

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 13 JUILLET 2010

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Article 578,1°(b) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

D Nathalie,

Appelante,

Maître Murru Romina loco Maître Vermoortele Anouk et Me
Sepulchre Clarisse, avocat à Herne.

Contre :

COMMUNE DE SAINT-GILLES, représentée par son collège des
Bourgmestre et Echevins, dont le siège social est établi à 1060
Bruxelles, Place Van Meenen, 39 ;

Intimée,

représentée par Maître Loumaye Frédéric, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- Le code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,
- La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notamment les articles 10 et 35.

I. Vérification de la procédure

Par requête reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 24 décembre 2008, Madame N. D. a formé appel contre le jugement prononcé le 17 juin 2008 par le Tribunal du travail de Bruxelles, 18^{ème} chambre.

Le 31 mars 2009, une ordonnance –notifiée aux parties le 6 avril 2009- a acté le calendrier conjoint de mise en état des parties en vue de plaider le dossier à l'audience publique du 27 avril 2010-. La partie appelante, Madame N. D. , a déposé des conclusions le 30 novembre 2009 (conclusions avec inventaire), elle a déposé un dossier inventorié au greffe de la Cour le 1^{er} décembre 2009. La partie intimée, la Commune de Saint-Gilles, a déposé des conclusions le 31 juillet 2009 (conclusions avec inventaire) et des conclusions additionnelles et de synthèse le 26 mars 2010 (conclusions sans inventaire); elle a déposé un dossier inventorié à l'audience publique du 27 avril 2010.

Les parties ont comparu et plaidé à l'audience publique du 27 avril 2010. Les débats ont été clôturés.

II. Jugement entrepris

Dans le conflit qui oppose Madame N. D. , partie appelante, à la Commune de Saint-Gilles, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté Madame N. D. de sa demande.

Cette demande portait sur la condamnation de la commune à lui payer une indemnité compensatoire de préavis. Madame N. D. a également appelé la Communauté française à la cause et a demandé, à titre subsidiaire, la condamnation de celle-ci.

Le Tribunal :

- Déclare la demande irrecevable à l'égard de la Communauté française,
- Déclare la demande recevable mais non fondée à l'égard de la Commune de Saint-Gilles,
- Délaisse à Madame N. D. ses propres dépens et la condamne aux dépens de la commune (1000 €) et à ceux de la communauté française (625 €).

III. Appel

Madame N. D. forme appel du jugement à l'encontre de la seule Commune de Saint-Gilles.

Elle demande de réformer le jugement en ce qu'il retient dans son chef une faute constitutive d'un motif grave justifiant son licenciement immédiat.

Elle demande de :

- Déclarer l'appel recevable et fondé, et en conséquence mettre à néant les dispositions attaquées du jugement,
- Emendant, condamner l'intimée à lui payer la somme de 16.432,79 € bruts à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail, compensatoire de préavis,
- Condamner l'intimée au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur la somme brute due,
- Condamner l'intimée aux dépens des deux instances (117,09 + 1100 + 1100).

IV. Antécédents

A partir du 5 juillet 1996, Madame N. D a été engagée par la Commune de Saint-Gilles dans le cadre de contrats ACS (Agent contractuel subventionné) conclus avec l'administration communale, représentée par son Collège de Bourgmestre et Echevins.

Les relations se sont poursuivies, jusqu'au licenciement de Madame N. D pour motif grave, objet de la contestation. Au moment de la rupture, les fonctions de Madame N. D concernent l'organisation, l'accompagnement et l'exploitation pédagogique des sorties culturelles des élèves, ainsi que la participation aux réunions de concertation avec les enseignants et le personnel.

Le courrier de licenciement, daté du 18 mai 2005, émane du Collège de la Commune. Selon ce courrier, le Collège, en sa séance du 18 mai, a décidé de mettre fin au contrat à 13 heures, pour motif grave. Les faits qui lui sont reprochés sont les suivants :

- *« Attitude agressive,*
 - *Manque de respect,*
 - *Difficultés relationnelles,*
 - *Enfin le 17 mai 2005 vous vous êtes retrouvée dans le bureau du Directeur après vous être violemment disputée avec une collègue, frappant et griffant cette dernière et la traitant de « pute » et de « voleuse »,*
- Cette attitude n'est en soi pas acceptable et par ailleurs nuit aux efforts de toute une école qui multiplie ses objectifs afin d'apprendre aux enfants à se comporter de manière non violente et respectueuse d'eux-mêmes et des autres.*
- Plusieurs personnes peuvent attester de la véracité de ces faits.*
- (...) ».*

Le certificat de chômage qui lui est délivré porte sur la période, sans interruption, du 5 juillet 1996 au 18 mai 2005 et mentionne que le contrat comportant des prestations à temps partiel (19/38) a pris fin le 18 mai à 13h pour motif grave.

Le 24 mai 2005, Madame N. D adresse au bourgmestre un courrier relatant sa vision des faits et contestant le licenciement. Par un courrier du 6 juin 2005, la Commune confirme sa décision. L'organisation syndicale de Madame N. D intervient le 17 octobre 2005 et adresse des rappels les 2 décembre, 14 décembre. La Commune de Saint-Gilles maintient sa décision d'un licenciement pour faute grave.

Madame N. D introduit la procédure par citation signifiée le 27 avril 2006.

V. Moyens des parties

Madame N. D, partie appelante, fait grief au premier juge d'avoir retenu une faute constitutive de motif grave justifiant son licenciement et invoque :

- L'imprécision des reproches formulés ;
 - o elle demande de confirmer le premier juge en ce qu'il relève que les trois premiers motifs ne sont pas suffisamment motivés ; en outre ils doivent être écartés comme circonstances permettant d'apprécier les faits du 17 mai 2005 ;
 - o elle demande l'écartement de certaines pièces (pièces 5 et 6) du dossier de l'intimée ;
 - o elle dénonce le manque de précision du reproche lié à l'entrevue avec le directeur et conteste toute agression physique, et toutes injures ; elle admet une dispute et un échange verbal rude (pas celui rapporté par le directeur) ;
- le licenciement représsailles ;
- l'absence de preuve des faits décrits dans la lettre de licenciement ;
- l'absence d'audition préalable alors que la commune est une autorité administrative.

Elle réclame 10 mois de préavis (1416,62 x 13,92 x 10), sur la base d'une occupation du 5 juillet 1996 au 18 mai 2005 ; elle conteste la position de la commune qui ne prend en compte que le contrat à durée déterminée. Elle réclame des intérêts sur montant brut de l'indemnité. Elle demande de condamner la commune à l'indemnité de procédure de base, et s'oppose à ce que cette indemnité soit réduite.

La Commune de Saint-Gilles, partie intimée, se réfère à l'analyse du premier juge. Elle estime que les faits du 17 mai justifient un licenciement pour motif grave. A titre subsidiaire, elle estime que seul le contrat à durée déterminée doit être pris en compte et dès lors l'indemnité doit être réduite à un montant brut de 4863,73 €. Elle conteste devoir une indemnité de procédure et demande, à titre subsidiaire, de réduire celle-ci au minimum de 100 €

VI. Discussion

1

La contestation dont la Cour est saisie en appel porte sur la validité du licenciement pour motif grave et, subsidiairement, sur le montant de l'indemnité de préavis.

A. Validité du licenciement pour motif grave

2

Le premier juge a uniquement admis le 4^e grief (faits du 17 mai), jugeant les autres insuffisamment précis. Il a admis l'existence d'un motif grave, sur la base du 4^e grief. Il a admis la réalité des faits et leur gravité compte tenu des circonstances.

Madame N. D maintient que les reproches ne sont pas décrits avec suffisamment de précision, qu'ils ne sont pas prouvés. Elle maintient le reproche

fait à l'intimée de ne pas avoir procédé à son audition avant de procéder au licenciement.

La Commune de Saint-Gilles insiste sur le courrier de licenciement qui vise « l'attitude agressive, le manque de respect, et les difficultés relationnelles de la partie appelante, tout en rappelant les faits du 17 mai 2005 dans le bureau du directeur. » Elle maintient que Madame N. D. aurait injurié gravement ses collègues de travail, traitant notamment l'une d'entre elles de « pute » et de « voleuse » le 17 mai 2005 et qu'elle aurait frappé et griffé celle-ci, les faits du 17 mai étant « le point culminant d'une attitude agressive à répétition », réagissant « par la violence et par l'insulte à toute contrariété » (ses conclusions, p.6).

3

S'agissant des trois premiers griefs « *Attitude agressive* », « *Manque de respect* », « *Difficultés relationnelles* », repris dans le courrier de licenciement, la Cour, comme le premier juge, estime qu'ils ne sont pas suffisamment précis pour permettre à Madame N. D. et au juge d'en vérifier la réalité et la gravité. Certes, la notification du 4^e fait invoqué peut en principe être complétée par le renvoi à d'autres éléments, mais uniquement pour autant que ces autres éléments dans leur ensemble présentent suffisamment de précision et de certitude pour apprécier les motifs qui ont donné lieu au congé (en ce sens, voy. Cass. 2 avril 1965, RDS 1965, p.202). Or, tel n'est pas le cas pour les trois premiers griefs, d'autant que l'employeur ne produit, ni ne mentionne, aucun avertissement qui aurait été donné à l'intéressée, avant le licenciement, en raison d'une telle attitude.

4

Il ne peut pas être pallié à l'imprécision de ces griefs, en apportant a posteriori la preuve de faits non mentionnés dans la lettre de congé afin de justifier le motif grave. Ainsi, dans le cadre de la présente procédure, l'employeur produit un « rapport », qui aurait été dressé en décembre 2004, ainsi qu'un courrier de plainte de Mme A. , également de décembre 2004, concernant l'attitude de Madame N. D. . Le rapport du directeur, adressé au Collège et proposant le licenciement pour motif grave de Madame N. D. , ne se réfère à aucun de ces deux documents. Le courrier de licenciement, émanant du Collège, ne se réfère pas non plus ni à ce rapport ni à cette plainte.

Par contre, si ces trois griefs sont vantés par l'employeur comme étant établis par la dispute du 17 mai 2005, le fait de cette dispute est suffisamment précis dans la lettre de licenciement pour qu'il puisse être vérifié l'appréciation (attitude agressive, manque de respect, difficulté relationnelle) qu'en fait l'employeur.

5

Les deux parties admettent qu'une dispute violente est intervenue le 17 mai 2005 entre Madame N. D. et une autre personne (Mme A.), au lieu du bureau du directeur (M. R.). Mais les parties en donnent une version différente.

6

Il résulte des témoignages concordants que l'incident du 17 mai a commencé hors du bureau du directeur ; Madame N. D. a pris l'initiative de se rendre (seule) dans le bureau du directeur et s'y est assise. Mme A. voulant

à son tour y entrer, la dispute a dégénéré en présence du directeur de l'établissement scolaire (M. R.) dans lequel Madame N. D. exerce ses fonctions.

Le directeur, auprès duquel Madame N. D. a pris l'initiative de se rendre –ce qui en soi ne peut pas lui être reproché-, n'est pas intervenu pour calmer la situation ; c'est devant lui que la dispute a dégénéré. Seule la médiatrice a tenté de calmer le jeu. A cet égard, la Cour relève que ni la médiatrice, ni Mme A. (cf audition à la Police le 19/5/2005) ne soutiennent que Madame N. D. ait giflé ou frappé Mme A. Seul le directeur de l'établissement le soutient, ce qui est étonnant. La commune affirme, dans ses conclusions, que Mme A. a remis un certificat médical confirmant l'existence de coups : il n'en est pas produit.

Le fait pour Madame N. D. : d'avoir giflé et frappé Mme A. n'est pas établi.

7

Il est par contre établi que Madame N. D. a injurié une collègue, Mme A. et a eu un comportement exaspéré lorsque celle-ci a persisté à la suivre dans le bureau du directeur.

Ce comportement injurieux et agressif, émanant d'une personne qui a une fonction pédagogique dans l'école, est fautif de la part de Madame N. D. et justifiait une réaction adaptée du directeur de l'établissement et/ou du pouvoir organisateur. L'attitude même exaspérante d'une collègue n'autorise pas un tel comportement.

8

Un licenciement pour faute grave est la sanction ultime d'une faute contractuelle. L'existence d'un fait fautif ne suffit pas pour justifier un licenciement immédiat. Il incombe à l'employeur d'établir que la faute est, dans les circonstances propres à l'espèce, d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement impossible la poursuite des relations de travail, fût-ce pendant un délai de préavis.

9

Le contexte plus général du licenciement reste ambigu. Les témoignages vont dans les sens différents. Ceux qui accablent Madame N. D. émanent essentiellement de Mme A. et de M. R. D'autres témoignages présentent un climat général de tension (sans lien avec Madame N. D.) et en attribuent la responsabilité au comportement du directeur de l'établissement (cf courriers en 2004 de personnes ayant quitté l'établissement et expliquant à l'échevine de l'instruction les motifs de leur départ, courriers produits par l'appelante ; cf également les termes mesurés du rapport de la coordinatrice en mai 2005).

Par ailleurs, les rapports d'évaluation, jusqu'à l'arrivée de M. R. à la tête de l'établissement, s'expriment de manière positive sur l'attitude de Madame N. D. le, soulignant « son attitude positive et enthousiaste, son savoir-faire professionnel au quotidien » ou encore qu'elle est « responsable, dynamique, compétente, créative, disponible » que son dynamisme est « contagieux », et notent qu'elle « représente l'un des relais incontournables de l'école », ou encore

qu'elle est « une personne de ressource indispensable, précieuse » ou encore parlent « de l'excellence sur toute la ligne ».

Dans ce contexte, au regard en particulier du rapport établi par la coordinatrice le 27 mai 2005 à l'attention de l'échevine de l'instruction publique, il est regrettable –même si cette audition préalable n'est pas une condition de validité du licenciement– que le Collège n'ait pas accédé à la demande de l'intéressée d'être entendue par lui, et l'ait renvoyée au directeur de l'établissement.

10

Le Collège de la commune (c'est-à-dire en l'espèce la personne qui a le pouvoir de licencier) a pris en compte les faits d'agression physique tels que rapportés par le directeur de l'établissement pour prendre sa décision. Or, les faits d'agression physique ne sont pas établis (gifle, coups).

Par ailleurs, le comportement consistant à avoir injurié une collègue s'est produit au lieu du bureau du directeur de l'établissement, dans le couloir administratif, en dehors de toute présence d'élève et en présence de deux témoins uniquement, le directeur et la médiatrice scolaire, outre la personne injuriée. Seules ces personnes ont entendu les propos tenus par Madame N. D. Dans ce contexte précis, il ne se vérifie pas que l'incident était suffisamment grave pour justifier une mesure de licenciement immédiat en raison d'un motif pédagogique.

D'autre part, ainsi que la Cour l'a relevé, le contexte plus général de l'incident est ambigu. Même la coordinatrice, apparemment au courant des pressions exercées sur l'appelante, a attiré l'attention de l'échevine sur ce contexte, ce qui est interpellant. Les rapports d'évaluation sont favorables à l'intéressée, en fonction depuis 1996, tandis que les documents (autres que les faits du 17 mai) qui l'accablent (cf rapport et courrier de décembre 2004) ont été produits en cours de procédure et, surtout, le courrier de licenciement ne se réfère pas à ces faits antérieurs.

11

En conclusion, écartant tous les autres arguments non rencontrés de manière plus spécifique ci avant, et qui ne sont pas de nature à modifier son appréciation, la Cour estime que les faits, invoqués dans la lettre de licenciement, tels que resitués dans leur contexte, ne présentent pas, dans leur partie admise et établie, le degré de gravité requis pour justifier un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité.

B. Indemnité de préavis

12

Le licenciement immédiat pour motif grave n'étant pas justifié, l'employeur a l'obligation de payer une indemnité compensatoire de préavis. Madame N. D. réclame 10 mois de préavis, évalués à 16.432,79 € ; à titre subsidiaire, la Commune de Saint-Gilles soutient que le préavis dû court uniquement jusqu'à l'échéance du contrat à savoir le 31 août 2005.

13

L'occupation de Madame N. D. a eu lieu sans interruption sous contrats de travail à durée déterminée successifs, le dernier ayant été signé pour la période du 1^{er} septembre 2004 au 31 août 2005. Le contrat relève de la loi du 3

juillet 1978 (cf. contrat, art. 3) et toutes les dispositions de cette loi s'appliquent à ce contrat.

L'employeur n'invoque aucun motif légitime justifiant d'écarter la présomption légale selon laquelle « Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée » (loi du 3 juillet 1978, art. 10).

La rupture est dès lors intervenue dans le cadre d'un contrat censé avoir été conclu pour une durée indéterminée.

14

Madame N. D fixe sa rémunération mensuelle à 1416,62 € (montant confirmé par le formulaire de chômage C4) ; elle bénéficie des congés annuels relevant du régime des salariés (cf. contrat de travail).

Compte tenu des éléments propres à la cause, en particulier de l'âge de Madame N. D (née en février 1964), de sa rémunération (annuellement : 19719,35 €), de ses fonctions (organisatrice de sorties culturelles) et de son ancienneté auprès du même employeur (de juillet 1996 à mai 2005), la durée du préavis raisonnable qui aurait dû être notifié à l'intéressée est fixée à 9 mois.

Soit une indemnité de préavis de 14.789,51 € (montant brut).

La demande originaire d'indemnité de rupture de Madame N. D est fondée dans cette mesure, non fondée pour le surplus.

15

Madame N. D sollicite les intérêts légaux sur le montant brut de l'indemnité de préavis. L'employeur se réfère à justice eu égard à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002.

L'article 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, qui remplace l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, prévoit que les intérêts légaux sont calculés sur la rémunération, avant l'imputation des retenues fiscales et de sécurité sociale, c'est à dire sur le montant brut de rémunération.

Cette modification s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1^{er} juillet 2005 (AR du 3 juillet 2005, Mon. 12 juillet ; confirmé avec effet au 1^{er} juillet 2005 par la loi du 8 juin 2008, art. 69, Mon. 16 juin). Or, le droit au paiement de l'indemnité de rupture est né le 18 mai 2005.

En conséquence, les intérêts sont dus sur le montant net de l'indemnité de préavis (voy. en ce sens Cass. 1^{er} décembre 2008, S.07.0116.N, et conclusions de M. l'avocat général MORTIER avant cet arrêt).

C. Dépens

16

Madame N. D a gain de cause. Les dépens des deux instances sont à charge de la partie intimée, partie succombant.

Ces dépens comprennent les frais de citation ainsi que, compte tenu du montant de la demande, l'indemnité de procédure pour les deux instances. Cette indemnité est de 1100 €, montant de base réclamé par l'appelante. La Cour ne retient pas les arguments avancés par la Commune de Saint-Gilles pour réduire cette indemnité à 100 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement en ce qu'il dit non fondée la demande originaire de Madame N. F à l'égard de la Commune de Saint-Gilles et en ce qu'il statue sur les dépens de l'instance,

Statuant à nouveau dans cette mesure,

Dit la demande de Madame N. D à l'égard de la Commune de Saint-Gilles fondée dans la mesure suivante,

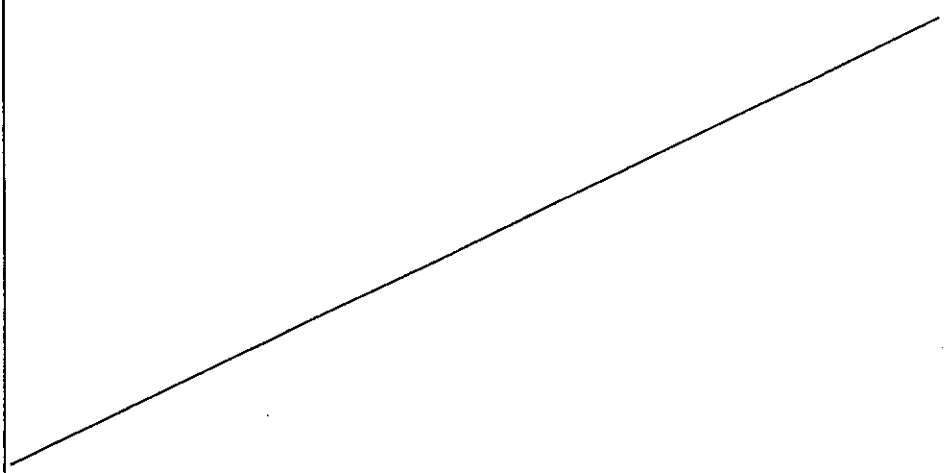
Condamne la Commune de Saint-Gilles à payer à Madame N. D la somme de 14.789,51 € (montant brut) à titre d'indemnité de préavis,

Dit que ce montant est à majorer des intérêts légaux calculés sur le montant net de cette indemnité, c'est-à-dire après l'imputation des retenues fiscales et de sécurité sociale,

Condamne la Commune de Saint-Gilles aux dépens de Madame N. D pour les deux instances, c'est-à-dire pour un montant total de 2.317, 09 € étant :

Citation :	117,09€
Indemnité de procédure en 1 ^{ère} instance :	1.100€
Indemnité de procédure en appel :	1.100€

Délaisse à la Commune de Saint-Gilles ses propres dépens pour les deux instances.



Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN

Conseiller

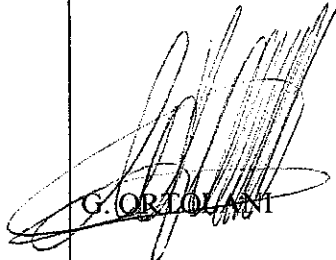
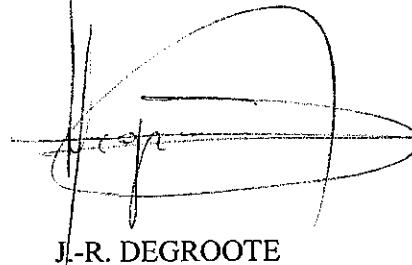
L. MILLET

Conseiller social au titre d'employeur

J.-R. DEGROOTE

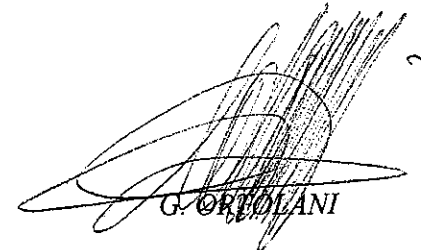
Conseiller social au titre d'employé

Assistés de G. ORTOLANI Greffier


G. ORTOLANI
J.-R. DEGROOTE
A. SEVRAIN

Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame A. SEVRAIN, Conseiller et Monsieur J.-R. DEGROOTE, Conseiller social au titre d'employé.


G. ORTOLANI

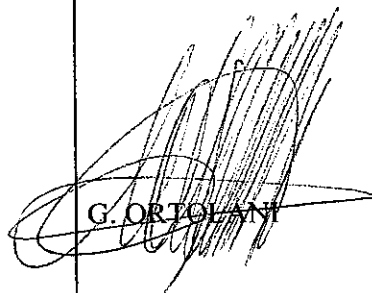
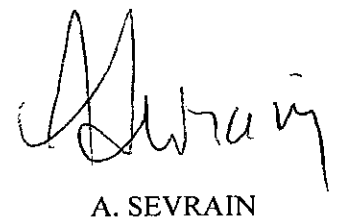
et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juillet 2010, où étaient présents :

A. SEVRAIN

Conseiller

G. ORTOLANI

Greffier


G. ORTOLANI
A. SEVRAIN