

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

4^e chambre - audience publique du 29.09.2008

JUGEMENT

R.G. n° 11757/07

Aud. n°

Contrat de travail ouvrier

Rép. n° 08/016969

EN CAUSE :

Madame Antonia D

domiciliée à

partie demanderesse, comparaissant par Me P. VANHAVERBEKE, avocat ;

CONTRE :

L'ETAT BELGE,

Représenté par le Ministre des Finances, dont les bureaux sont établis à 1030
SCHAERBEEK, avenue du Roi Albert II 33 bte 87,

partie défenderesse, comparaissant par Me B. MEIRE loco Me B. CAILLIE,
avocats;

* * *

I. LA PROCEDURE

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

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du
1er septembre 2008, tenue en langue française.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Vu à la clôture des débats, le 1er septembre 2008, les pièces de la procédure telles reprises
à l'inventaire du dossier, et notamment :

- la citation signifiée le 27 août 2007 à la requête de Madame Antonia D ;
- les conclusions de Madame Antonia D ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'Etat belge ;
- le dossier de pièces de Madame Antonia D ;
- le dossier de pièces de l'Etat belge.

Vu la non-conciliation des parties.

Confirme la non application de l'article
742 du Code de procédure civile
art. 2007 du Code des droits d'enregistrement

II. LA DEMANDE DE MADAME Antonia D **L'ETAT BELGE**

- LA POSITION DE

1. Par sa citation signifiée le 27 août 2007, Madame Antonia D demande que l'Etat belge soit condamné à lui payer les montants, majorés des intérêts légaux et judiciaires, suivants :

- 2.500 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous réserve de modification en cours d'instance ;
- 8.500 € à titre d'indemnité prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sous réserve de modification en cours d'instance ;
- 50.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif sur pied des articles 1134 et 1382 du Code civil,

Par ses conclusions déposées le 30 janvier 2008, Madame Antonia D déclare « étendre sa demande de dommages et intérêts du chef du non respect du principe général de bonne administration et plus particulièrement du principe général d'audition pour la perte d'une chance encourue suite au fait de ne pas avoir été entendue avant que la décision de la rupture du contrat de travail n'ait été décidée par le défendeur ».

Madame Antonia D sollicite que l'Etat belge soit condamné aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Elle réclame que le jugement soit déclaré exécutoire malgré tout recours.

2. L'Etat belge estime que la demande de Madame Antonia D n'est pas fondée et que l'action de Madame Antonia D doit être rejetée.

L'Etat belge souhaite en conséquence que Madame Antonia D soit condamné aux frais et dépens de l'instance.

III. L'HISTORIQUE DU LITIGE

3. Madame Antonia D travaille au service de l'Etat belge par des contrats de remplacement successifs des 13 juillet 2001, 21 décembre 2001, 28 juin 2002 et 24 décembre 2002, en qualité d'ouvrier. Les contrats successifs, s'ils visent les personnes que Madame Antonia D remplace, ne déterminent pas les fonctions précises exercées.

4. Madame Antonia D est ensuite engagée par l'Etat belge le 1er septembre 2003, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, pour exercer, selon l'article 1^{er} de ce contrat, « les fonctions de collaboratrice de restaurant à raison de 35 heures par semaine au service public fédéral Finances à Bruxelles et son annexe Ottignies-Louvain-La-Neuve ».

L'article 8 du contrat de travail dispose : « Si le service de santé administratif constate l'inaptitude physique pour les fonctions à remplir, spécifiées à l'article 1, il est mis fin sans préavis à l'engagement ».

5. Le 11 octobre 2005, Madame Antonia D est victime d'un accident de travail qui entraîne un traumatisme du poignet et de la main gauche.

Le 6 octobre 2006, l'administration de l'expertise médicale (en abrégé : Medex, relevant du SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et environnement) décide de consolider l'accident avec zéro pourcent d'invalidité permanente, par la motivation suivante : « Traumatisme du poignet et de la main gauches. Absence de séquelles indemnifiables – retour à l'état antérieur de rhizarthrose du pouce gauche ».

Du 7 octobre 2006 jusqu'au 7 janvier 2007, Madame Antonia D est en incapacité de travail sans toutefois être indemnisée (ce qu'elle ne critique pas) dans le cadre de la loi du 3 juillet 1967 sur la prévention ou la réparation des dommages résultant des accidents du travail dans le secteur public.

Elle reprend ses fonctions de collaboratrice de restaurant le 8 janvier 2007.

6. Le 7 février 2007, le conseiller en prévention - médecin du travail remplit le formulaire d'évaluation de santé dont le modèle est prévu à l'article 48 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

En application de l'article 51 de cet arrêté royal, la partie C de ce formulaire est remplie comme suit :

« S'il s'agit de tout autre examen :

Le conseiller en prévention-médecin du travail soussigné recommande que la personne prénommée soit mutée définitivement à un poste ou à une activité répondant aux recommandations en F ci-après ».

Dans cette partie C, le conseiller en prévention ne coche ni la case « doit être mise en congé de maladie », ni celle « est inapte définitivement ».

La partie F du formulaire est complétée de la façon suivante :

« Recommandations et propositions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant les conditions d'occupation et d'aménagement et les mesures de prévention, relatives au poste de travail ou à l'activité :

* Pas d'activité nécessitant une préhension faite de la main gauche, des gestes de torsion (du poignet) ;

* Pas d'activité avec les bras en l'air ;

* Pas d'activités sur machine. »

A la rubrique « durée de validité » du formulaire, le conseiller en prévention-médecin du travail a coché « un an ».

7. Le 23 février 2007, Madame Antonia D sollicite de pouvoir travailler à « mi-temps ». Cette demande reçoit un « avis favorable » le même jour de l'intendant du restaurant dans lequel Madame Antonia D travaille.

8. Le 26 mars 2007, Madame Antonia D s'adresse à son employeur dans les termes qui suivent :

« Un bruit de couloir circule quant à mon licenciement depuis quelques jours au motif que je ne pourrai plus accomplir de tâches au sein du service qui m'emploie. Ceci est totalement incorrect.

En effet depuis le 8 janvier 2007, j'exécute ces différentes prestations principales suivantes :

- Service café dans les étages : préparation du charriot avec la vaisselle de café, boissons, collations, service de la clientèle et compte de caisse financiers, nettoyage et remise en place de la vaisselle, des boissons, collations et du charriot ;
- Service comptoir « sandwiches » : préparation du comptoir avec les salades et les pains, service à la clientèle sur l'heure de midi, nettoyage et remise en place de celui-ci ;
- Service « comptoir salade-bar » : service à la clientèle sur l'heure de midi, nettoyage et remise en place de celui-ci ;
- Assurer le nettoyage à l'eau du restaurant, des bureaux et des vestiaires ;
- Assurer le service en salle pour débarrasser avec les charriots la vaisselle utilisée par les clients ;
- Assurer en cuisine la remise en place de la vaisselle nettoyée et essuyée ;
- Assurer en « cafétaria » tous les différents services avec l'aide de collègue ».

9. Le 28 mars 2007 se tient au SPF Finance une réunion où sont présents Madame Antonia D le délégué syndical qui l'assistait, le directeur du service P5 et l'auditeur général des finances.

Les parties sont contraires en fait sur le contenu de cette réunion. Madame Antonia D estime que la décision était déjà prise. L'Etat belge déclare au contraire que toutes les pistes furent explorées le 28 mars 2007.

Le 28 mars 2007, le contrat de travail de Madame Antonia D est rompu par l'Etat belge selon une lettre signée, pour le ministre, par l'auditeur général des finances. Cette lettre est ainsi rédigée :

« Madame,

Le médecin du travail a recommandé que vous soyez définitivement mutée à un poste de travail répondant aux éléments suivants : 'Pas d'activité nécessitant une préhension faite de la main gauche, des gestes de torsion (du poignet) ; pas d'activité avec les mains en l'air et pas d'activité sur machines'.

Afin de ne pas nuire à votre santé, les recommandations doivent être suivies par le SPF Finances en qualité d'employeur.

Ces activités font parties du travail quotidien des collaboratrices de restaurant.

Vu ces circonstances, il nous est impossible de vous confier une autre fonction dans laquelle les activités mentionnées ci-dessus sont exclues.

Je me vois dès lors dans l'obligation - en application de l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - de mettre fin à votre contrat de travail à partir du 2 avril 2007, et ce pour force majeure.

Dans ce cas, il est prévu ni préavis à prester ni indemnité de rupture. En annexe, vous trouverez le document C4 ».

10. Le 30 avril 2007, le conseil de Madame Antonia D intervient et réclame l'indemnisation qu'il postule devant le tribunal.

L'Etat belge maintient sa position.

Madame Antonia D saisit le tribunal de sa demande par la citation signifiée le 27 août 2007.

IV. LA DISCUSSION DE LA DEMANDE

1. La demande relative au paiement d'une indemnité compensatoire ordinaire de préavis

11. L'Etat belge estime que le contrat a été rompu valablement pour force majeure, en sorte qu'il ne doit pas l'indemnité compensatoire ordinaire de préavis réclamée par Madame Antonia D

12. Tant en vertu du droit commun (articles 1147 et 1148 du Code civil) qu'en vertu du droit des contrats de travail (article 32, alinéa unique, 5°, de la loi du 3 juillet 1978), la force majeure constitue un fondement suffisant pour constater la fin du contrat de travail, sans donner lieu à des dommages et intérêts.

Toutefois, selon l'alinéa 1er de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978, les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution de ce contrat. La force majeure ne peut donc entraîner la rupture du contrat de travail que lorsque les parties se trouvent dans l'impossibilité définitive d'effectuer leurs prestations de travail.

Si une possibilité subsiste de poursuivre les activités, la cessation définitive des activités est incertaine, en sorte que la force majeure n'est pas définitive.¹

13. En vertu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978, les dispositions du contrat de travail entre Madame Antonia D et l'Etat belge sont nulles si elles sont de nature à restreindre les droits que Madame Antonia D puise à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978

14. Il appartient à celui qui rompt le contrat d'établir les éléments constitutifs de la force majeure qui le libère de ses obligations.

Si c'est l'employeur qui rompt, la charge de la preuve repose sur ce dernier. A défaut de rapporter cette preuve, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de rupture au travailleur².

¹ Cass., 10 janvier 1994, RG S930086N.

² Viviane VANNES, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Ed. 1996, Bruylant, p. 612.

15. S'agissant de la rupture pour force majeure, suite à une incapacité de travail du travailleur, cette incapacité de travail doit être définitive.

En l'espèce, le conseiller en prévention-médecin du travail n'a pas indiqué que l'inaptitude de Madame Antonia D. était définitive. Il a formulé une recommandation.

Il convient « d'opérer une distinction selon que le médecin du travail donne à l'employeur une recommandation (avis) visant à écarter un travailleur de son poste de travail ou qu'il prend une décision constatant l'inaptitude au travail à laquelle l'employeur doit se plier »³.

Dans ces circonstances, l'Etat belge n'établit pas à suffisance qu'il pouvait valablement constater la rupture suite à une hypothèse de force majeure légalement admise.

16. L'indemnité compensant le préavis que Madame Antonia D. aurait dû donner, correspondant à 42 jours de rémunération, est donc due. L'Etat belge en a fait un calcul précis qui s'élève à la somme brute de 2.478,96 € en ce compris le pécule de vacances sur l'indemnité de licenciement (voir pièces numérotées 1 dans le dossier de l'Etat belge).

2. L'indemnité pour licenciement abusif (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail)

17. Selon l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée 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. En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur ».

Le droit organisé par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est un « droit-fonction »⁴.

Pour statuer sur le droit de l'ouvrier à l'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, il faut se fonder exclusivement sur les conditions de cette disposition⁵.

18. Le conseiller en prévention-médecin du travail a recommandé que Madame Antonia D. « soit mutée définitivement à un poste ou à une activité répondant aux recommandations » reprises dans la partie F du formulaire.

Madame Antonia D. n'a pas introduit de recours contre cette décision comme le lui permettait l'article 64 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

³ Cour du travail de Liège, 14 décembre 2000, RG 6477, www.juridat.be.

⁴ Charles-Eric CLESSE, « Le licenciement abusif », Etudes pratiques de droit social », 2005, p. 37.

⁵ Cour du travail de Bruxelles, 6^{ème} chambre, 4 février 2002, www.juridat.be.

Eu égard à la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail, il ne peut être considéré en l'espèce que le licenciement de Madame Antonia D. n'a pas de lien avec l'aptitude au travail de Madame Antonia D. en rapport avec le travail convenu. Il ne peut être contesté que ce travail nécessitait, pour être exercé normalement, des « préhensions faites de la main gauche ».

Madame Antonia D. ne peut donc trouver dans l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 un droit à l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi suite à l'attitude de l'Etat belge.

3. Les dommages et intérêts sur la base des articles 1134 et 1382 du Code civil

19. Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil⁶.

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'exclut pas la possibilité pour le travailleur de fonder une demande d'indemnisation sur une autre disposition légale⁷.

Le travailleur a la charge de la preuve de la ou des fautes qui ont provoqué le ou les dommages particuliers dont il réclame la réparation⁸.

20. Suivant le principe général de droit relatif au droit d'être entendu (en latin, « audi alteram partem »), l'administration doit entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave.

20.1 Contrairement à ce que soutient l'Etat belge, cette règle de bonne administration ne se limite pas à l'hypothèse où cette mesure grave est fondée sur le comportement de l'administré. Elle s'applique aussi lorsque la mesure grave n'est pas fondée sur le comportement de celui-ci⁹.

L'audition a en effet notamment pour but de permettre à l'autorité administrative de prendre une décision correcte et de réduire ainsi le risque d'erreur.

La rupture d'un contrat de travail est une mesure grave qui impose que le travailleur soit entendu préalablement.

20.2 L'Etat belge affirme dans sa lettre du 1^{er} juin 2007 adressée au conseil de Madame Antonia D. que cette dernière « a été informée préalablement de [l']intention [de l'Etat belge] de procéder au licenciement par l'intermédiaire de son chef hiérarchique afin de lui permettre d'être entendue [...] » (voir sa lettre du 1^{er} juin 2007).

⁶ Charles-Eric CLESSE, « Le licenciement abusif », *Etudes pratiques de droit social*, 2005, p. 206 ; Laurent DEAR, « Le licenciement de l'ouvrier au regard de la théorie civiliste de l'abus de droit », *Orientations*, décembre 2007, p. 21 ; Pierre JOASSART, « L'ouvrier et l'abus de droit de licencier », observations sous l'arrêt de la Cour de cassation du 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 118.

⁷ Idem ainsi que : Cour du travail de Bruxelles, 22 avril 2002, *Chr.D.S.*, 2005, p. 348 et Cour du travail de Bruxelles, 21 décembre 2004, RG 44643, cité par Laurent DEAR, *op. cit.*, p. 19.

⁸ Cour du travail de Liège, 28 juin 1996, *J.L.M.B.*, 1996, 1412.

⁹ Patrick GOFFAUX, *Dictionnaire de droit administratif*, Bruylant, p. 28 et la jurisprudence citée.

L'Etat belge ne dit rien sur les circonstances précises dans lesquelles cette information aurait été donnée. Il ne produit aucune pièce.

Dans ses dernières conclusions, l'Etat belge reconnaît qu'il « a jugé utile de faire entendre l'intéressée, sur sa demande¹⁰ et en présence de son délégué syndical ».

C'est ce que Madame Antonia D. affirme depuis son licenciement : elle ne fut entendue que sur son insistance le jour-même de son licenciement, intervenu le 28 mars 2006, alors que la décision du conseiller en prévention remontait au 7 février 2007.

Elle affirme que lors de cet entretien, « la décision était déjà prise » en sorte que qu'il n'y a pas eu de réelle audition préalable.

La chronologie des faits, et l'attestation du délégué syndical qui accompagnait Madame Antonia D. le 28 mars 2006, sont en effet probantes.

L'Etat belge n'a pas respecté de façon adéquate le principe général de droit relatif au droit d'être entendu.

21. L'Etat belge estime qu'il était lié par la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, en sorte qu'il n'avait pas d'autres choix que d'opérer son licenciement à défaut de pouvoir lui « confier une autre fonction » (voir la lettre de rupture du 28 mars 2006).

Si le conseiller en prévention avait pris une décision définitive d'inaptitude, comme l'Etat belge le soutient, l'Etat belge se devait alors de respecter l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, à savoir affecter Madame Antonia D. à un autre travail conforme aux recommandations « sauf si cela n'[était] pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne [pouvait] être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés ».

La charge de la preuve de cette impossibilité de reclassement incombe à l'employeur¹¹. Les possibilités de reclassement à examiner ne se limitaient pas aux seules activités de collaboratrice de restaurant.

Or, en l'espèce, s'il affirme qu'il « n'existait pas d'autre possibilité » que le licenciement de Madame Antonia D. (voir page 6 de ses dernières conclusions) ou que « toutes les possibilités ont été examinées » (sa lettre du 7 mai 2007 au conseil de Madame Antonia D.), l'Etat belge n'est pas plus précis et ne produit aucun élément de nature à établir ses affirmations.

C'est donc également de manière convaincante que Madame Antonia D. s'appuie sur l'attestation du délégué syndical présent lors de la réunion du 28 mars 2007 selon laquelle : « Quant à l'examen de toutes les possibilités, il convient encore ici de souligner que la volonté de reclassement n'était présente que dans le chef de [Madame Antonia D.]. A preuve, c'est sur la base de nos propositions que la discussion fut menée. L'administration nous a bien raconté qu'elle a exploré toutes les pistes mais elle

¹⁰ C'est le tribunal qui souligne.

¹¹ Nathalie HAUTENNE, Karen ROSIER et Steve GILSON, « Les informations médicales dans la relation de travail », Orientations, n° spécial « 35 ans », 2005, p. 90.

s'est bien gardée de nous en indiquer ne fut-ce qu'une seule » (pièce 13 du dossier de Madame Antonia D).

22. L'Etat belge a eu ainsi une attitude fautive. Il en doit la réparation.

Madame Antonia D doit démontrer le dommage qui résulte de l'absence d'une audition préalable et du respect de l'obligation inscrite à l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

S'il est certain que si Madame Antonia D , avait été entendue lors d'une audition préalable adéquate et que l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 avait été respecté, il ne peut être écarté qu'elle aurait eu une chance de conserver un emploi auprès de l'Etat belge, il n'est pas démontré que cette chance, certaine, l'aurait nécessairement conduite à demeurer dans un emploi.

De même, il n'est pas établi que Madame Antonia D , aurait eu droit à un moment déterminé futur au bénéfice d'une prépension. Elle ne dépose ainsi aucune pièce de nature à prouver qu'elle aurait pu un jour remplir la condition de carrière si elle était restée au service de l'Etat belge.

Dans les circonstances de la cause, le préjudice de Madame Antonia D , subi suite à la violation par l'Etat belge de ses obligations, est donc essentiellement de nature morale. Ce préjudice est étranger à celui réparé par l'indemnité de rupture

Il est fixé en équité par le tribunal à la somme de 3.000 €.

4. Les dépens

23. Madame Antonia D réclame l'indemnité de procédure de base (3.000 €) pour une demande évaluable en argent située entre 60.000 € et 100.000 €.

A raison, l'Etat belge relève le caractère manifestement déraisonnable de la situation, en ce que l'indemnité réclamée en réparation du préjudice subi sur la base des articles 1134 et 1382 du Code civil est largement excessive.

Il convient en conséquence de fixer l'indemnité de procédure à la somme de 1.500 €.

5. L'exécution provisoire

24. L'octroi de cette mesure exceptionnelle n'est pas justifié par Madame Antonia D .

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Madame Antonia D. fondée dans la mesure suivante :

Condamne l'Etat belge à payer à Madame Antonia D.

- la somme brute de 2.478,96 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 mars 2006 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des retenues légales obligatoires ;
- la somme de 3.000 € à titre de réparation du préjudice moral subi, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28 mars 2006 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne l'Etat belge aux frais et dépens de l'instance, fixés dans le chef de Madame Antonia D. à la somme de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure et de 137,05 € à titre de frais de citation ;

Déboute Madame Antonia D. pour le surplus de sa demande.

Ainsi jugé par la 4^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur M. DALLEMAGNE, Juge ;
Monsieur G. ELEBAUT, Juge social employeur;
Monsieur A. LANGHENDRIES, Juge social ouvrier;

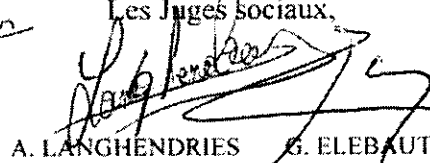
Et prononcé à l'audience publique du 29.09.2008 , à laquelle étaient présents :

Monsieur M. DALLEMAGNE, Juge,
assistée par Madame S. VAN DER POORTEN, Greffier adjoint délégué.

Le Greffier,

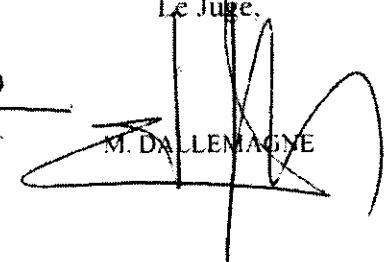

S. VAN DER POORTEN

Les Juges sociaux,


A. LANGHENDRIES

G. ELEBAUT

Le Juge,


M. DALLEMAGNE