

Rep. N° 2011/3121

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 30 novembre 2011

4ème Chambre

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

En cause de:

Monsieur E D

partie appelante,
représentée par Maître Julie MARKEY loco Maître
BOURTEMBOURG Jean, avocat à 1060 BRUXELLES, Rue de
Suisse 24

Contre :

le CPAS D'ETTERBEEK, dont le siège social est établi à 1040
BRUXELLES, Square Docteur Jean Joly, 2,

partie intimée,
représentée par Maître Pierre de ROUBAIX loco Maître CLAES
Dominique, avocat à 1170 BRUXELLES, Ch. de la Hulpe 166

★

★

★

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 Monsieur D contre le jugement prononcé le 11 janvier 2010 par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 21 juin 2010 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur D reçues au greffe de la cour le 8 juillet 2011 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse d'appel du C.P.A.S.d'Etterbeek déposées le 8 août 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 26 octobre 2011 ;

Où le Ministère public en son avis oral donné à cette même audience ;

Vu l'absence de réplique des parties à cet avis ;

I. OBJET DE L'APPEL

Il convient de rappeler que Monsieur D est entré au service du CPAS en qualité de rédacteur le 25 octobre 1995.

Dans le contrat à durée indéterminée conclu le 25 octobre, il était prévu que Monsieur D s'engageait à réussir, dans les douze mois, l'examen linguistique de seconde langue. Il était également prévu qu'à défaut de réussir cet examen, il serait mis fin d'office à ses fonctions.

Le 31 octobre 2000, les parties ont conclu un contrat de travail à durée déterminée pour une période de deux ans, prenant cours le 1^{er} novembre 2000.

Ce contrat prévoyait que Monsieur E fournirait des prestations en qualité de secrétaire administratif-gradué informatique.

Le 21 octobre 2002, le conseil du CPAS a, par délibération, décidé d'engager Monsieur D en qualité de secrétaire administratif (gradué en informatique) pour une durée indéterminée, et ce à partir du 1^{er} novembre 2002.

Un contrat de travail fut conclu à cet effet le 29 octobre 2002.

Ce contrat prévoyait notamment en son article premier qu' « Il sera mis fin au contrat sans préavis ni indemnité, après un délai de deux ans, au cas où l'intéressé n'est pas en possession du brevet linguistique. »

L'article 10 de ce contrat prévoyait qu' « Au cas où l'intéressé ne satisfait pas aux épreuves de l'examen de secrétaire administratif (gradué en informatique), le présent contrat prendra fin sans préavis ni indemnité de

rupture et l'intéressé réintégrera sa fonction initiale d'assistant administratif ».

Le gouvernement du vice-gouverneur de l'Arrondissement de Bruxelles-Capitale, a, par arrêté du 6 décembre 2002, décidé de suspendre l'exécution de la décision prise lors de la délibération du conseil du C.P.A.S. du 21 octobre 2002 relative à l'engagement de Monsieur D en qualité de secrétaire administratif.

Cet arrêté se fondait sur le fait que Monsieur D n'avait pas satisfait aux épreuves relatives à la connaissance de la seconde langue, telles que prescrites par l'article 21 § 2 et 5 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, telles que coordonnées le 18 juillet 1966.

Le 27 janvier 2003, le conseil du C.P.A.S. a décidé de maintenir sa délibération du 21 octobre 2002 étant donné que, d'une part, entretemps Monsieur D avait satisfait à l'épreuve linguistique informatisée niveau 2+, et que d'autre part, l'article 21 § 5 des lois coordonnées ne lui était pas applicable dès lors que l'exercice de ses fonctions ne nécessitait pas de contact avec le public.

En sa séance du 24 mars 2003, le conseil du C.P.A.S. a entériné les résultats de l'examen de recrutement et de promotion au grade de secrétaire administratif.

Monsieur D faisait partie des candidats mais il n'y eut aucun lauréat.

Le conseil du C.P.A.S. a également décidé, ce même jour, d'insérer Monsieur D dans sa fonction initiale d'assistant administratif, le 19 février 2003, et d'engager à temps plein, en qualité de secrétaire administratif Monsieur V pour une durée indéterminée à partir du 17 mars 2003.

Le 7 septembre 2005, le secrétaire du C.P.A.S. Monsieur R eut un entretien avec Monsieur D en vue de son changement d'affectation du service « finances » au service facturation du Home Beauport à partir du 3 octobre 2005

Selon un courrier adressé le 13 septembre 2005 par Madame D conseillère en prévention, au bureau permanent du C.P.A.S., il apparaît que le 8 septembre 2005, Monsieur D a fait part à une personne de confiance de la cellule de « prévention contre le harcèlement moral et sexuel » de son intention de déposer une plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur R, secrétaire du C.P.A.S.

Dans un rapport établi le 13 septembre 2005 à l'intention du bureau permanent, Monsieur R fit part de sa surprise face à la réaction de Monsieur D suite à l'annonce de son affectation à la nouvelle cellule de facturation du Home Beauport.

Le bureau permanent du C.P.A.S. a pris acte de cette note lors de sa réunion du même jour, ainsi que d'une note de Monsieur D ;

Monsieur D a été entendu par le bureau permanent du C.P.A.S. et a fait état de sa difficulté à travailler dans le milieu des homes vu que cela ravive des douleurs personnelles.

Monsieur D a été en incapacité de travail à partir du 15 octobre 2005 de manière ininterrompue.

Le 23 novembre 2005, Madame D fit part au bureau permanent du C.P.A.S. de ses constatations suite à une rencontre organisée entre Monsieur D et Monsieur R visant la conciliation.

Madame D a notamment précisé que « *De prime abord, aucun des deux intéressés ne présentent de traits de caractère ou encore des conséquences psychologiques que l'on peut deviner au sein d'une relation 'harceleur-harcelé' ».*

Le 13 décembre 2005, Monsieur R adressa une note au bureau permanent du C.P.A.S. faisant état de la nécessité de procéder à l'engagement d'une nouvelle personne afin de permettre à la cellule facturation de fonctionner correctement et ce après avoir proposé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur D moyennant paiement d'une indemnité de rupture.

Le 21 mars 2006, le C.P.A.S. adressa un courrier recommandé à Monsieur D, lui faisant part de la décision prise le même jour par le bureau permanent de rompre le contrat de travail compte tenu de « l'incapacité de longue durée et ce dans l'intérêt des services ».

Le C.P.A.S. a annoncé à Monsieur D le paiement d'une indemnité de congé équivalente à douze mois de rémunération.

Par courrier du 25 avril 2006, Monsieur D a contesté le contenu des constatations formulées par la conseillère en prévention le 23 novembre 2005.

Monsieur D a cité le C.P.A.S. d' Etterbeek le 14 mars 2007 afin de voir ce dernier condamné à lui payer :

- la somme de 10.000 € à valoir sur la différence entre la rémunération qui aurait dû selon Monsieur D lui être payée entre le 24 mars 2003 et le 21 mars 2006 ;
- la somme provisionnelle de 10.000 € correspondant à la différence entre l'indemnité compensatoire de préavis de 18 mois qui aurait dû, selon lui, lui être payée et l'indemnité qui lui fut payée égale à 12 mois de rémunération et calculée sur base du traitement d'assistant administratif.,
- la somme de 15.000 € à titre de dommage moral lié à la dégradation de son état de santé

- la somme provisionnelle de 8.000 € à titre de dommages et intérêts à valoir sur une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération en qualité de secrétaire administratif (informatique) ;

toutes sommes augmentées en outre des intérêts moratoires à dater du licenciement.

Par jugement du 11 janvier 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur D recevable mais non fondée.

Le tribunal a par ailleurs condamné Monsieur D aux dépens de l'instance liquidés par le C.P.A.S. d' Etterbeek à la somme de 2.500 € à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur D a interjeté appel de ce jugement.

Sa requête d'appel est motivée comme suit :

« Concernant l'arriéré de rémunération pour la période postérieure au 24 mars 2003 »

1. Le jugement a quo considère que l'article 10, dernier alinéa, du contrat de travail du 29 octobre 2002 (pièce n°5) du requérant n'est pas une disposition par laquelle le CPAS d'Etterbeek se serait réservé le droit de modifier unilatéralement les conditions d'occupation du requérant.

Pourtant cette disposition du contrat de travail mentionne :

« Au cas où l'intéressé ne satisfait pas aux épreuves de l'examen de secrétaire administratif (gradué en informatique) le présent contrat prendra fin sans préavis ou indemnité de rupture et l'intéressé réintègrera sa fonction initiale d'assistant administratif ».

Or en vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. »

Le tribunal déclare qu'une condition résolutoire peut être valablement conclue dans un contrat de travail à durée indéterminée en se référant à un arrêt de la Cour de cassation du 18 janvier 1993 (J.T.T., 1993,p.131).

Dès lors, le jugement a quo a décidé que cette clause du contrat de travail n'était pas contraire à l'article 25 de ladite loi, et donc ne devait pas être considérée comme nulle.

2. Selon le requérant, la clause contenue dans son contrat de travail doit être considérée comme nulle et contraire à l'article 25 de la loi

relative aux contrats de travail au motif qu'il s'agit d'une condition résolutoire purement potestative. Par conséquent, la décision du Conseil du CPAS du 24 mars 2003 réinsérant le requérant dans sa fonction initiale doit être considérée comme irrégulière également (pièce n° 9).

Ainsi, en réservant la possibilité de réintégrer le requérant dans sa fonction initiale, sans préavis ni indemnité, dans l'éventualité où il ne réussirait pas l'examen de secrétaire administratif, le CPAS d'Etterbeek a inséré, dans le contrat de travail du 29 octobre 2002, une clause qui doit être considérée comme nulle sur pied de l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail.

L'organisation de l'examen, le choix des épreuves les critères de réussite et les résultats sont fixés par le CPAS d'Etterbeek qui, seul, décide si un de ses employés satisfait ou non aux épreuves des examens qu'il organise.

Il faut donc considérer que la clause contenue dans l'article 10 du contrat de travail du 29 octobre 2002 est une condition résolutoire purement potestative.

En l'espèce, la réussite ou l'échec de l'examen a des conséquences sur un des éléments essentiels du contrat de travail du requérant, à savoir la fonction pour laquelle il a été engagé, de sorte qu'il y a lieu de considérer que le CPAS d'Etterbeek a modifié unilatéralement les conditions du contrat de travail en contrevenant de la sorte à l'article 25 de la loi relative aux contrats de travail.

Par conséquent, le requérant considère que la clause doit être déclarée nulle parce que contraire à l'article 25 précité.

De sorte qu'il aurait dû continuer à être rémunéré, à partir du 24 mars 2003, à l'échelle prévue pour les personnes exerçant la fonction de secrétaire administratif (à savoir 19.856,31 EUR l'an à l'indice 13801, échelle BO1 du statut pécuniaire au 1^{er} juillet 1997, ancienneté 15 ans) au lieu de n'être rémunéré à l'échelle de traitement prévue pour la fonction d'assistant administratif (à savoir 18.101,69 EUR l'an à l'indice 138.01, échelle CO1 du statut pécuniaire au 1^{er} janvier 1997, ancienneté 15 ans).

3. En outre le jugement a quo a considéré que la réinsertion du requérant dans sa fonction d'assistant administratif n'est pas fautive et ne lui cause donc pas de préjudice d'ordre moral.

4. Selon le requérant, la décision du Conseil du CPAS de le réinsérer dans sa fonction initiale d'assistant administratif (pièce n° 9) d'une part, et son transfert dans le home Beauport d'autre part, lui ont causé un préjudice moral.

En effet, suite à ces faits, le requérant a souffert d'une grave dépression, et son état de santé s'est détérioré (pièce n° 13) au point

que le requérant a été déclaré en incapacité de travail pendant plus de 5 mois.

Pourtant le requérant avait, à de maintes reprises, avisé son supérieur des répercussions que de tels changements, et notamment son transfert vers le home Beauport, auraient sur sa santé psychique.

Concernant l'indemnité compensatoire de préavis

1. Concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire de préavis, le jugement a quo considère que compte tenu de l'âge du requérant au moment de son licenciement (47 ans), de sa fonction (assistant administratif) et de son ancienneté (10 ans et 5 mois) ainsi que de sa rémunération annuelle (32.880,42 EUR telle que renseignée par le CPAS d'Etterbeek) la durée du préavis convenable a été adéquatement fixée à 12 mois par le CPAS d'Etterbeek. Dès lors, le requérant n'aurait pas droit au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis.

2. le requérant estime que l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle il a droit est de 18 mois et non pas de 12 mois.

Pour le calcul de cette indemnité la rémunération annuelle à prendre en considération est celle afférente à la fonction de secrétaire administratif, et non pas celle concernant la fonction d'assistant administratif.

En effet la décision du conseil du CPAS d'Etterbeek du 24 mars 2003 (pièce n° 9) décidant de réinsérer le requérant dans sa fonction initiale, doit être considérée comme irrégulière de sorte que le requérant aurait dû continuer à percevoir l'échelle de traitement afférente à la fonction de secrétaire administratif.

Concernant le licenciement abusif

1. Le jugement a quo considère que le CPAS d'Etterbeek n'a pas exercé son pouvoir de rupture de manière abusive, de sorte que le licenciement du requérant ne peut être qualifié d'abusif.

En effet, selon le jugement a quo, le CPAS d'Etterbeek pouvait légitimement estimer que compte tenu des nécessités du service, il convenait de mettre fin au contrat de travail du demandeur, en incapacité de travail depuis plus de 5 mois, et ce afin qu'il puisse être procédé à l'engagement d'une nouvelle personne.

De plus, le jugement a quo estime que le licenciement en l'espèce est fondé sur d'autres raisons que la plainte pour harcèlement moral déposée par le requérant quelques mois auparavant.

Par ailleurs le jugement a quo relève que le requérant n'a pas sollicité sa réintégration, et déclare, que si une telle réintégration avait été demandée par le requérant, il ne voit pas quels arguments

Monsieur D aurait pu faire valoir afin de se justifier ou faire changer son employeur d'avis.

La requérante postule que ces deux constatations sont en opposition, en effet, il semblerait que le juge a quo lui reprocherait de ne pas avoir demandé sa réintégration, mais que si une telle réintégration avait été demandée, le juge a quo ne voit pas quels arguments auraient pu être invoqués.

De plus, le jugement a quo relève que les éléments invoqués par lui au titre de harcèlement moral ne sont nullement objectivés par des pièces du dossier.

Concernant la réintégration, le juge a quo déclare qu'il ne voit pas quels arguments Monsieur D aurait pu faire valoir afin de se justifier ou faire changer son employeur d'avis.

Selon le juge a quo, le requérant n'aurait pas apporté la preuve que l'incapacité de travail dont il était victime durant les mois précédant son licenciement est la conséquence d'un comportement fautif dans le chef du CPAS d'Etterbeek.

*Le jugement a quo décide que le CPAS d'Etterbeek a valablement affecté le requérant à une fonction équivalente au Home Beaufort sans que ceci ne soit constitutif d'une faute.
L'existence d'une impossibilité psychique (sic !).*

2. Le requérant considère que son licenciement est fautif car il intervient moins de 1 an après le dépôt de sa plainte pour harcèlement moral auprès de la cellule de Prévention compétence. En effet, ladite plainte a été introduite durant le mois de septembre 2005, alors que le requérant s'est fait licencier le 21 mars 2006.

Or l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs interdit à l'employeur de licencier un travailleur qui a déposé une plainte pour harcèlement moral ou pour harcèlement sexuel dans l'année suivant ledit dépôt, sauf si les motifs du licenciement sont étrangers à cette plainte.

En l'espèce, l'employeur n'apporte pas la preuve que le licenciement du requérant est fondé sur d'autres raisons que celles ayant donné lieu au dépôt d'une plainte.

De plus, puisque le CPAS d'Etterbeek est une autorité administrative, elle aurait dû entendre le requérant avant de procéder au licenciement afin de respecter le principe audi alteram partem. »

Monsieur D sollicite partant la Cour de réformer le jugement déféré et de faire droit à sa demande originaire.

Il postule également la condamnation du C.P.A.S. d'Etterbeek aux dépens des deux instances.

Le C.P.A.S. d' Etterbeek soutient pour sa part que l'appel est irrecevable car tardif.

Au cas où la Cour considèrerait l'appel recevable, le C.P.A.S. sollicite celle-ci de déclarer cet appel non fondé et d'en débouter Monsieur D

Le C.P.A.S. d' Etterbeek postule enfin la condamnation de Monsieur D aux dépens d'appel qu'il liquide à la somme de 2.750 €.

II. RECEVABILITE DE L'APPEL

L'appel a été introduit dans les formes légales.

En ce qui concerne les délais, le C.P.A.S. d' Etterbeek soutient qu'ils ont été dépassés.

Le C.P.A.S. qui rappelle que le jugement querellé a été rendu par le Tribunal du travail de Bruxelles le 11 janvier 2010, précise que ce jugement a été notifié aux parties le 13 janvier 2010 conformément aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le C.P.A.S. soutient que cette notification fait courir le délai d'appel d'un mois, de sorte que la requête d'appel aurait dû être déposée le 13 février 2010 au plus tard.

La Cour ne peut suivre le raisonnement du C.P.A.S. d' Etterbeek.

En effet, l'article 79 de la loi du 4 août 1996 dont il y avait lieu de faire application était bien celui en vigueur non pas au moment de l'introduction de la procédure, mais au moment où le jugement a été rendu.

Or à ce moment l'article 79 précité avait été modifié en ce sens notamment que les jugements rendus ne devaient plus être notifiés par pli judiciaire.

Pour faire courir le délai d'appel, le jugement eût dû être signifié ce qui ne fut pas le cas.

Certes, le greffe du tribunal a procédé, erronément, à la notification du jugement déféré.

Cette erreur du greffe est cependant sans incidence sur l'application de la loi.

L'appel a par conséquent bien été interjeté dans les délais légaux.

Il est partant recevable.

III. EN DROIT QUANT AU FOND

1. Arriérés de rémunération pour la période du 24 mars 2003 au 21 mars 2006

Il convient de rappeler qu'à partir du 24 mars 2003, Monsieur D a été réinséré dans sa fonction initiale d'assistant administratif suite à l'échec subi à l'examen de secrétaire administratif.

A partir de ce moment, il a perçu une rémunération conforme à la fonction qu'il exerçait.

Si Monsieur D soutient avoir contesté la décision du Conseil du C.P.A.S. du 24 mars 2003, il ne l'établit pas. Il n'établit pas davantage avoir remis en cause les critères de réussite de cet examen ni les résultats qu'il a obtenus.

Cette décision est par ailleurs conforme à la clause prévue dans le contrat de travail établi le 29 octobre 2002 conditionnant le maintien de sa fonction de secrétaire administratif à la réussite d'un examen qu'il n'a pas réussi.

Certes Monsieur D prétend actuellement que cette clause n'est pas conforme au prescrit de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978.

Cette prétention ne peut être accueillie.

En effet, comme l'a pertinemment considéré le Tribunal du travail « *cette clause n'est pas une disposition par laquelle le C.P.A.S. s'est réservé le droit de modifier unilatéralement les conditions d'occupation de Monsieur D mais une clause par laquelle les parties ont convenu que le contrat de travail, conclu pour une durée indéterminée, en qualité de secrétaire administratif prendrait fin, sans préavis ni indemnité, si Monsieur D ne réussissait pas les épreuves de l'examen de secrétaire administratif et qu'il serait, en conséquence, réintégré dans sa fonction antérieure.* »

La condition prévue dans la clause litigieuse ne peut être qualifiée de « potestative » dès lors que la réussite aux épreuves de l'examen de secrétaire administratif dépendait de Monsieur D.

C'est partant à bon droit que le Tribunal a décidé que cette clause n'était pas nulle ni contraire à l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient de préciser par ailleurs qu'ainsi que la Cour de Cassation l'a fait observé, l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 n'interdit pas que les parties conviennent que le travailleur aura temporairement une autre affectation, avec de meilleures conditions de travail et de rémunération, et que l'employeur pourra mettre fin à cette affectation, le travailleur retrouvant à ce moment au minimum les conditions de son contrat (Cass., 23 juin 1986, J.T.T., 1987, p.132).

L'argument également avancé par Monsieur D selon lequel le C.P.A.S. l'aurait confirmé dans les fonctions de secrétaire administratif de manière définitive en signant le contrat à durée indéterminée du 29 octobre

2002 suite au contrat à durée déterminée du 31 octobre ne peut davantage être retenu dans la mesure où la clause par laquelle les parties ont convenu que le contrat de travail, conclu pour une durée indéterminée, en qualité de secrétaire administratif prendrait fin, sans préavis ni indemnité, si Monsieur D ne réussissait pas les épreuves de l'examen de secrétaire administratif et qu'il serait, en conséquence, réintégré dans sa fonction antérieure, a été spécialement intégrée dans le contrat du 29 octobre 2002.

C'est de façon tout à fait cohérente que le C.P.A.S. d'Etterbeek précise à ce propos que l'examen n'ayant pas encore eu lieu à la date de la signature du contrat le 29 octobre 2002, Monsieur D n'a pas pu être « confirmé » dans les fonctions de secrétaire administratif de manière définitive.

Il résulte de ce qui précède que l'appel n'est pas fondé quant à ce.

2. L'indemnité complémentaire de préavis

Monsieur D a été licencié moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de douze mois, soit une somme de 32.880,42 €.

La Cour considère qu'eu égard à l'ancienneté, l'âge et la fonction de Monsieur D, cette indemnité couvre un préavis convenable.

La Cour relève également que cette indemnité a été correctement calculée sur base de la rémunération en cours au moment du licenciement.

L'appel n'est partant pas davantage fondé sur ce point.

3. Le dommage moral lié à la dégradation de l'état de santé de Monsieur D

La Cour constate qu'aucun élément du dossier ne permet de justifier l'existence d'un comportement fautif qu'aurait adopté le C.P.A.S. en réintégrant Monsieur D dans sa fonction initiale.

Le transfert de Monsieur D vers le Home Beauport n'apparaît pas davantage relever d'un comportement fautif, Monsieur D n'établissant pas que ce transfert ne fut pas justifié par des raisons d'organisation.

En tout état de cause, Monsieur D n'établit pas l'existence d'un lien causal. En d'autres termes, il ne justifie pas que les problèmes psychiques dont il a souffert résultent des conditions de travail qu'il invoque.

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

4. Dommmages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour relève qu'ainsi que le fait pertinemment observer le C.P.A.S. d'Etterbeek en termes de conclusions Monsieur D a supprimé dans ses conclusions d'appel toute référence expresse à la loi du 4 août 1996 et n'invoque plus de faits de harcèlement moral à l'appui de ses demandes.

Monsieur D ne paraît même plus invoquer le fait que le licenciement est intervenu dans les douze mois qui ont suivi le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral, pour justifier son caractère abusif.

Monsieur D invoque toutefois le fait que la décision de licenciement n'a pas été précédée d'une audition préalable et que par conséquent il n'a pas pu présenter ses moyens de défense par rapport à cette décision.

Si c'est avec pertinence que le C.P.A.S. d' Etterbeek rappelle que la loi du 3 juillet 1978 ne contient aucune obligation générale d'audition préalable au licenciement, force est de constater que la doctrine et la jurisprudence considèrent que le principe *Audi alteram partem* s'applique non seulement aux rapports qu'entretiennent les autorités administratives avec leur personnel statutaire, mais aussi à ceux que celles-ci entretiennent, en tant qu'employeur, avec leur personnel contractuel (voy. sur ce point O. DEPRINCE, « Audition préalable et motivation de licenciement : un état de la question, quelques réflexions » in Le droit du travail dans tous ses secteurs, ouvrage collectif sous la direction de M. DUMONT, C.U.P., Anthemis, 2008, p. 143.

Cette application du principe d'audition préalable aux agents contractuels se fonde notamment sur le principe de bonne administration.

Comme le précise Olivier DEPRINCE « *Selon la jurisprudence, la sanction du licenciement opéré sans audition préalable de l'agent contractuel consiste en des dommages et intérêts devant réparer la perte d'une chance de conserver l'emploi. La perte de cette chance doit être appréciée au regard des circonstances propres au cas d'espèce* » (O. DEPRINCE, op.cit., p.146).

En l'espèce, Monsieur D qui rappelle et justifie avec pertinence que la perte de chance de conserver son emploi constitue un préjudice distinct de celui découlant directement du licenciement et réparé de manière forfaitaire par l'indemnité compensatoire de préavis, évalue celle-ci à sept mois de rémunération dans les motifs de ses conclusions et à six mois de rémunération en qualité de secrétaire administratif dans le dispositif de celles-ci.

Outre cette confusion manifeste quant à l'évaluation du préjudice allégué, il ne peut être question d'évaluer celui-ci en se basant sur une rémunération de secrétaire administratif, et ce pour les motifs développés ci-avant.

Le C.P.A.S. d' Etterbeek soutient pour sa part, à titre subsidiaire, que Monsieur D n'aurait subi aucun dommage du fait du défaut d'audition préalable, défaut d'audition qu'il ne conteste pas mais qu'il juge sans incidence dès lors que la décision de licencier est clairement motivée.

La Cour entend rappeler que la motivation du licenciement et l'audition préalable sont deux choses différentes, et que l'on peut aisément concevoir qu'une décision de licencier, fût-elle clairement motivée, eût pu ne pas être prise si l'employé avait été auditionné préalablement.

Pour autant que de besoin, la Cour entend également rejeter l'argument du C.P.A.S. d' Etterbeek, consistant à soutenir que le licenciement de Monsieur D étant étranger à son comportement, il n'y avait pas lieu de procéder à une audition préalable.

En effet, comme le précise Olivier DEPRINCE citant la doctrine la plus autorisée, le principe du respect dû aux droits de la défense et au principe *Audi alteram partem* touche non seulement aux mesures disciplinaires mais encore aux mesures graves prises en considération de la personne, et même à toutes les mesures graves (voy. O. DEPRINCE, citant notamment P. LEWALLE, Contentieux administratif, op. cit., p. 143).

S'il apparaît donc bien au vu de ce qui précède que Monsieur D est en droit de se voir indemnisé du préjudice subi du fait du défaut d'audition préalable à son licenciement, il faut également rappeler la confusion et les inexactitudes afférentes à la base de calcul de cette indemnisation soumis par celui-ci à la Cour.

La perte de chance de conserver un emploi doit, comme cela fut précisé ci-avant, être évaluée au regard des circonstances de la cause.

C'est en vain que le C.P.A.S. soutient à ce propos que Monsieur D ne démontre pas qu'il aurait perdu une chance de conserver son emploi.

Le terme « chance » implique en effet précisément une incertitude, une hypothèse qui en soi ne permettent aucune démonstration.

Il peut cependant exister des éléments de fait ou des indices autorisant à considérer les chances invoquées comme réelles mais aussi comme minimales.

Dans la mesure où le licenciement intervenu paraît avoir été justifié par des contraintes organisationnelles, eu égard à l'absence de Monsieur D, les chances pour celui-ci de conserver son emploi apparaissent maigres. Toutefois, elles ne sont pas inexistantes.

Si la Cour estime que le préjudice allégué de 8.000 € est de toute évidence surévalué, elle considère cependant qu'il peut être raisonnablement évalué de manière forfaitaire à 5.000 € majorés des seuls intérêts au taux légal prenant cours à la date de la prononciation du présent arrêt.

5. Les dépens

Si Monsieur D « succombe » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire, à la plupart de ses demandes, il n'eût pu toutefois se voir reconnaître le droit à des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable à son licenciement s'il n'avait pas diligenté de procédure judiciaire.

C'est partant à tort qu'il a été condamné à la totalité des dépens de première instance.

Par ailleurs, le C.P.A.S. d'Etterbeek est également une partie « succombante » au sens de l'article 1017 du Code judiciaire dans la mesure où il se voit, aux termes du présent arrêt, condamné à payer à Monsieur D des dommages et intérêts.

La Cour considère dès lors qu'il y a lieu de compenser les dépens, en délaissant à chacune des parties les siens propres.

PAR CES MOTIFS :

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres plus amples ou contraires,

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

Entendu Monsieur le Substitut général Eric de Formanoir de la Cazerie en son avis oral conforme donné à l'audience publique du 26 octobre 2011 ;

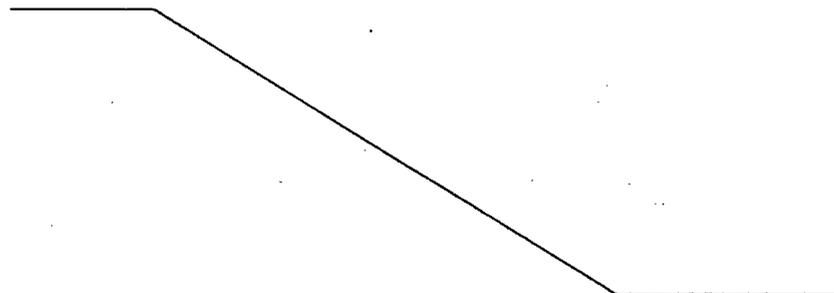
Reçoit l'appel,

Le dit partiellement fondé uniquement en ce qu'il y a lieu de dire pour droit :

- que Monsieur D est en droit de se voir octroyer des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable à son licenciement. Ces dommages et intérêts au paiement desquels le C.P.A.S. d'Etterbeek est par conséquent condamné, sont évalués par la Cour à la somme de 5.000 euros (cinq mille euros) majorés des seuls intérêts prenant cours à dater du prononcé du présent arrêt ;
- que c'est à tort que le Tribunal du travail a condamné Monsieur D aux dépens de l'instance ;

Réforme le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel précisé ci-avant, et le confirme pour le surplus ;

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

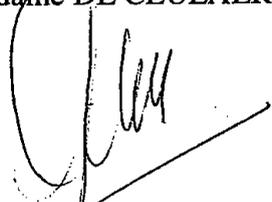


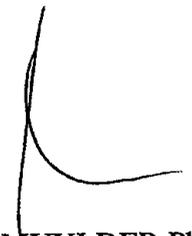
Ainsi arrêté par la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
composée de :

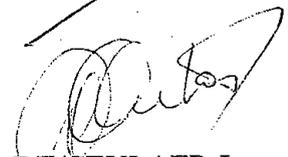
Monsieur HEYDEN X.,
Monsieur MILLET L.,
Monsieur VAN MUYLDER Ph.,
assistés de
Madame DE CEULAER J.,

Conseiller président la Chambre,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre employé,

Greffier en chef ff.


MILLET L.


VAN MUYLDER Ph.


DE CEULAER J.


HEYDEN X.

et prononcé, en langue française, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème}
chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 novembre 2011,
où étaient présents :

Monsieur HEYDEN X.,
assisté de
Madame DE CEULAER J.,

Conseiller président la Chambre,

Greffier en chef ff.


DE CEULAER J.


HEYDEN X.

