

Rep.N°

09/12/09

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MAI 2009.

6^e Chambre

Contrat de travail
Contradictoire
Définitif

En cause de:

P Denis, domicilié à

Appelant, représenté par Madame Rassart
H., déléguée syndicale porteuse de
procuration;

Contre:

COMMUNE DE RIXENSART, représentée par son
Collège des Bourgmestre et Echevins, dont
les bureaux sont établis à 1330 RIXENSART,
avenue de Mérode, N° 75;

Intimée, représentée par Maître Roos loco
Maître De Vreese D., avocat à Genval;

★

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

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

I. LE JUGEMENT ET LA PROCEDURE DEVANT LA COUR

1.

Monsieur P a saisi le Tribunal du travail de Nivelles d'une demande de condamnation de la Commune de Rixensart au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération ainsi que d'une demande de dommage moral.

Par jugement prononcé le 16 novembre 2005, la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, a déclaré la demande recevable mais non fondée et a condamné Monsieur P aux dépens.

2.

Il n'apparaît pas du dossier que le jugement a été signifié.

Monsieur P a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe, le 29 décembre 2005.

Introduit en temps utile, l'appel est recevable.

3.

Des conclusions ont été déposées pour la Commune de Rixensart, le 20 octobre 2006. Des conclusions ont été déposées pour Monsieur P, le 26 avril 2007. Des conclusions de synthèse ont été déposées pour la Commune de Rixensart, le 22 juillet 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour Monsieur P, le 21 novembre 2008. Des ultimes conclusions de synthèse ont été déposées pour la Commune de Rixensart, le 23 mars 2009.

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 27 avril 2009. L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. LES DEMANDES DONT LA COUR EST SAISIE

4.

Monsieur P demande à la Cour de réformer le jugement et en conséquence de condamner la Commune de Rixensart au paiement de :

- 9.411,60 Euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, majorés des intérêts sur le montant net de la condamnation du 12 novembre 2001 au 30 juin 2005 et puis sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005;

- 1.240 Euros à titre d'indemnité pour dommage moral.

5.

La Commune de Rixensart demande la confirmation du jugement ainsi que la condamnation de Monsieur P aux dépens, en ce compris une indemnité de procédure de 1.100 Euros.

A titre subsidiaire, elle demande l'autorisation de rapporter certains faits par témoins.

III. FAITS ET ANTECEDENTS

6.

Monsieur P est entré au service de la Commune de Rixensart, le 23 octobre 2000, dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier. Il exerçait une fonction de fossoyeur.

7.

Une plainte a été adressée à la Commune par une dame D à propos d'un « *manque de respect inqualifiable* » de la part d'ouvriers communaux.

Cette plainte évoquait le fait que le jeudi 4 octobre 2001, l'un des ouvriers occupés à travailler au cimetière était torse-nu et a « *brandi comme un trophée une mandibule provenant d'un squelette humain au bout de sa pelle* ».

Il apparaîtra ultérieurement que la plaignante était la belle-mère d'un des deux collègues avec qui Monsieur P travaillait le jour des faits.

8.

Monsieur P et ses deux autres collègues présents au cimetière au moment des faits, ont été entendus le 15 octobre 2001.

Selon le rapport de cette audition, les 3 ouvriers ont indiqué « *qu'ils portaient tous et toujours au minimum un T-shirt* » et réaffirmé que « *si le crâne avait été manipulé, c'était uniquement pour les besoins du service et que cela avait été fait avec sérieux et dignité* ».

Une confrontation a eu lieu entre la plaignante et les ouvriers concernés, le 29 octobre 2001, en présence de la Bourgmestre.

9.

En sa séance du 5 novembre 2001, le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de signifier à Monsieur P et à son collègue Monsieur D, « *dès ce 6 novembre par lettre recommandé, un préavis de 28 jours qui prendra cours le lundi 12 novembre 2001* » et qui ne devra pas être presté.

La lettre de licenciement a effectivement été notifiée, le 31 octobre 2001.

Elle précise que « les problèmes rencontrés dans les cimetières démontrent que (Monsieur P ne convient pas pour cet emploi ».

L'annonce du licenciement a été l'objet de tensions entre les ouvriers (voir pièce 10 du dossier de la Commune de Rixensart).

10.

Le 12 décembre 2001, Monsieur P et son collègue, Monsieur D, ont adressé au secrétaire communal une lettre par laquelle ils contestaient leur licenciement, évoquant « une dénonciation calomnieuse et une cabale organisée par les S et D ».

Dans ce courrier, ils s'inquiétaient notamment de savoir « quels sont les résultats de l'enquête ... qui a été effectuée par les responsables de la commune sur les accusations de Madame L formulées à l'instigation et/ou la complicité de Messieurs Vincent et Roger S ? » et « quel est le motif réel de (leur) licenciement ? »....

Le Secrétaire communal a indiqué qu'il ne souhaitait pas répondre lui-même aux questions posées (voir son courrier du 20 décembre 2001). La Bourgmestre a accusé réception des courriers de Monsieur P, sans faire d'observation et/ou dénégation.

11.

L'organisation syndicale a écrit à la Commune, le 8 janvier 2002. Elle relevait notamment :

« Après réunion et confrontation, il ressort que le témoignage de Monsieur Vincent S troisième travailleur concerné par les faits, n'est pas fiable étant donné que dans sa première déclaration signée, il se disait solidaire de ses collègues et innocent ceux-ci face aux accusations de Madame D

Le lendemain, il change de version et accuse ses collègues chez Monsieur M pour ensuite déclarer à Monsieur W qu'il n'a en fait rien vu, pour finalement maintenir la version de la plaignante.

En outre, dans la plainte de Madame D, elle accuse notamment les ouvriers d'être arrogants alors qu'elle reconnaît les avoir observés de loin et avoue ne leur avoir jamais parlé.

Les ouvriers incriminés n'ont d'ailleurs pas aperçu cette dame.

Dans sa lettre, elle affirme avoir vu un mandibule alors qu'en fait ce jour-là, un crâne a été déterré, pour ensuite rechanger d'avis et dire que c'est « un os grand comme un tibia » qu'elle a aperçu.

Il ressort en outre que cette dame a un lien de parenté par alliance avec le père de Monsieur Vincent S Roger S ».

L'organisation syndicale a ainsi réclamé le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération et d'une indemnité pour dommage moral de 1.240 Euros.

Le 18 janvier 2002, la Commune a répondu à l'organisation syndicale que « *le Collège estime avoir scrupuleusement respecté la loi du 3 juillet 1978* » et que « *seul le Conseil communal, qui se réunira le 27 février .. sera compétent pour examiner (sa) proposition transactionnelle* ».

12.

Dans un courrier adressé à l'ONEM, le 23 janvier 2002, la Commune a indiqué que le licenciement était dû à un « *comportement incompatible avec les exigences de travail* » dans un cimetière : « *tenue négligée, manque de sérieux* ». Il a également été précisé que le reclassement n'a pu être envisagé en l'absence de postes disponibles au sein du service des travaux.

13.

Dans un courrier adressé le 22 février 2002 aux différents chefs de groupes représentés au Conseil communal, Monsieur P et son collègue ont soumis la « *demande d'indemnisation faite par le service juridique de la CSC suite à (leur) licenciement...* ».

A différentes reprises, l'organisation syndicale a écrit à la Commune pour connaître la position du Conseil communal.

Le 25 juin 2002, il lui fut répondu que le « *le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de ne pas présenter (la) proposition transactionnelle au Conseil communal* ».

14.

La procédure judiciaire a été introduite par une citation du 22 octobre 2002.

Le Tribunal a déclaré la demande d'indemnité pour licenciement abusif non fondée en ayant principalement égard à un « *compte-rendu de la réunion du 29 octobre 2001* » ayant été produit par la Commune en cours d'instance.

En ce qui concerne le moyen déduit du défaut de motivation, le tribunal a considéré que c'est la délibération du Collège et non le licenciement qui doit répondre au prescrit de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs.

IV. DISCUSSION

§ 1. Indemnité pour licenciement abusif

15.

Est abusif, le licenciement *« 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 »* (article 63 alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978).

La charge de la preuve des motifs incombe à l'employeur.

Si la preuve des motifs n'est pas rapportée, une indemnité égale à 6 mois de rémunération est due à l'ouvrier (voir article 63, alinéa 3).

16.

Selon la lettre de licenciement, ce dernier est justifié par *« les problèmes rencontrés dans les cimetières »*. Selon le C.4., le licenciement est justifié par le fait que Monsieur P ne conviendrait plus. Quant à la lettre adressée à l'ONEM, elle évoque une *« tenue négligée, un manque de sérieux »*, faisant ainsi référence, semble-t-il, à la plainte établie par Madame D, le 5 octobre 2001. Selon la Commune, Monsieur P *et « son comparse ont reconnu avoir travaillé torse nu, alors que le règlement de travail l'interdit et avoir exhibé des ossements »*

C'est donc, à titre principal, un fait de comportement que la Commune entend prouver pour échapper à l'indemnité pour licenciement abusif.

Selon l'inventaire du dossier, la Commune entend, à cette fin, se prévaloir des pièces suivantes :

- la fiche d'évaluation des prestations de l'année 1999-2000,
- la plainte de Madame D du 5 octobre 2001,
- le compte rendu du 15 octobre 2001,
- le compte-rendu de la réunion du 29 octobre 2001 établi par Monsieur T, conducteur des travaux-conseiller en prévention,
- l'attestation de Monsieur Vincent S du 19 mai 2003.

La référence à la fiche d'évaluation s'explique par le fait que dans le cadre de la présente procédure, la Commune entend aussi démontrer qu'au moment des faits, Monsieur P était *« déjà sous surveillance »* et que *« les mésententes graves et continues existant dans l'équipe et le comportement inadapté à l'égard de l'employeur »* constituaient assurément des motifs *« fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »*.

17.

La preuve du fait de comportement invoqué par la Commune n'est pas rapportée par la plainte déposée par Madame D

Cette plainte a manifestement été suscitée par Monsieur S. , un collègue de travail avec qui Monsieur P et Monsieur D ne s'entendaient pas du tout (voir en ce sens la déclaration de Monsieur C lors de son audition par la Police de Wavre, le 24 mai 2002; la déclaration de Monsieur De V lors de son audition par la Police de Rixensart, le 2 juillet 2002).

Le contenu de la plainte permet de douter de son caractère spontané.

Bien que les faits n'y soient pas décrits de manière précise, il est pour le moins étonnant que la plaignante se permette « *d'encourager (la Commune) à prendre envers cet individu une sanction exemplaire proportionnelle à la faute commise* » et porte un jugement sur la personne de Monsieur D ou de Monsieur P (à qui, il n'est pas contesté qu'elle n'a pas adressé la parole), en disant de lui que « *l'arrogance semble être (son) principal point fort* »...

L'attitude de Monsieur S confirme la circonspection avec laquelle il faut lire l'attestation de sa belle-mère : il est en effet assez étonnant qu'il n'ait ni spontanément, ni lors de l'entretien du 15 octobre 2001, ni lors de la confrontation ultérieure, révélé le lien de parenté l'unissant à la plaignante.... On peut supposer que si la plainte n'avait pas été concertée entre lui et sa belle-mère, il n'aurait pas hésité à révéler leur lien familial et aurait expliqué que l'intervention de sa belle-mère est étrangère à ce lien familial.

Il est dès lors manifeste que la plainte de Madame D procède d'une intention malveillante. Elle est dénuée de toute valeur probante. Il en est de même de l'attestation de Monsieur S. En l'absence de tout autre élément permettant de donner un quelconque crédit aux accusations de Madame D, il y a lieu de considérer que la preuve de l'inexactitude de la plainte est faite de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir une enquête à propos des faits relatés par cette plainte.

18.

C'est vainement que la Commune, qui a la charge de la preuve, tente de démontrer que le licenciement découle aussi de l'attitude adoptée par Monsieur P lors de la confrontation du 29 octobre 2001.

Le compte-rendu de la réunion du 29 octobre 2001 produit par la Commune dans le cadre de la présente procédure n'est pas probant.

Il n'a pas été établi de manière contradictoire.

Il n'est pas daté.

Il a été communiqué à l'avocat de la Commune, le 28 janvier 2004, soit près de deux ans après le licenciement.

Il est donc certain que Monsieur P n'a pas été en mesure d'en prendre connaissance et de le contredire en temps utile.

Enfin, ce rapport qui distingue le comportement de Monsieur P et celui de Monsieur D et qui insiste sur le fait que Monsieur P est resté calme, n'établit aucun fait de comportement susceptible d'être retenu à sa charge.

Il est dans ces conditions tout à fait invraisemblable que dans le cadre de la présente procédure, la Commune formule une demande d'enquête visant à démontrer, notamment, que « *Monsieur F était également très énervé... »*....

19.

Enfin, c'est à tort que la Commune entend déduire un motif de licenciement de la fiche d'évaluation des prestations de l'année 1999-2000.

Il n'est aucunement démontré que le Collège des Bourgmestre et Echevins avait connaissance de cette fiche au moment du licenciement et qu'il s'est effectivement prononcé en fonction de son contenu.

Il ne résulte pas de l'extrait du registre des délibérations du Collège que cette fiche se trouvait dans le dossier individuel de Monsieur P et que ce dossier a effectivement été soumis au Collège, dans son intégralité.

Dans ces conditions, tout lien paraît exclu entre cette fiche d'évaluation et le licenciement.

De même, la Commune ne démontre pas en quoi les divergences ayant pu exister au sein de l'équipe des ouvriers-fossoyeurs constituaient des « *nécessités de fonctionnement* » justifiant le licenciement de Monsieur F et de Monsieur D plutôt que d'autres membres du service. Il est dès lors sans intérêt de vérifier si Monsieur P se trouvait « *sous surveillance* » comme l'affirme la Commune.

20.

En résumé, la Commune ne démontre pas que le licenciement est intervenu pour des motifs présentant un lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur P ou qu'il est intervenu pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement du service.

Monsieur P a droit à une indemnité pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération. Le montant de cette indemnité n'est en tant que tel pas contesté.

§ 2. Dommage moral**21.**

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat,

« le licenciement, même avec préavis, d'un agent temporaire revêt, pour ce dernier, le caractère d'une mesure grave qui, lorsqu'elle est décidée pour des motifs touchant à son comportement et à sa manière de servir, implique, en vertu du principe général « Audi alteram partem », que l'intéressé connaisse les reproches qui lui sont faits et ait la possibilité de s'en expliquer » (arrêt n° 92.580 du 24 janvier 2001, de Ville de Goyet /Province du Brabant Wallon).

La jurisprudence admet que l'audition préalable s'impose à l'égard du personnel contractuel occupé par les pouvoirs publics (voir notamment, C.T.Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T. 2005, p. 185; voir aussi la jurisprudence citée par O. De prince, « Audition préalable et motivation du licenciement : état de la question, quelques réflexions », in *Le droit du travail dans tous les secteurs*, CUP, 2008, p. 143-144).

En l'espèce, Monsieur P n'a pas été entendu par le Collège avant d'être licencié.

Par ailleurs, la lettre de licenciement contient une motivation sibylline qui ne satisfait pas aux exigences de la loi du 29 juillet 1991.

Il résulte en effet de cette loi que la motivation doit être adéquate : elle doit permettre de connaître précisément les motifs de droit et de fait pour lesquels la décision a été prise.

Par ailleurs, c'est à tort que la Commune semble considérer qu'il suffirait que les motifs se trouvent dans la délibération du Collège. En effet, la motivation doit se trouver dans l'acte lui-même, ce qui suppose qu'elle se trouve dans la notification faite au destinataire de la décision.

La lettre de licenciement ne satisfait donc pas aux exigences de la loi du 29 juillet 1991.

22.

Il n'est pas démontré qu'en l'espèce, l'absence d'audition préalable et la violation de la loi du 29 juillet 1991 génèrent un dommage additionnel qui ne serait pas déjà couvert par l'indemnité pour licenciement abusif.

Cette indemnité a un caractère moral.

Elle couvre aussi en l'espèce les irrégularités formelles dans la mesure où l'absence de motif légalement admissible ne peut en être dissociée. On peut en effet supposer que si l'instruction du dossier avait été faite correctement, la Commune se serait rendu compte que les accusations formulées à l'encontre

de Monsieur P et de Monsieur D procédaient d'intentions malveillantes.

Il n'y a, dès lors, pas lieu de faire droit à la demande de dommages et intérêts additionnels.

§ 3. En ce qui concerne la base de calcul des intérêts légaux

23. En l'espèce, le droit à l'indemnité pour licenciement abusif est né avant le 1^{er} juillet 2005.

Il n'y a donc pas lieu de faire application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 tel que modifié par l'article 82 de la loi du 26 juin 2002 mais de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation selon laquelle les intérêts doivent être calculés sur les montants nets (Cass. 10 mars 1986, Pas. 1986, p. 868; Cass. 17 novembre 1986, Pas. 1987, p. 337; Cass. 16 mars 1987, Pas. 1987, p. 845).

En effet, la modification légale n'est applicable qu'aux sommes dont le droit au paiement est né à partir du 1^{er} juillet 2005 (voir en ce sens, l'arrêté royal du 3 juillet 2005 et l'article 69 de la loi portant des dispositions diverses (I) du 8 juin 2008).

Il ne résulte pas de l'arrêté royal du 3 juillet 2005 tel que confirmé par l'article 69 de la loi du 8 juin 2008 que pour les sommes dont le droit au paiement est né avant le 1^{er} juillet 2005, il faudrait, comme le demande Monsieur P, calculer les intérêts sur le montant net jusqu'au 30 juin 2005 et sur le montant brut après cette date.

Compte tenu de l'article 69 de la loi du 8 juin 2008, il n'y a plus lieu de considérer qu'en l'absence d'habilitation prévue dans la loi du 26 juin 2002, l'arrêté royal du 3 juillet 2005 ne pouvait déroger au principe selon lequel une disposition légale nouvelle s'applique aux effets futurs d'une situation née sous la législation antérieure.

Les intérêts doivent donc être calculés après déduction des retenues éventuelles.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties;

Reçoit l'appel et le déclare très largement fondé;

Réforme le jugement;

Condamne la Commune de Rixensart à payer une indemnité pour licenciement abusif égale à 9.411,60 Euros à majorer des intérêts sur le montant net de la condamnation à compter du 12 novembre 2001;

Condamne en outre la Commune de Rixensart aux dépens des deux instances liquidés pour Monsieur P. à 92,08 € de frais de citation

Ainsi arrêté et prononcé à l'audience publique de la 6^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-cinq mai deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

D. VOLCKERIJCK Conseiller social au titre de travailleur ouvrier

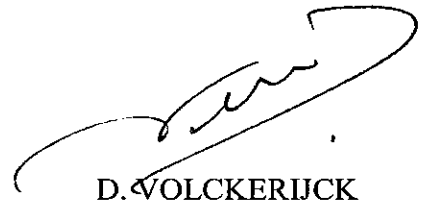
Assistés de :

A. DE CLERCK Greffier

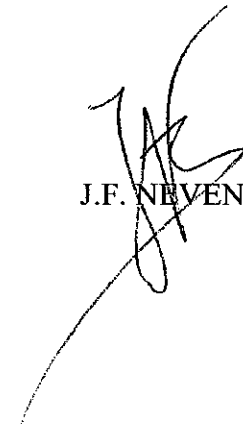
Y. GAUTHY



A. DE CLERCK



D. VOLCKERIJCK



J.F. NEVEN