

Copie  
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles  
art. Autres  
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2017/2242.</b>
Date du prononcé <b>19 septembre 2017</b>
Numéro du rôle <b>2015/AB/369</b>

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00000937386-0001-0012-06-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé**  
**Arrêt contradictoire**  
**Définitif**

**Madame Khadija J**

**Appelante,**  
représentée par Maître Thierry Hallet, avocat à Bruxelles.

contre

1. **LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE, en abrégé CPAS DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE**, dont le siège social est établi à 1210 Bruxelles, rue Verbist, 88 ;

**Premier intimé,**  
représenté par Maître Quentin Alaluf, avocat à Bruxelles.

2. **Monsieur Mohamed J**  
(FRANCE),

**Second intimé,**  
qui ne comparaît pas et qui n'est pas représenté à l'audience publique.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par Madame Khadija J contre le jugement contradictoire prononcé le 24 juillet 2014, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 14 avril 2015;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions d'appel du CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode, reçues au greffe de la Cour le 22 octobre 2015;

┌ PAGE 01-00000937386-0002-0012-06-01-4 ┐



Vu les conclusions de Monsieur Mohamed J. [redacted], intervenant volontaire, reçues au greffe de la Cour le 28 octobre 2015;

Vu les conclusions de synthèse de Madame Khadija J. [redacted] reçues au greffe de la Cour le 12 octobre 2016;

Entendu les conseils du CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode et de Madame Khadija J. [redacted] en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 juin 2017;

Monsieur Mohamed J. [redacted] bien que régulièrement convoqué n'a pas comparu ni personne pour lui ;

Vu l'avis du Ministère Public déposé au greffe de la Cour le 4 juillet 2017;

Vu les répliques de Madame J. [redacted] à cet avis, déposées au greffe de la Cour le 16 août 2017.

#### **I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

#### **II. L'OBJET DE L'APPEL.**

Madame J. [redacted] qui travaillait depuis le 28 mars 2008 pour le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode en tant qu'infirmière, s'est vu notifier le 22 octobre 2011, son congé moyennant une indemnité compensatoire de préavis de trois mois.

Cette rupture du contrat de travail est motivée comme suit: *«...votre comportement ne nous permet plus d'envisager la poursuite de notre collaboration. À plusieurs reprises déjà vous avez fait preuve d'agressivité verbale à l'égard de vos chefs et de vos collègues. Depuis que vous avez entamé une procédure pour harcèlement moral, vos attitudes agressives n'ont fait que croître et embellir. Le dernier incident en date, soit celui du 17 octobre 2011 en est une parfaite illustration. Non contente d'avoir été agressive au service GRH vous avez menacé de mort votre supérieur hiérarchique ».*

Le formulaire C4 délivré par le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode mentionne à la rubrique *«motif précis du chômage »*, *«ne convient plus».*



Madame JI qui a introduit en vain une demande de réintégration, a porté le différend l'opposant au CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles par requête déposée au greffe du Tribunal le 18 octobre 2012.

Madame JI estimait en effet non seulement que l'indemnité compensatoire de préavis qui lui avait été octroyée était insuffisante, mais aussi qu'elle avait droit à diverses indemnités et dommages et intérêts.

Elle a partant sollicité le Tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode, à lui payer:

- la somme de 7.374,78 € à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, majorée des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal depuis le 22 octobre 2011;
- la somme de 14.755,08 € à titre d'indemnité de protection visée par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, majorée des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal depuis le 22 octobre 2011;
- la somme de 14.755,08 € à titre de dommages et intérêts pour non audition préalable à son licenciement, majorée des intérêts judiciaires au taux légal;
- la somme de 12.500 € à titre de dommages et intérêts du chef d'injures, majorée des intérêts judiciaires au taux légal;
- la somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération (heures supplémentaires), majorée des intérêts moratoires puis judiciaires au taux légal depuis le 23 octobre 2011.
- les dépens de l'instance.

À l'audience du 27 juin 2014, Madame JI a informé le Tribunal qu'elle ne maintenait pas sa demande relative aux arriérés de rémunération.

Monsieur Mohamed JI a quant à lui déposé une requête en intervention volontaire le 19 mai 2014, ayant pour objet d'inviter l'Auditeur du travail à prendre des mesures contre Madame Khadija JI en raison de coups qu'elle aurait donnés à une tierce personne au présent litige et en raison de la dénonciation d'autres infractions pénales présumées.

Aux termes de son jugement rendu le 24 juillet 2014, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a débouté Madame JI de l'ensemble de ses demandes, et l'a condamnée au paiement des dépens de l'instance.

Le Tribunal a déclaré l'intervention volontaire de Monsieur Mohamed JI recevable, et a dénoncé au Procureur du Roi les faits constitutifs d'infractions pénales allégués par Monsieur Mohamed JI, s'ils devaient être établis.



Madame JI a interjeté appel de ce jugement, faisant grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié tant en fait qu'en droit, les éléments de la cause.

Aux termes de sa requête d'appel Madame JI sollicite la Cour de mettre à néant le jugement entrepris et de:

- dire pour droit la demande en intervention volontaire de Monsieur Mohamed J irrecevable et à tout le moins non fondée;
- condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à lui payer la somme brute de 7.374,78 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts moratoires puis judiciaires à dater du 22 octobre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à lui payer la somme de 14.755,08 € à titre d'indemnité de protection contre le harcèlement, majorée des intérêts moratoires puis judiciaires à dater du 22 octobre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à lui payer la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable au licenciement, majorée des intérêts compensatoires puis judiciaires à dater du 22 octobre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à lui payer la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour injures, majorée des intérêts compensatoires puis judiciaires à dater du 22 octobre 2011 jusqu'au parfait paiement ;
- condamner Monsieur Mohamed J : et le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode, chacun en ce qui les concerne, au paiement des entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base, soit 2.750 € et délaisser au CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode ses propres dépens.

Le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode sollicite quant à lui la confirmation du jugement entrepris, et la condamnation de Madame JI au paiement des dépens.

### III. EN DROIT.

#### 1. L'intervention volontaire de Monsieur Mohamed JI

Il convient de rappeler que dans son avis écrit déposé le 4 juillet 2017, le Ministère Public considère que « Monsieur J. Mohamed n'a (...), au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire, pas un intérêt juridique suffisant à intervenir dans la présente procédure : Il n'évoque aucun fait lié à l'occupation de sa sœur au service du CPAS et aux conséquences directes de cette occupation pour lui ».



La Cour entend suivre cet avis sur ce point, celui-ci étant tout à fait pertinent.

Il y a lieu partant de réformer le jugement quant à ce, et de déclarer l'intervention de Monsieur Mohamed J. irrecevable.

2. L'indemnité compensatoire complémentaire de préavis.

Le Tribunal a estimé que l'indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois de rémunération, octroyée à Madame J. par le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode était suffisante, un délai de préavis de trois mois devant être considéré comme convenable.

Madame J. fait grief au premier juge de ne pas avoir suffisamment pris en considération son âge, précisant à ce propos que si un jeune infirmier ou une jeune infirmière, en bonne santé, disponibles à temps plein, trouveront sans difficulté un emploi dans le secteur des soins de santé, il n'en est pas de même pour elle qui a près de 47 ans au moment de son licenciement, et qui est limitée à l'acceptation seulement d'une offre d'un mi-temps de nuit, étant déjà occupée à mi-temps dans une autre maison de repos.

Madame J. entend également rendre la Cour attentive au fait qu'en raison de son état de santé, il ne lui est pas possible d'exercer un second mi-temps dans une institution hospitalière, et que par conséquent les emplois qu'elle est susceptible d'accepter sont limités au secteur des maisons de repos.

Madame J. sollicite partant la Cour de condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à lui payer une indemnité correspondant à un préavis de six mois.

Le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode estime quant à lui, à titre principal, que *«le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois de rémunération est largement suffisant pour une employée qui avait, à l'époque de la rupture, une ancienneté de 3,5 ans»*.

Il précise néanmoins à titre subsidiaire qu'*«Il paraît conforme à la jurisprudence de fixer, dans ce type de situation, le préavis à compenser, tout au plus, à une durée de quatre mois»*.

La Cour qui constate qu'au vu de la jurisprudence en la matière, une indemnité compensatoire de préavis inférieure à quatre mois n'est qu'exceptionnellement versée à l'employée qui a exercé des fonctions similaires à celles qu'a exercées Madame J. pendant trois ans et huit mois, cette indemnité étant habituellement équivalente à quatre mois voire plus rarement cinq mois, estime qu'en l'espèce au vu de l'ensemble des critères devant être pris en considération, à savoir l'âge, l'ancienneté, la fonction, et la rémunération de Madame J. une indemnité compensatoire de préavis équivalente à quatre mois de rémunération eût dû lui être octroyée.



Madame J étant vu octroyer une indemnité compensatoire de préavis de trois mois, doit par conséquent se voir octroyer une indemnité complémentaire correspondant à un mois de rémunération, majorée des intérêts.

Il y a lieu par conséquent de déclarer l'appel sur ce point partiellement fondé, et de condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode à payer à Madame J une indemnité compensatoire complémentaire de 2.459,18 €, majorée des intérêts au taux légal à dater du 22 octobre 2011.

### 3. L'indemnité de protection.

Il n'est pas contesté que le licenciement de Madame J est intervenu postérieurement au dépôt par celle-ci d'une plainte pour harcèlement.

L'article 32 decies de la loi du 10 janvier 2007 qui vise la protection contre le licenciement, dispose en son premier paragraphe que *«l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte»*.

Le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode soutient toutefois que le licenciement de Madame J est étranger à la plainte qu'elle a déposée, ayant été motivé principalement par le fait que celle-ci avait un comportement agressif non seulement avec ses supérieurs hiérarchiques mais aussi avec ses collègues.

Le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode fait état d'une série de comportements illustrant cette agressivité, et notamment celui qu'a adopté Madame J le 17 octobre 2011, qui a été déterminant dans la décision de la licencier comme cela ressort notamment du courrier lui notifiant la rupture du contrat de travail, repris ci-avant.

On rappellera que le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode expose que le 17 octobre 2011, un incident a opposé Madame G infirmière en chef, à Madame J en ce qui concerne les prestations de nuit.

Le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode rapporte que Madame J a demandé à Madame G de lui délivrer une attestation précisant qu'elle devait prêter sept nuits par mois. Madame G l'a invitée à revenir à 14h30. Madame G avait demandé à l'autre infirmier en chef, Monsieur : d'assister à l'entretien.

Toujours selon le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode, Madame G a demandé à Madame J de prendre contact avec le service GRH et avec la directrice pour obtenir ce type d'attestation.



Tant Madame G que Monsieur I relatent dans des courriers différents adressés l'un à la directrice et l'autre au CPAS que Madame J a tenu à cette occasion des propos violents, déclarant notamment « *tu as mis des gens à la porte, tu es malhonnête, tu as tué des gens, j'ai tout un dossier chez moi et la famille de X saura que tu l'a tué, je suis musulmane et je n'ai peur de rien, je peux faire tout sauter, je vais te détruire comme tu l'as fait pour moi, tu m'as mise en dépression et tu vas me le payer, je demande pas mieux que l'on me donne mon C4, j'ai du travail ailleurs et l'on va augmenter mon temps de travail...* ».

Madame J conteste la réalité des griefs qui lui sont adressés, et soutient par ailleurs qu'en tout état de cause les griefs de l'employeur antérieurs au dépôt de sa plainte ne sont pas pertinents pour justifier le licenciement.

La Cour considère que le fait que Madame J s'est vu adresser plusieurs remarques avant le dépôt de sa plainte, c'est-à-dire in tempore non suspecto, constitue au contraire un élément justifiant que le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode avait déjà des motifs de mécontentement de son comportement. Ainsi, le comportement agressif de Madame J allégué par le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode ne paraît pas être un élément inédit invoqué pour les besoins de la cause, mais s'inscrit au contraire dans la continuité d'un comportement qui s'avérait déjà inapproprié avant le dépôt de la plainte, et qu'à un moment donné le CPAS n'a plus pu admettre compte tenu notamment de sa particulière violence.

La réalité de ce comportement agressif et violent ne paraît pas pouvoir être valablement mise en doute dès lors que celui-ci est dénoncé non seulement par les supérieurs hiérarchiques de Madame J qui précisent notamment que le comportement de celle-ci «*est source continue de tension au sein des équipes de soins*» et que «*tout est prétexte à affrontement*», mais également par la conseillère en prévention qui relate dans son rapport le comportement problématique de Madame J avec ses supérieurs hiérarchiques mais aussi avec ses collègues, précisant de surcroît que Madame J «*terrorise*» les résidents de la maison de repos.

La Cour considère qu'il résulte de ce qui précède d'une part que c'est en vain que Madame J entend contester la réalité du comportement agressif qui lui est reproché, et d'autre part qu'il est avéré que le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode a mis fin à la relation de travail pour des motifs étrangers à la plainte de Madame J.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé sur ce point, et l'appel de Madame J déclaré non fondé.





#### 4. L'absence d'audition préalable.

Madame J soutient qu'elle eût dû être entendue préalablement à son licenciement dès lors que cette obligation est expressément prévue par l'article 31 du règlement de travail. Elle précise qu'en toute hypothèse cette audition s'imposait en application du principe général de bonne administration *audi alteram partem* qui oblige l'autorité publique d'entendre personnellement la personne à l'égard de laquelle une mesure de licenciement est envisagée.

La Cour ne peut suivre les moyens et arguments développés par Madame J sur ce point.

En effet, la Cour relève d'abord que l'article 31 du règlement de travail invoqué par Madame J dispose que «*d'une manière générale et sous réserve des dispositions du règlement précité, aucune sanction n'est prise sans que le travailleur n'ait été informé des griefs qui lui sont reprochés et sans qu'il ait pu faire valoir auprès du secrétaire du Centre public d'action sociale, ses objections ou commentaires éventuels (...)*».

L'audition du travailleur n'est prévue, aux termes de cette disposition, que dans le cas où le CPAS envisage de prendre une sanction à l'égard du travailleur. Or, en l'espèce, si le licenciement de Madame J a certes été motivé par son comportement, il n'en constitue cependant pas pour autant une sanction. On rappellera en effet que Madame J n'a pas été licenciée pour motif grave, et s'est vu octroyer une indemnité de rupture.

En ce qui concerne l'application du principe général de droit *audi alteram partem*, on rappellera que la Cour de cassation a jugé, dans son arrêt du 12 octobre 2015, que ni la loi relative à la motivation des actes administratifs, ni les principes de bonne administration, en particulier celui de l'audition préalable, ne s'appliquent au licenciement d'un travailleur contractuel dans le secteur public (Cass., 12 octobre 2015, S.130026 N.).

Le Conseil d'Etat a statué également dans le même sens dans un arrêt rendu le 27 septembre 2016 (C.E., 27 septembre 2016, n°235.871).

Madame J invoque toutefois dans ses répliques à l'avis du Ministère Public, un très récent arrêt de la Cour constitutionnelle qui considère que «*La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem*» et que par conséquent «*les articles 32,3°, et 37,§ 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, interprétés comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la Constitution*» (Arrêt n°86/2017 du 6 juillet 2017).



Si l'arrêt de la Cour constitutionnelle précité invoqué par Madame JI dans ses répliques à l'avis du Ministère Public, a été rendu postérieurement aux plaidoiries et au dépôt par le Ministère Public, de son avis écrit, et constitue donc un élément nouveau, la Cour de céans n'estime cependant pas devoir ordonner la réouverture des débats, dès lors qu'à supposer même que l'audition préalable de Madame JI eût constitué une obligation pour le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode, Madame JI n'établit pas la perte d'une chance d'infléchir la décision de son employeur, et partant un préjudice qui justifierait l'octroi de dommages et intérêts.

En effet, comme l'a précisé le Tribunal du travail « *cette chance était -en l'espèce - inexistante. Depuis 2009 jusqu'à la rupture, Madame Khadija JI a adressé divers écrits à ses supérieurs, de manière telle que la direction du CPAS de Saint-Josse connaissait le point de vue de Madame Khadija JI. Le 24/10/2011, Madame Khadija JI a adressé un courrier de 13 pages à la Présidente du CPAS de Saint-Josse faisant valoir son point de vue et son conseil a introduit une demande de réintégration en date du 16/11/2011 (pièce 26 du dossier du CPAS de Saint-Josse). Par courrier du 24/11/2011, le CPAS de Saint-Josse a précisé qu'il refusait la réintégration (pièce 24 du dossier du CPAS de Saint-Josse). Le Tribunal constate qu'un entretien préalable au licenciement n'était pas de nature à modifier l'analyse de la situation par le CPAS de Saint-Josse (...)* ».

Le jugement entrepris doit par conséquent être confirmé également sur ce point.

##### 5. Les dommages et intérêts réclamés pour injures.

Il convient de rappeler que le Tribunal a jugé que « *Madame Khadija JI estime que la motivation reprise à la lettre de licenciement font référence à un comportement de kamikaze et créent un amalgame entre musulmans et terroristes, ce qui est injurieux à son égard. Le CPAS de Saint-Josse n'a pas traité directement ou indirectement Madame Khadija JI de "kamikaze", n'a jamais fait état de ce qu'elle serait musulmane et encore moins qualifié son comportement de terroriste. Cette analyse est portée exclusivement par Madame Khadija JI. Le CPAS de Saint-Josse n'a fait que reporter aux actes de licenciement le contenu du témoignage établi avant le licenciement par les deux infirmiers en chef. Madame Khadija JI ne démontre nullement que le CPAS de Saint-Josse aurait proféré la moindre injure à son égard. La demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.*»

Madame JI n'apporte aucun élément susceptible de contredire cette pertinente motivation que la Cour entend faire sienne.

L'appel n'est par conséquent pas davantage fondé quant à ce.



6. Les dépens.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de Madame J est très partiellement fondé en ce qu'il y a lieu de lui octroyer une indemnité compensatoire de préavis complémentaire d'un montant de 2.459,18 € majoré des intérêts au taux légal à partir du 22 octobre 2011.

Madame J est toutefois déboutée de son appel en ce qui concerne les autres chefs de demande.

La Cour estime dès lors que les dépens des deux instances peuvent être compensés en délaissant à chacune des parties les siens propres.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Vu l'avis écrit conforme de Monsieur le Substitut général H. FUNCK déposé au greffe de la Cour, le 4 juillet 2017,

Reçoit l'appel,

Le dit très partiellement fondé en ce qu'il y a lieu de:

- dire pour droit que l'action en intervention de Monsieur Mohamed J est irrecevable;
- condamner le CPAS de Saint-Josse-Ten-Noode uniquement à payer à Madame J la somme de 2.459,18 € à titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, majorée des intérêts au taux légal à partir du 22 octobre 2011;
- compenser les dépens,

Le dit non fondé pour le surplus .

PAGE 01-00000937386-0011-0012-06-01-4



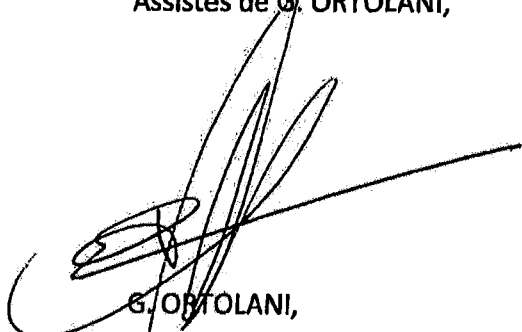
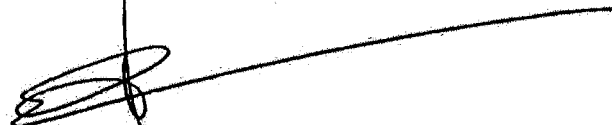
**Réforme** partant le jugement déferé dans la mesure du fondement de l'appel précisée ci-avant , et le **confirme** pour le surplus.

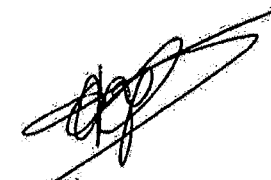

Compense les dépens en délaissant à chacune des parties les siens propres.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,  
P. WOUTERS,  
Cl. PYNAERT,  
Assistés de G. ORTOLANI,

Président,  
Conseiller social au titre d'employeur,  
Conseiller social au titre d'employé,  
Greffier

  
G. ORTOLANI,  
  
P. WOUTERS,


  
Cl. PYNAERT,  
  
X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 19 septembre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,  
G. ORTOLANI,

Président,  
Greffier

  
G. ORTOLANI,

  
X. HEYDEN,

