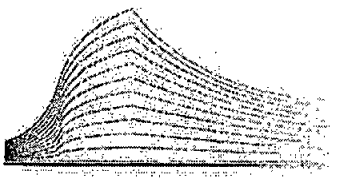


Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire **2014 / 1228**	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **06 mai 2014**	
Numéro du rôle **2012/AB/639**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000008877-0001-0013-01-01-1

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

Monsieur François L

Appelant,
comparaissant en personne, assisté par Maître Viviane Vannes et Maître Samira Lamasni, avocates à Bruxelles.

contre

Le Centre Public d'Action Sociale de Bruxelles, en abrégé **CPAS DE BRUXELLES**, établissement public, dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue Haute, 298A ;

Intimé,
représenté par Maître Quentin Alaluf, avocat à Bruxelles.

☆

☆ ☆

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur François L a fait appel le 27 juin 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 10 février 2012.

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 5 septembre 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Le CPAS de Bruxelles a déposé ses conclusions le 27 septembre 2012, ses conclusions additionnelles et de synthèse le 28 janvier 2013 et ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 30 septembre 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur François L a déposé ses conclusions le 26 novembre 2012 et ses conclusions additionnelles le 19 juillet 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 mars 2014 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.

II. LES FAITS

Monsieur François L a été engagé par le CPAS de Bruxelles dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 1er juin 2008 au 31 mai 2011 en qualité de secrétaire administratif.

Il était affecté au département de l'insertion socioprofessionnelle et était en charge du projet 'FSE-nettoyage'.

Le mardi 12 janvier 2010, en quittant les locaux du CPAS à la fin de sa journée de travail, il a emporté deux rouleaux de sacs-poubelle (un rouleau de sacs jaunes et un rouleau de sacs bleus). Il a été vu par sa supérieure hiérarchique, Madame D , coordinatrice du département d'insertion socioprofessionnelle.

Le lendemain, 13 janvier, il a été entendu à ce sujet par trois supérieures hiérarchiques : Madame D , Madame C (responsable du département d'insertion socioprofessionnelle) et Madame D . Il a affirmé avoir acheté les rouleaux de sacs-poubelle dans un magasin pendant son heure de table. Le CPAS a pris contact avec ce magasin, qui a expliqué qu'il n'avait pu vendre de rouleau de sacs-poubelle bleus en raison d'une pénurie.

Monsieur François L a à nouveau été entendu par ses supérieures le même jour vers 11 heures et a été confronté à ce fait. Il a avoué avoir emporté les deux rouleaux de sacs-poubelle pour son usage privé.

Le jour même, il a adressé une lettre d'excuses à sa hiérarchie. Il a racheté des rouleaux de sacs dans deux magasins à 11 heures 24 et à 15 heures 45 et les a remis au CPAS.

Le jeudi 14 janvier 2010, Madame C a établi un signalement écrit au sujet des faits, demandant l'application d'une sanction. Monsieur L a demandé, par écrit, le même jour, à être entendu par le comité ou la commission d'audition.

Par un courrier recommandé du mercredi 20 janvier 2010, le Secrétaire du CPAS a convoqué Monsieur François L pour être entendu par la Commission d'audition le mercredi 27 janvier. Cette audition a effectivement eu lieu.

Lors de sa réunion du mercredi 3 février 2010, le Conseil de l'action sociale a décidé de licencier Monsieur François L pour motif grave. Cette décision lui fut notifiée par un courrier recommandé du jour même.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur François L a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner le CPAS de Bruxelles à lui payer la somme de 14.264 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts et des dépens.

Par un jugement du 10 février 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur François L non fondée, l'en a débouté et l'a condamné à payer au CPAS de Bruxelles 1.210 euros à titre de dépens.

IV. L'APPEL

Monsieur François L demande à la Cour du travail :

- de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- de déclarer nulle la décision du 3 février 2010 du Conseil de l'action sociale ;
- de condamner le CPAS de Bruxelles à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois : 14.531,43 euros ;
- de condamner le CPAS à lui payer des dommages et intérêts fixés à 2.500 euros pour incompétence de l'auteur de l'acte ;
- de condamner le CPAS aux dépens des deux instances ;
- de condamner le CPAS aux intérêts sur ces sommes, à capitaliser à partir du dépôt des conclusions.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement pour motif grave est tardif et injustifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes

1.1.1. La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais *in concreto* en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, p 190). Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Le juge doit tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur.

Il doit également apprécier la faute concrètement dans le chef de l'employeur, en tenant compte des règles internes et éthiques de l'entreprise et de « la culture de l'entreprise ».

Lorsqu'il ressort des éléments factuels soumis au juge que l'employeur lui-même n'a pas estimé que la poursuite de la collaboration était rendue immédiatement et définitivement impossible par la faute commise, celle-ci ne peut constituer un motif grave au sens de l'article 35 de la loi. Tel peut être le cas, notamment, selon les circonstances de l'espèce, lorsque l'employeur a tiré inutilement en longueur l'enquête sur les faits (Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C.trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152).

1.1.2. Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, *www.cass.be*).

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai pour licencier prend cours à la fin de l'enquête. La loi n'impose pas que l'enquête soit entamée sans délai et menée avec célérité (Cass., 17 janvier 2005, *Chr.D.S.*, p. 207). Toutefois, la durée de l'enquête peut être prise en considération pour décider, selon les circonstances de la cause, que la partie qui a donné congé ne considérait pas les faits comme suffisamment graves, même s'ils se révélaient exacts, pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties (Cass., 8 avril 1991, *Chr.D.S.*, 1994, p. 343).

Quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, selon les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits (Cass., 5 novembre 1990, *www.cass.be*, n° JC90B53 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500).

Lorsque l'audition préalable du travailleur est nécessaire pour permettre à l'employeur d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits, la circonstance que le travailleur ne se présente pas à l'audition ne fait pas perdre à celle-ci son caractère nécessaire (O. DEPRINCE, « Licenciement pour motif grave : faut-il revenir encore sur la question de l'audition préalable ? », *Le congé pour motif grave*, coord. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 103).

L'enquête sur les faits, l'audition du travailleur ou toute autre mesure d'instruction n'ont pour effet de postposer la prise de cours du délai dont l'employeur dispose pour licencier que pour autant que ces mesures soient nécessaires pour lui permettre d'acquérir une certitude suffisante au sujet des faits. Le délai pour donner congé ne peut être différé par des vérifications superflues. Il prend cours dès que la connaissance suffisante des faits est acquise (C.trav. Liège, 20 mars 2008, *Chr.D.S.*, 2009, p. 43).

Le délai pour licencier pour motif grave prend cours au moment où le fait litigieux est parvenu à la connaissance de la personne qui a le pouvoir de rompre le contrat (Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149).

Lorsque le pouvoir de licencier est détenu par un organe délibérant, le délai pour licencier prend cours, en règle, le jour où les faits sont valablement portés à la connaissance de cet organe réuni (C.trav. Liège, 23 novembre 1999, *Chr.D.S.*, 2001, p. 265 ; Trib.trav. Bruxelles, 4 novembre 1998, *Chr.D.S.*, 2001, p. 275 ; O. DEPRINCE, *op. cit.*, p. 138).

Le juge ne peut pas estimer que le fait est connu de l'employeur pour le motif que la personne compétente pour licencier devait avoir pris connaissance de ce fait plus tôt (Cass., 14 mai 2001, *www.cass.be*). Il ne peut pas exiger que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal (Cass., 7 décembre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 149).

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative en faveur des deux parties. Le juge est dès lors tenu d'en vérifier le respect d'office (Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, p. 369).

Il ne peut y être dérogé par une disposition d'un rang inférieur dans la hiérarchie des normes telle que, notamment, une convention collective de travail, un règlement de travail ou une

convention individuelle (Cass., 22 mai 2000, *J.T.T.*, p. 369 ; C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009, *www.raadvst-consetat.be*). Une procédure préalable au licenciement prévue par une telle disposition ne peut allonger le délai pour licencier fixé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ni différer sa prise de cours, sauf si et dans la mesure où les actes prescrits par cette procédure s'avèrent, dans les circonstances de l'espèce, nécessaires pour permettre à la personne compétente pour licencier d'acquérir une connaissance certaine des faits (M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », *Le congé pour motif grave*, coord. S. GILSON, Anthémis, 2011, p. 82).

1.1.3. La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

> « *Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.*
> *L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis* » (C.trav. Bruxelles, 9 juin 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 74).

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Le délai pour licencier pour motif grave

Conformément aux principes déjà exposés, l'application d'une procédure préalable au licenciement prévue par le règlement de travail et par un ordre de service, consistant pour l'essentiel en l'audition préalable par une commission d'audition, ne dispense pas le CPAS de respecter le prescrit impératif de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Il convient donc de concentrer l'examen sur le respect de la loi.

Il n'est pas contesté que le Conseil de l'action sociale est l'organe du CPAS compétent pour licencier.

Le délai pour licencier prend dès lors cours à la date à laquelle cet organe a acquis une connaissance suffisante des faits reprochés à Monsieur François L Il incombe au CPAS de le démontrer en fait.

Les faits reprochés à Monsieur François L se sont produits le 12 janvier et le 13 janvier 2010.

Dès le 14 janvier 2010, la supérieure hiérarchique de Monsieur François L a établi un signalement écrit, demandant qu'une sanction soit prise. À sa propre demande, Monsieur François L a été convoqué devant la Commission d'audition et y a été entendu à propos des faits le mercredi 27 janvier 2010.

Le Conseil de l'action sociale a pris sa décision sur la base du signalement établi par Madame C et du procès-verbal d'audition par la Commission d'audition.

Le Conseil de l'action sociale se réunit tous les mercredis, selon les explications données par le CPAS (lettre du 3 mars 2010 à Me Vannes).

Or, Monsieur François L a été entendu par la Commission d'audition le mercredi 27 janvier 2010. Deux des membres de la Commission d'audition sont également membres du Conseil de l'action sociale. Il est dès lors possible que le Conseil de l'action sociale ait été informé des faits dès le 27 janvier, par ses deux membres qui ont auditionné Monsieur L le même jour.

La charge de la preuve du respect du délai pour licencier pesant sur le CPAS, c'est à lui qu'il incombe de démontrer à quelle date le Conseil de l'action sociale a eu connaissance des faits. Dès lors qu'il est possible que cette date soit le 27 janvier 2010, il incombe au CPAS de démontrer que tel n'est pas le cas et que le Conseil n'a eu connaissance des faits que le 3 février 2010, comme le CPAS le soutient.

Le procès-verbal du Conseil de l'action sociale du 27 janvier 2010 n'est pas produit, ni aucun autre élément qui permettrait d'établir que le Conseil de l'action sociale n'a pas eu connaissance des faits à cette date.

Le licenciement a eu lieu plus de trois jours ouvrables après le 27 janvier 2010.

Dès lors, le CPAS ne prouve pas avoir respecté le délai légal pour notifier le licenciement pour motif grave.

1.2.2. Le motif grave

Monsieur François L a emporté deux rouleaux de sacs-poubelle, pris dans la réserve du CPAS, pour en faire usage à titre privé.

Ce comportement est manifestement fautif.

La faute présente un certain degré de gravité, car le fait de s'approprier un bien appartenant à son employeur est de nature à susciter un doute sur l'honnêteté de Monsieur François L . Or, celui-ci avait accès, dans le cadre de ses fonctions, à du matériel appartenant au CPAS, de sorte que celui-ci devait pouvoir lui faire confiance.

La Cour retient cependant plusieurs circonstances qui atténuent la gravité de la faute : la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédent dans le chef de Monsieur François L les excuses qu'il a présentées par écrit, l'absence de toute manœuvre frauduleuse.

La Cour tient également compte du fait que Monsieur François L a pris ces sacs-poubelle pour en faire un usage immédiat dans un contexte d'urgence (déménagement). Si ceci n'excuse pas la faute, ce contexte la distingue d'un vol d'argent ou de marchandise à des fins d'enrichissement personnel.

Il faut aussi constater que la hiérarchie de Monsieur François L n'a manifestement pas estimé que son comportement était à ce point grave qu'il rendait toute collaboration immédiatement impossible. Ainsi, il a fallu non moins de six jours, à partir du signalement écrit des faits, pour qu'une convocation devant la Commission d'audition soit adressée à Monsieur François L . Certes, la jurisprudence rappelée ci-dessus interdit-elle d'exiger que l'organisation de l'institution soit telle que l'organe investi du pouvoir de licencier soit informé des faits dans de brefs délais. Il ne peut davantage être déduit de cette lenteur que le CPAS ne considérait pas les faits comme suffisamment graves pour rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration entre les parties, parce que la lenteur n'est pas le fait de l'organe compétent pour licencier. Néanmoins, l'opinion de la hiérarchie sur la gravité du manquement peut entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'apprécier la gravité de la faute in concreto, en tenant compte de la culture de l'institution.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Cour estime que la faute commise par Monsieur François L consistant à avoir emporté deux rouleaux de sacs-poubelle appartenant au CPAS, n'a pas rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre les parties.

Le CPAS reproche également à Monsieur François L d'avoir menti à ses supérieures lors du premier entretien au sujet des faits, prétendant avoir acheté les sacs-poubelle dans un magasin. Il lui est encore fait grief d'avoir quitté son poste sans autorisation le 13 janvier

2010 pour aller acheter des rouleaux de sacs à restituer au CPAS. Ces faits sont effectivement fautifs, mais sont loin de présenter une gravité suffisante pour justifier le licenciement sans indemnité ni préavis. Ils ne modifient pas davantage l'appréciation portée par la Cour sur la faute commise le 12 janvier.

En conclusion, le licenciement pour motif grave n'est pas justifié.

1.3. Le respect du droit administratif

Le licenciement pour motif grave étant tardif et injustifié, il est sans intérêt, pour la solution à donner à la contestation soumise à la Cour du travail, d'examiner la validité de la décision du Conseil de l'action sociale au regard du droit administratif. Dans un souci d'économie de procédure, la Cour du travail ne s'attardera pas sur cette question.

Le conseil de Monsieur François L a déclaré, à l'audience, que son client renonçait à son moyen reposant sur la composition irrégulière du Conseil de l'action sociale. La demande de dommages et intérêts « pour incompétence de l'auteur de l'acte » est donc privée de son fondement.

2. La demande d'indemnité de rupture

Le CPAS de Bruxelles doit payer à Monsieur François L 14.531,43 euros brut à titre d'indemnité de rupture.

Cette indemnité correspond à 6 mois de rémunération brute, conformément à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau,

Déclare la demande d'indemnité de rupture fondée ; condamne le CPAS de Bruxelles à payer à Monsieur François L à ce titre, 14.531,43 euros brut dont le CPAS déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;

Condamne également le CPAS de Bruxelles à payer à Monsieur François L les intérêts calculés sur le montant brut au taux légal à partir du 3 février 2010, ainsi que les intérêts au taux légal sur les intérêts déjà échus, capitalisés en date du 24 juillet 2013 ;

Déclare la demande de dommages et intérêts pour incompétence de l'auteur de l'acte non fondée ; en déboute Monsieur François L ;

Condamne le CPAS de Bruxelles à payer à Monsieur François L les dépens des deux instances liquidés à 2.420 euros (2 x l'indemnité de procédure de base) jusqu'à présent, à majorer des intérêts au taux légal à partir du prononcé du présent arrêt.

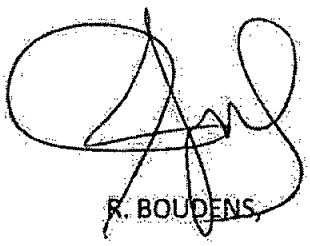
Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, Conseillère,

S. KOHNENMERGEN, Conseillère sociale au titre d'employeur,

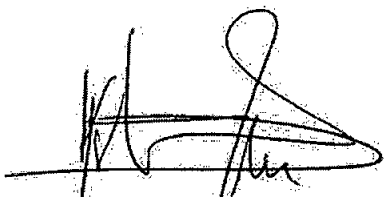
R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de R. BOUDENS, Greffier

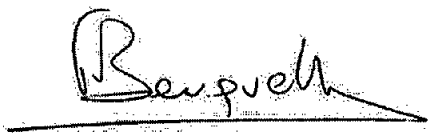


R. BOUDENS,

R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,

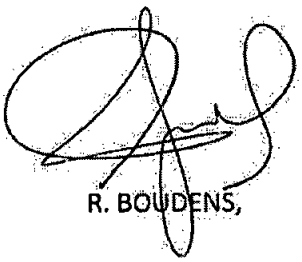


F. BOUQUELLE,

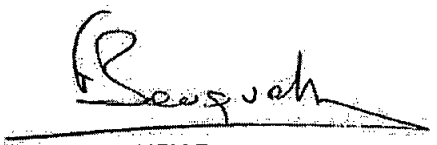
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 mai 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, Conseillère

R. BOUDENS, Greffier



R. BOUDENS,



F. BOUQUELLE,