;

En déboute le C.P.A.S. de Bruxelles ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il condamne le C.P.A.S. de Bruxelles à payer une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de rémunération ;

Le confirme également en ce qu'il le condamne aux dépens ;

Condamne le C.P.A.S. de Bruxelles aux dépens d'appel liquidés à ce jour pour Monsieur H à 285,55 EUR étant l'indemnité de procédure.

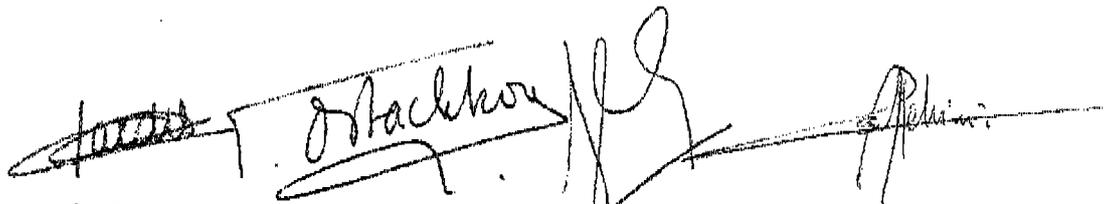
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-sept juin deux mille six, où étaient présents :

L. CAPPELLINI Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

G. OSTACHKOV Conseiller social au titre d'employé

C. HARDY Greffier adjoint

The image shows four handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right, they correspond to the names listed below: C. Hardy, G. Ostachkov, Y. Gauthy, and L. Cappellini. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

C. HARDY G. OSTACHKOV Y. GAUTHY L. CAPPELLINI