

## **Cour de cassation de Belgique**

### **Arrêt**

N° S.13.0092.F

**VILLE DU RŒULX**, représentée par son collège communal, dont les bureaux sont établis au Rœulx, Grand'Place, 1,

demanderesse en cassation,

représentée par Maître Michèle Grégoire, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 480, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**M. D.,**

défenderesse en cassation.

**I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 8 février 2012 par la cour du travail de Mons.

Le 10 avril 2014, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

**II. Le moyen de cassation**

La demanderesse présente un moyen libellé dans les termes suivants :

***Dispositions légales violées***

- *article 159 de la Constitution ;*
- *article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;*
- *article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.*

***Décisions et motifs critiqués***

*L'arrêt déclare l'appel principal d'ores et déjà partiellement fondé, considérant que [la défenderesse] était justifiée à demander la condamnation de la [demanderesse] à lui payer une indemnité pour licenciement abusif, fixée forfaitairement à six mois de rémunération, et réforme en conséquence le jugement entrepris à ce sujet, tout en le confirmant pour le surplus.*

*L'arrêt se fonde sur l'ensemble de ses motifs, tenus ici pour intégralement reproduits, et, en particulier, sur les motifs selon lesquels :*

*« Le licenciement abusif*

*[La défenderesse] a un statut d'ouvrière ;*

*En droit, la matière est régie par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel dispose : '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 incombe à l'employeur' ;*

*L'ouvrier bénéficie, de par cette disposition, d'une présomption réfragable du caractère abusif du licenciement et, pour renverser cette présomption, l'employeur doit établir que la décision de licencier résulte d'un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou qu'elle est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;*

*Si l'article 63 ne va pas jusqu'à autoriser un contrôle d'opportunité du licenciement, il permet néanmoins aux juridictions saisies d'une telle demande d'indemnité de vérifier la réalité du motif invoqué et, bien entendu, du lien de causalité nécessaire entre celui-ci et le licenciement et, par là, de souscrire pleinement au but poursuivi par le législateur, en l'occurrence sanctionner l'usage anormal du droit de licencier ;*

*En cas de contestation, l'employeur a la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués ;*

*L'employeur n'est, toutefois, pas lié par les motifs repris dans la lettre contenant notification du congé ou dans le certificat de chômage C4 ;*

*Il lui est ainsi loisible d'établir dans le cours de la procédure les motifs qui, bien que non invoqués antérieurement, révèlent le lien existant, soit entre le licenciement et l'aptitude ou la conduite du travailleur, soit entre le licenciement et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;*

*La situation est, toutefois, quelque peu différente lorsque l'employeur est une autorité publique tenue au respect d'obligations particulières s'ajoutant à celles du droit commun du travail, telles que la motivation du congé, qui*

*trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs ;*

*En effet, le congé qui est notifié par une autorité administrative à son personnel contractuel constitue un acte administratif qui doit faire l'objet d'une motivation formelle, conformément à cette loi du 29 juillet 1991 ;*

*Le problème est de savoir si un tel employeur de droit public peut apporter la preuve a posteriori de motifs autres que ceux qu'il a invoqués et si, s'étant abstenu de motiver son acte, il peut remédier à cette carence a posteriori ou si, au contraire, ce licenciement doit d'office être considéré comme abusif ;*

*Cette question fait l'objet d'une controverse qui n'a pas encore reçu l'éclairage de la Cour de cassation ;*

*Selon le professeur Jacqmain : 'Il faut souligner que la loi du 29 juillet 1991 a sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui concerne les ouvriers, une incidence beaucoup plus nette puisque, à défaut de motivation conforme aux exigences de la première loi, on ne voit pas comment l'employeur serait admis à produire ultérieurement les motifs qui pourraient écarter le reproche de licenciement abusif au sens de la seconde' (voyez J. Jacqmain, 'Attention, il mord : le contrat de travail dans les services publics', in *Les trente ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Ed. du Jeune barreau de Bruxelles, 2008) ;*

*Laurent Dear écrit par contre : 'S'agissant du licenciement d'un ouvrier, Mireille Jourdan relève le caractère contradictoire de la loi du 29 juillet 1991, qui exige la motivation de l'acte, et de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, qui permet une motivation a posteriori. À notre avis, et contrairement à l'opinion défendue par Jean Jacqmain, l'employeur public conserve le droit de motiver a posteriori le congé. Celui-ci, irrégulier au regard de la loi du 29 juillet 1991, qui exige que la motivation soit comprise dans l'acte et ne puisse survenir a posteriori, ne le sera pas nécessairement au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qui, dans sa rédaction actuelle, permet que les motifs soient apportés ultérieurement et même pour la première fois devant le juge' (voyez Dear, 'L'audition préalable et la motivation du*

*congé', in Le licenciement abusif, notions, évolutions, questions spéciales, Actes du colloque du 6 mars 2009 organisé par la Conférence du Jeune barreau de Charleroi, Anthémis, 2009, 112) ;*

*La cour [du travail] se rallie à la position prise par deux chambres de [cette cour] qui ont eu à connaître d'une espèce dans laquelle il s'agissait d'une demande d'indemnité pour licenciement abusif dirigée contre une administration publique ;*

*Elles ont toutes deux rejeté la possibilité pour l'employeur public de tenter de renverser la présomption de l'article 63 par l'invocation d'autres motifs que ceux qui étaient indiqués dans l'acte de licenciement ;*

*Les motivations sont différentes :*

*- se fondant sur un arrêt du Conseil d'État duquel il résulte 'qu'aux termes de l'article 3 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, la motivation de la décision doit être concomitante à la prise de celle-ci, ce qui exclut la communication tardive d'un avis auquel il est fait référence' (CE., 9 décembre 2003, n° 126.215), la huitième chambre a considéré que la vérification de la motivation devait être limitée à la seule motivation reprise sur le formulaire C4 établi et communiqué en même temps que la lettre de licenciement, à l'exclusion de toute autre motivation ultérieure, y compris celle qui est invoquée en cours de procédure ;*

*- la première chambre a justifié ce refus par la considération que la possibilité de justification des motifs a posteriori n'avait été accordée par la jurisprudence dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qu'en tant que corollaire de la règle générale d'absence d'obligation de motivation du licenciement et qu'en conséquence, il ne se justifiait pas de maintenir la même faculté dès lors que la base de sa raison d'être était anéantie par l'obligation imposée à l'employeur public de motiver l'acte de licenciement ;*

*La cour [du travail] estime, ainsi, que seule la motivation, reprise dans le formulaire C4 établi et communiqué à [la défenderesse] le 28 janvier 2009, en même temps que la lettre de licenciement, pourrait le cas échéant 'couvrir' l'irrégularité contenue dans cette lettre ;*

*Les motifs éventuels repris dans la délibération du collège, non communiquée à [la défenderesse], ainsi que les motifs invoqués en cours de procédure, doivent être écartés ;*

*Il en est d'autant plus ainsi en l'espèce qu'à ce jour, [la demanderesse] s'abstient de produire cette délibération du 26 janvier 2009 et reste ainsi en défaut d'établir le lien entre le licenciement et les récriminations contenues dans le rapport de madame V. daté du 19 janvier 2009, lien d'autant moins certain que le rapport du 19 janvier 2009 fait état de faits qui se seraient produits postérieurement ;*

*Le motif repris dans le formulaire C4 est : 'ne convient pas à la fonction' ;*

*Ce motif lié à l'aptitude de [la défenderesse] n'est manifestement pas établi. Au contraire, les pièces versées aux débats permettent de constater qu'à plusieurs reprises, [la demanderesse] a reconduit les contrats de [la défenderesse], considérant qu'elle donnait 'entière satisfaction' dans ses fonctions ;*

*En l'absence de motifs quelconques de licenciement invoqués à l'appui de la lettre de rupture et dès lors que le motif repris dans le formulaire C4 n'est pas établi, la cour [du travail] doit conclure que [la demanderesse] reste en défaut de renverser la présomption instaurée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ».*

*L'arrêt en déduit que « l'appel est fondé dans cette mesure » et que « [la défenderesse était, dès lors, justifiée à [demander] la condamnation de [la demanderesse] à lui payer une indemnité pour licenciement abusif, laquelle est fixée forfaitairement par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 à six mois de rémunération ».*

## **Griefs**

*Aux termes de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les 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.*

*Sans préjudice de l'article 39, § 1<sup>er</sup>, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ».*

*Il est constant que l'obligation de motivation contenue dans l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 impose uniquement à l'employeur de motiver le licenciement lorsque celui-ci est contesté, lui permettant, dès lors, d'apporter la preuve du motif de celui-ci ultérieurement et même pour la première fois devant la juridiction saisie du litige.*

*En outre, selon [la jurisprudence de la Cour], le juge, afin de déterminer le caractère abusif ou non du licenciement, peut fonder sa décision, « non seulement sur les motifs allégués et prouvés par l'employeur mais aussi sur d'autres éléments régulièrement produits qui, bien que n'étant pas présentés comme des motifs par l'employeur, ont toutefois, selon [lui], contribué au licenciement et ont un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service », dès lors que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 « met uniquement la preuve du motif du licenciement à charge de l'employeur » (Cass., 15 juin 1988, Pas., 1988, I, p. 1230).*

*Il est également constant que l'inexactitude ou l'absence totale de motifs avancés par l'employeur dans l'acte de congé ne rendent pas ipso facto le licenciement abusif et n'entraînent pas la nullité de celui-ci.*

*En effet, [la Cour] a rappelé à de nombreuses reprises qu' « aucune disposition légale ne subordonne à des règles de forme déterminées la validité*

*du congé, acte par lequel une partie à un contrat d'emploi manifeste à l'autre partie sa volonté de mettre fin au contrat » (Cass., 11 mai 1981, Pas., 1981, I, 1040; voir également Cass., 6 janvier 1997, Pas., I, p. 26 ; Cass., 12 octobre 1998, Pas., 1998, I, p. 1020).*

*Dès lors, la loi du 3 juillet 1978 n'impose nullement une obligation de motivation formelle de l'acte de licenciement ou que les motifs de celui-ci soient communiqués à l'employé au plus tard lors de la notification de son licenciement.*

*Par ailleurs, si l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 prévoit que « les actes administratifs des autorités administratives visées à l'article 1<sup>er</sup> doivent faire l'objet d'une motivation formelle », rien ne permet de déduire de cet article que le législateur ait voulu, en imposant cette obligation, interdire à l'employeur de droit public de motiver a posteriori sa décision de licencier un membre de son personnel, conformément au régime de droit commun applicable en la matière.*

*Il serait surprenant que le législateur de 1991 ait entendu, comme le relève M. Jacquain, « dynamiter une institution sacrée du droit des contrats de travail, tellement tabou qu'elle empêche la Belgique de ratifier la convention 158 de 1982 de l'Organisation internationale du travail relative à la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, et au surplus introduit une discrimination entre employeurs ».*

*Il est vrai qu'en vertu de la lecture que donne [la Cour] de l'article 159 de la Constitution (voir notamment Cass., 21 avril 1988, Pas., 1988, I, p. 983 ; Cass., 12 septembre 1997, Pas., 1997, I, p. 854; Cass., 20 novembre 2002, CDPK, 2003, 332), le juge doit écarter les actes administratifs individuels qui ne respectent pas l'obligation de motivation énoncée par la loi du 29 juillet 1991 mais ce principe n'empêche pas d'établir la motivation du licenciement a posteriori au moyen d'autres éléments, conformément à l'article 63 de la loi de 1978, tel qu'il est interprété par l'arrêt du 15 juin 1988 précité.*

*En l'espèce, de tels éléments ont été avancés par la [demanderesse] comme motifs du licenciement dans ses conclusions régulièrement prises en degré d'appel en ces termes : « il n'était plus concevable de maintenir le*



*contrat de [la défenderesse] en raison de son comportement (qu'il soit critiquable ou non) et en raison des nécessités du fonctionnement du service, ce qui relève de sa seule appréciation », précisant que « la preuve de ces éléments réside dans le rapport du 19 janvier 2009 de madame V., qui rapporte de multiples griefs tenant à son comportement au travail, singulièrement dans ses relations avec les quatre personnes avec lesquelles elle était amenée à travailler quotidiennement », soulignant par ailleurs qu' « il est incontestable que les relations entre [la défenderesse] et les quatre autres personnes prestant à l'école de G. s'étaient clairement détériorées. [La défenderesse] l'admet elle-même dans ses écrits de procédure et singulièrement dans sa requête d'appel : 'les relations de travail s'étaient quelque peu détériorées' ».*

*L'arrêt vise ces conclusions parmi les pièces de la procédure mais n'a pas égard aux motifs de licenciement qu'elles contiennent.*

*Par les motifs reproduits au moyen et tenus ici pour intégralement reproduits, l'arrêt refuse d'avoir égard aux motivations fournies a posteriori par la [demanderesse], pour deux motifs, à savoir, en substance, 1. le fait que l'article 2 la loi du 29 juillet 1991 impose que la motivation de la décision soit concomitante à la prise de celle-ci, ce qui exclut la communication tardive des motifs d'un licenciement, et 2. le fait que la possibilité de justification des motifs a posteriori n'a été accordée par la jurisprudence dans le cadre de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 qu'en tant que corollaire de la règle générale d'absence d'obligation de motivation du licenciement. L'arrêt en déduit qu'il ne se justifie pas de maintenir la même faculté pour les employeurs publics dès lors qu'elle est anéantie par l'obligation qui s'impose à de tels employeurs de motiver l'acte de licenciement en vertu de la loi du 29 juillet 1991.*

*En conséquence, en décidant, sur la base des considérations qui précèdent, que la [demanderesse] « reste en défaut de renverser la présomption instaurée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 », l'arrêt ajoute à cette disposition légale une condition qu'elle ne contient pas (violation de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978), méconnaît la notion légale de motivation formelle des actes administratifs (violation de l'article 2 de la loi du*

*29 juillet 1991) ainsi que la portée du pouvoir du juge d'écarter les actes administratifs qui ne respectent pas l'obligation de motivation énoncée par la loi du 29 juillet 1991 (violation de l'article 159 de la Constitution).*

### **III. La décision de la Cour**

En vertu de l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est, pour l'application de cet article, considéré comme abusif le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée qui est effectué pour des raisons 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 disposant que, en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement incombe à l'employeur, l'article 63, alinéa 2, de cette loi n'exclut pas que le juge fonde sa décision que le licenciement n'est pas abusif sur tout élément régulièrement produit aux débats qui, bien qu'il n'ait pas été invoqué par l'employeur comme un motif du licenciement, a contribué à celui-ci.

De l'article 2 de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs, qui prescrit la motivation des actes administratifs visés à l'article 1<sup>er</sup> de cette loi, il ne se déduit pas que, le licenciement par semblable autorité d'un ouvrier contractuel dût-il être motivé, cette autorité ne pourrait, en cas de contestation, faire la preuve, nonobstant l'éventuelle irrégularité du licenciement de ce chef, du caractère non abusif de celui-ci.

L'arrêt, qui refuse d'apprécier le caractère abusif du licenciement à la lumière de tout élément étranger au motif donné dans la lettre de congé ou dans « le formulaire C4 établi et communiqué à [la défenderesse] [...] en même temps que [cette] lettre », viole l'article 63, alinéa 2, précité.

Le moyen est fondé.

**Par ces motifs,**

La Cour

Casse l'arrêt attaqué en tant qu'il statue sur la demande de la défenderesse tendant à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, président, le président de section Albert Fettweis, les conseillers Koen Mestdagh, Mireille Delange, et Antoine Lievens, et prononcé en audience publique du douze mai deux mille quatorze par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

A. Lievens

M. Delange

K. Mestdagh

A. Fettweis

Chr. Storck