

Rep. N° 2013/98

R.G.N° 2011/AB/712

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 JANVIER 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Monsieur P D

Appelant,
représentée par Maître Jacques Clesse, avocat à Liège.

Contre :

L'ÉTAT BELGE, Service Public Fédéral de Programmation
Politique Scientifique, en abrégé « SPP Politique scientifique »,
représenté par le Ministre de la politique scientifique dont les
bureaux sont établis à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 231 ;

Intimée,
représentée par Maître Romina Murru loco Maître Marie-Françoise
Dubuffet, avocate à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

Monsieur P D a fait appel le 28 juillet 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 26 avril 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 septembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

L'État belge a déposé ses conclusions le 12 août 2011, des conclusions additionnelles et de synthèse le 14 février 2012 et des conclusions de synthèse le 5 juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur P D a déposé ses conclusions le 5 décembre 2011 et des conclusions additionnelles et de synthèse de 4 mai 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 novembre 2012 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Monsieur P D a été engagé par l'État belge pour travailler en tant qu'expert au sein des services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles à partir du 15 mars 1999 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

À partir du 1^{er} décembre 2008, il a été affecté par avenant à son contrat de travail au SPP Politique scientifique en qualité d'attaché A2 'politique de communication'. La fonction de porte-parole du SPP lui a été confiée.

Le 17 décembre 2009, Monsieur P D a été convoqué par Monsieur F M, chef de service et président du comité de direction du SPP. Les parties sont en désaccord quant au contenu et à la durée de l'entretien, mais il n'est pas contesté qu'il s'est clôturé par l'annonce verbale du licenciement de Monsieur P D.

La rupture du contrat de travail a également été notifiée par un courrier du même jour, qui n'indiquait aucun motif de licenciement. Une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 mois de rémunération a été payée par l'État belge.

En réponse à un courrier de l'organisation syndicale de Monsieur D, l'État belge précisa, par une lettre du 9 février 2010, que le motif du licenciement était le suivant : « *Monsieur D ne correspondait en fait plus en matière de communication à la ligne que je souhaite voir appliquer dans notre département. J'ai d'ailleurs eu l'occasion à plusieurs reprises, ces derniers mois, de lui en faire part de vive voix* ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur P D a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'État belge à lui payer 25.000 euros à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 26 avril 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté Monsieur P D de sa demande.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur P D demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et de condamner l'État belge à lui payer la somme de 25.000 euros, à majorer des intérêts, à titre de réparation du dommage matériel et du dommage moral, chacun étant évalué à 12.500 euros.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

L'État belge doit payer à Monsieur P D 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de ses obligations d'audition préalable et de motivation formelle du licenciement.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur P D fonde sa demande de dommages et intérêts sur deux griefs :

- il considère ne pas avoir été dûment entendu avant d'être licencié
- il estime que son licenciement n'a pas été motivé comme l'exige la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs.

1. Les principes

1.1. L'obligation d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier

L'obligation d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier découle du principe général de droit administratif relatif au droit d'être entendu (dit le principe « audi alteram partem »).

Ce principe impose à toute autorité administrative d'entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave, dont le licenciement, pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement (voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS, 2003, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT, 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522 ; C.T. Bruxelles, 23 avril 2012, JTT, p. 284 ; C.E., 10 février 2004, arrêt n° 127.986 ; C.E., 4 juillet 2011, arrêt n° 214.399 ; P. LEWALLE, Contentieux administratif, 2002, n° 176, p. 169 à 191).

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée (C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001). Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse être assisté du défenseur de son choix (C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011). Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.

Il est vrai que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit aucune obligation d'audition préalable avant la notification d'un licenciement. Ceci n'empêche pas qu'en sa qualité d'autorité administrative, un employeur public soit astreint au respect de règles propres au droit administratif comme le principe général relatif au droit d'être entendu. Les garanties offertes à l'agent contractuel par le droit administratif se cumulent avec les droits qu'il puise dans la loi relative aux contrats de travail, sous réserve de l'hypothèse dans laquelle l'application du principe général serait incompatible avec la loi du 3 juillet 1978 (C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009) – tel n'est pas le cas en l'espèce.

C'est en vain que l'État belge invoque une discrimination entre les agents contractuels du service public et les travailleurs occupés dans le secteur privé. L'État belge, qui agit dans la présente cause en tant qu'employeur, n'a pas qualité pour se prévaloir d'une discrimination au préjudice d'un travailleur, a fortiori du secteur privé. L'État belge peut en revanche, de manière pertinente, invoquer la différence de traitement entre les employeurs du secteur public, dont il fait partie, et ceux du secteur privé. La Cour estime cependant qu'analysée sous cet angle, la différence de traitement se justifie par la qualité d'autorité administrative qui caractérise l'employeur public. Cette spécificité justifie que l'employeur – autorité publique soit astreint au respect de règles de droit administratif, inapplicables à un employeur du secteur privé.

1.2. L'obligation de motiver formellement le licenciement

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La loi du 29 juillet 1991 s'applique à tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un administré (article 1^{er} de la loi). Le licenciement d'un agent contractuel répond à chacun de ces critères. La loi lui est donc applicable.

Il n'est pas requis, en outre, pour entrer dans le champ d'application de la loi, que l'acte administratif soit écrit. Soutenir que le licenciement verbal échappe à l'obligation de motivation formelle revient à inverser indûment la perspective : le licenciement verbal étant un acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et ayant pour but de produire des effets juridiques à l'égard de l'administré, agent contractuel, il entre dans le champ d'application de la loi et doit donc être motivé. S'il ne l'est pas, il faut constater que la loi a été violée et non postuler qu'elle n'est pas applicable.

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte lui-même, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision. Elle doit être adéquate (article 3 de la loi) (voyez C.T. Bruxelles, 26 novembre 2002, CDS, 203, p. 458 ; C.T. Bruxelles, 10 décembre 2003, JTT, 2005, p. 185 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS, 2007, p. 522 ; C.T. Bruxelles, 27 novembre 2007, JTT, 2008, p. 167).

1.3. La sanction

À supposer que l'agent contractuel licencié par une autorité administrative démontre que celle-ci a violé son obligation de l'entendre préalablement à la décision et/ou son obligation de motiver le licenciement, encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative.

L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

L'obligation de motivation poursuit également l'objectif de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. En effet, la rédaction consciencieuse d'une motivation exige de son auteur qu'il confronte la décision qu'il a l'intention de prendre aux pièces du dossier et qu'il la soumette aux exigences de rigueur et d'impartialité du raisonnement.

L'obligation de motivation doit en outre permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels.

(voyez P. LEWALLE, op. cit., p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522).

2. Application des principes en l'espèce

2.1. L'audition préalable

Monsieur F D agent contractuel au service de l'État belge, a été licencié pour des motifs liés à sa manière d'exercer ses fonctions. Le président du comité de direction du SPP a en effet indiqué, par une lettre du 9 février 2010, que Monsieur D ne correspondait plus en matière de communication à la ligne qu'il souhaitait voir appliquer dans le département. Ce motif de licenciement est lié à la personne et au comportement de Monsieur D

Conformément aux principes exposés ci-dessus, l'État belge avait l'obligation d'informer préalablement Monsieur P. D. des motifs pour lesquels son licenciement était envisagé ainsi que de lui donner la possibilité effective de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée.

Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'État belge ait satisfait à cette obligation. Aucune pièce ne fait état du moindre grief ni même de la moindre remarque à Monsieur P. D. au cours de l'exécution du contrat de travail. Il ne ressort pas des pièces, et l'État belge n'allègue d'ailleurs pas que Monsieur P. D. ait été informé au préalable de l'objet de sa convocation à l'entretien qui s'est déroulé le 17 décembre 2009. Cet entretien a donc eu lieu sans que l'opportunité ait été effectivement donnée à Monsieur D. de s'expliquer sur les reproches qui ont été invoqués, ensuite, à l'appui de son licenciement.

Dès lors, il faut constater que l'État belge a méconnu son obligation d'audition préalable. Ceci constitue une faute dans son chef.

2.2. La motivation formelle

La motivation formelle du licenciement, requise par la loi du 29 juillet 1999, fait défaut. Le motif du licenciement n'a été notifié succinctement à Monsieur P. D. que par lettre du 9 février 2010, plusieurs mois après son licenciement.

La violation de la loi du 29 juillet 1999 constitue également une faute dans le chef de l'État belge.

2.3. La demande de dommages et intérêts

Conformément aux règles rappelées ci-dessus, Monsieur P. D. peut demander l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par les fautes commises par l'État belge, pourvu qu'il établisse d'une part l'existence d'un préjudice distinct de celui causé par le licenciement, et d'autre part le lien de causalité entre la faute commise par l'État belge et le préjudice qu'il a subi.

Monsieur P. D. fait valoir que son préjudice consiste en la perte d'une chance de conserver son emploi et en un sentiment d'injustice.

Comme il a déjà été souligné, les obligations auxquelles l'État belge a failli en l'espèce ont notamment pour but de favoriser une prise de décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale et, pour ce qui concerne l'obligation d'audition préalable, d'offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

Monsieur P. D. conteste le motif de son licenciement, tel qu'il a été communiqué à son organisation syndicale le 9 février 2010 et tel qu'il est explicité dans les conclusions.

S'il avait pu apporter des explications et justifications avant que la décision de procéder à son licenciement ne soit prise, il n'est pas exclu que la décision eût

été différente. L'État belge ne dépose aucun élément permettant d'établir le bien-fondé du motif de licenciement qu'il invoque, de sorte qu'il ne peut être présumé que l'audition préalable de Monsieur P D eût été inutile au vu de ces motifs.

Il ne ressort dès lors pas du dossier auquel la Cour peut avoir égard que le licenciement de Monsieur P D était inévitable. L'absence d'audition préalable a fait perdre à Monsieur P E une chance de conserver son emploi.

Il ne peut davantage être exclu que la rédaction consciencieuse d'une motivation par la personne compétente pour licencier eût été de nature à influencer sa décision elle-même.

Le non-respect de ces garanties a dès lors fait perdre à Monsieur P D des chances de conserver son emploi.

Par ailleurs, le fait de ne pas avoir été entendu avant d'être licencié et de ne pas avoir été informé des motifs de cette décision au moment où elle lui a été notifiée a suscité dans son chef un sentiment d'humiliation et d'injustice qui constitue un préjudice moral (TT Bruxelles, 30 octobre 2000, JTT 2001, p. 52 ; C.T. Bruxelles, 30 mai 2006, CDS 2007, p. 522).

Ces deux volets du dommage sont distincts de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. La Cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 2.500 euros (dommage matériel) et 2.500 euros (dommage moral), soit un montant total de 5.000 euros.

3. Les dépens

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire).

En l'espèce, Monsieur P E a obtenu gain de cause quant au principe, mais il n'a pas été suivi quant au montant de sa demande.

Il y a dès lors lieu de répartir les dépens et de les compenser partiellement, de telle sorte qu'il subsiste un solde dû par l'État belge à Monsieur P D de 1.000 euros par instance, soit un montant total de 2.000 euros.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau, condamne l'État belge à payer à Monsieur F D 2.500 euros à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice matériel et 2.500 euros à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice moral, le tout étant majoré des intérêts calculés au taux légal à partir du 17 décembre 2009 ;

Condamne l'État belge à payer à Monsieur P D le solde des dépens de la première instance et de l'instance d'appel, liquidé à 2.000 euros à ce jour.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



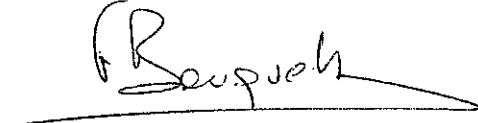
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 janvier 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

