



Chambre 3
Numéro de rôle 2014/AM/422
L.C. / VILLE DE SAINT- GHISLAIN
Numéro de répertoire 2015/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
08 décembre 2015**

Contrat de travail – Secteur public – Ouvrier contractuel – Licenciement abusif.
Article 578 du Code judiciaire

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

L.C., domiciliée à,

Appelante, comparaisant par son conseil Maître O. Bridoux loco
Maître Bridoux-Culem, avocate à Colfontaine ;

CONTRE :

La VILLE DE, dont les bureaux sont établis à

Intimée, comparaisant par son conseil Maître Gallez loco Maître
Balate, avocat à Mons ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 19 décembre 2014, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 7 avril 2014 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, section de Mons ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 13 janvier 2015 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 10 novembre 2015 ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme L.C. a été occupée depuis le 1^{er} septembre 1981 au service de la VILLE DE en qualité d'ouvrière dans le cadre de divers contrats à durée déterminée et à temps partiel. Elle était notamment chargée des travaux d'entretien, de la préparation et de la distribution des repas ainsi que de la surveillance du temps de midi dans les divers services des écoles communales.

Dans le cours de l'exécution du dernier contrat à durée déterminée conclu pour la période s'étendant du 1^{er} septembre 2008 au 19 décembre 2008, Mme L.C. a été victime d'un accident du travail (le 3 décembre). Cet accident du travail a été consolidé à la date du 1^{er} avril 2011 avec un taux d'invalidité de 10%.

En date du 9 mai 2011 le docteur I. PIASKOWSKI, conseiller en prévention, a recommandé que Mme L.C. soit mutée définitivement à un poste ou une activité répondant aux conditions suivantes : « *Pas de choc sur la main droite. Pas de port de charge même légère avec la main droite. Pas de mouvement de torsion avec la main droite* ».

En séance du 17 mai 2011, le Collège communal a pris la délibération suivante :

« Etant dans l'impossibilité de répondre aux recommandations faites par ARISTA, le Collège décide de mettre fin à la désignation de Mme L.C.(et donc au contrat à durée déterminée de fait) et de lui payer une indemnité de rupture équivalent à 35 jours (soit +/- 882,70 EUR).

Madame L.C. étant sous certificat médical jusqu'au 31 mai 2011, le préavis ne prendra cours qu'à partir du 1^{er} juin 2011 ».

Par lettre du 8 juin 2011, la VILLE DE a notifié à Mme L.C. la décision du Collège communal de mettre fin au contrat moyennant paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 35 jours de rémunération.

Le certificat de chômage C4 mentionne comme motif précis du chômage : « *Pour des raisons médicales, ne peut plus assurer ses fonctions* ».

Mme L.C. a saisi le tribunal du travail de Mons par requête contradictoire déposée le 7 juin 2012. Sa demande avait pour objet :

- d'entendre dire pour droit que le licenciement dont elle a fait l'objet est abusif ;
- d'entendre condamner la VILLE DE à lui payer la somme de 6.000 € à titre provisionnel sur un dommage estimé à 7.500 € ;
- d'acter ses réserves quant à la durée de son préavis ;

- d'entendre condamner la VILLE DE à lui délivrer les documents sociaux dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;
- d'entendre condamner la VILLE DE aux frais et dépens de l'instance.

Par conclusions du 4 février 2013, Mme L.C. a demandé en outre au tribunal de « requalifier son contrat en contrat à durée indéterminée et d'en tirer les conséquences quant à la durée de son préavis ».

Par le jugement entrepris du 7 avril 2014, le premier juge a déclaré la demande (d'indemnité pour licenciement abusif) recevable, déclaré prescrites les demandes ayant pour objet la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et l'octroi d'une indemnité complémentaire de préavis, et ordonné pour le surplus la réouverture des débats. Par motifs décisifs le premier juge a considéré qu'au moment du licenciement, les parties étaient soumises, à défaut d'écrit, aux conditions d'un contrat à durée indéterminée.

OBJET DE L'APPEL

Selon le dispositif de ses conclusions, Mme L.C. demande à la cour de dire son appel recevable et fondé, et en conséquence de :

- dire pour droit que le licenciement dont elle a fait l'objet est abusif ;
- requalifier son contrat en contrat à durée indéterminée et en tirer les conséquences quant à la durée de son préavis ;
- condamner la VILLE DE à lui payer la somme de 6.000 € à titre provisionnel sur un dommage évalué sous toutes réserves à 7.500 € ;
- condamner la VILLE DE à déposer son règlement de travail afin que la cour puisse déterminer la durée du préavis qu'il y a lieu de lui accorder suite à la requalification du contrat ;
- condamner la VILLE DE à lui payer un « préavis de 6 mois de rémunération » pour cause de licenciement abusif ;
- condamner la VILLE DE à lui payer la somme de 1.500 € au titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable et de motivation du licenciement ;
- condamner la VILLE DE à lui délivrer les documents sociaux rectifiés dans les 8 jours de la signification de l'arrêt à intervenir sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;
- condamner la VILLE DE aux frais et dépens des deux instances.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement**Indemnité complémentaire de préavis**

Dans sa requête introductive d'instance, Mme L.C. demandait au tribunal d'acter ses réserves quant à la durée de son préavis.

Par conclusions du 4 février 2013, Mme L.C. a demandé en outre au tribunal de « requalifier son contrat en contrat à durée indéterminée et d'en tirer les conséquences quant à la durée de son préavis ». Mme L.C. entendait ainsi que soit reconnue une ancienneté depuis 1981 du fait de la requalification des contrats de travail sur base de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 et que l'indemnité de rupture soit réévaluée en conséquence.

Lorsqu'une partie exprime une réserve dans des conclusions régulièrement prises, le juge n'est pas tenu d'en donner acte dans le jugement qu'il prononce et pareille réserve ne constitue pas un chef de demande au sens de l'article 1138, 3°, du Code judiciaire (Cass., 20 janvier 2014, Pas., 2014, 160).

La demande ayant pour objet la requalification du contrat et la réévaluation de l'indemnité de rupture n'était pas comprise virtuellement dans la requête introductive d'instance et ne bénéficie pas de l'interruption de la prescription opérée par celle-ci.

Cette demande, introduite plus d'un an après la cessation du contrat de travail, est prescrite en application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

La prescription de cette demande implique qu'il n'y a pas lieu de condamner la VILLE DE à produire aux débats le règlement de travail. Au demeurant la cour relève que ledit règlement a été déposé le 13 janvier 2014 devant le premier juge et que les délais de préavis ne sont pas fixés par le règlement de travail mais par l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel n'est pas fondé.

Indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'est considéré comme licenciement abusif, 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, l'employeur a la charge de renverser la présomption inscrite à l'article 63 en apportant la preuve des motifs invoqués et du lien entre ces motifs et le licenciement.

A défaut d'appel incident sur ce point, il est définitivement jugé que, au moment du licenciement, les parties étaient soumises, à défaut d'écrit, aux conditions d'un contrat à durée indéterminée, et ce nonobstant le fait que le dernier contrat de travail n'a plus été exécuté depuis sa suspension en date du 3 décembre 2008 (motif décisoire – neuvième feuillet). Le premier juge a également considéré que le licenciement de Mme L.C. était lié à son aptitude sur le plan médical.

Il convient de rappeler que Mme L.C. a été licenciée moyennant paiement d'une indemnité de rupture, de sorte que le débat ne se situe pas sur le plan de la force majeure entraînant automatiquement la dissolution du contrat de travail.

En raison des recommandations du médecin du travail, à savoir ni port de charge, ni choc ou mouvement de torsion au niveau de la main droite, il est manifeste que Mme L.C. était inapte à exercer les tâches inhérentes à sa fonction. Elle était en dernier lieu préposée à la surveillance à l'école J. R., ce qui impliquait notamment la préparation et la distribution des repas ainsi que la participation aux tâches ménagères.

Ce constat est suffisant pour renverser la présomption instaurée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Bien que l'employeur ne doive pas dans ce cadre établir l'impossibilité de reclassement, la VILLE DE indique qu'il était impossible d'affecter Mme L.C. à un poste technique ou administratif à mi-temps correspondant aux exigences médicales, l'intéressée n'ayant ni diplôme ni formation professionnelle, et que le seul poste qui aurait pu lui convenir était celui occupé par M. B.S. depuis le 1^{er} janvier 2007 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

La demande d'indemnité sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 n'est pas fondée.

Dommages et intérêts pour absence d'audition préalable et de motivation du licenciement

Les principes généraux de bonne administration forment, comme l'obligation de motivation formelle, un correctif à la position privilégiée qu'a juridiquement l'autorité publique vis-à-vis de l'administré lorsqu'elle pose un acte juridique unilatéral de portée individuelle qui a pour but de produire des effets juridiques. Il s'agit de la décision d'une autorité publique qui, sans l'approbation de l'administré, crée des droits et obligations qui sont unilatéralement obligatoires, sont exécutoires et bénéficient du privilège du préalable.

L'acte administratif unilatéral s'oppose à l'acte juridique bilatéral, tel le contrat. Lorsque l'autorité publique utilise un procédé de droit privé comme le contrat de travail, elle n'agit plus en tant que puissance publique. Elle n'est plus juridiquement une autorité administrative, elle renonce à ses privilèges et devient un co-contractant. Le travailleur n'est pas un « administré », il n'a pas de rapport d'ordre administratif avec l'autorité publique, laquelle doit respecter toutes les règles du contrat. Le caractère public de l'employeur n'autorise pas celui-ci à se prévaloir de la « loi du changement » pour modifier unilatéralement de manière importante les éléments essentiels du contrat, ou à se prévaloir de l'intérêt général pour ne pas respecter certaines obligations contractuelles, ou résilier le contrat en dehors des conditions prévues par la loi du 3 juillet 1978.

La rupture unilatérale du contrat de travail est indissolublement liée au contrat de travail. Lorsque l'employeur public prend la décision – unilatérale – de licencier un agent contractuel, il n'agit pas sur base de ses prérogatives exorbitantes de puissance publique mais en tant que titulaire d'un droit contractuel de résiliation unilatérale que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978.

Puisque, lors du licenciement d'un agent contractuel, l'autorité n'agit pas dans un cadre où elle peut faire valoir ses prérogatives de puissance publique, le correctif que constituent les principes de bonne administration n'a pas lieu d'être. L'autorité publique doit certes respecter, comme tout employeur, l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, y compris lors du licenciement d'un travailleur. Il peut être considéré, en fonction des circonstances de la cause, qu'en licenciant un travailleur sans l'avoir préalablement entendu, l'autorité publique a exercé son droit de manière manifestement déraisonnable, mais la solution se fonde alors sur le droit du travail et vaut pour tout employeur, public ou privé.

Les garanties offertes par le droit administratif ne s'ajoutent pas à celles que le travailleur puise dans la loi du 3 juillet 1978. Cette thèse est contraire au principe de la prééminence de la loi sur les principes généraux du droit, qui a pour conséquence que ceux-ci ne s'appliquent légalement que lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'un texte légal, soit en l'absence de règle légale soit lorsque celle-ci présente des lacunes. Or la loi du 3 juillet 1978 règle expressément le régime légal du licenciement, y compris celui d'un agent contractuel au service d'une autorité publique.

C'est en ce sens que vient de se prononcer la Cour de cassation dans un arrêt du 12 octobre 2015 (S.13.0026.N) : la réglementation applicable à la rupture des contrats de travail conclus à durée indéterminée, à savoir les dispositions des articles 32, 3^o, 37, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, dans sa version applicable à l'espèce, n'oblige pas un employeur à entendre un travailleur avant son licenciement. A cette réglementation qui, conformément à l'article 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, s'applique aussi aux contrats des travailleurs occupés par les communes qui ne sont pas soumis à un régime statutaire, il ne peut être dérogé en recourant aux principes généraux de droit administratif.

En outre en l'espèce le licenciement n'était pas fondé sur le comportement de Mme L.C. mais sur son aptitude sur le plan médical.

La VILLE DE n'a violé aucune norme et n'a commis aucune faute ou erreur de conduite dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat.

La demande ayant pour objet la somme de 1.500 € au titre de dommages et intérêts n'est pas fondée.

Frais et dépens

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

Les frais de signification des jugements constituent des frais d'exécution n'entrant pas dans le champ d'application des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire, soit les dépens exposés pour obtenir le titre judiciaire. Les frais d'exécution, soit les frais ultérieurs à l'obtention du titre et mis en œuvre pour l'exécution de celui-ci, relèvent de l'article 1024 du Code judiciaire.

Mme L.C., partie succombante, doit être condamnée au paiement des seules indemnités de procédure, soit 990 € pour chacune des instances.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré prescrite la demande ayant pour objet la requalification du contrat et la réévaluation de l'indemnité de rupture ;

Dit la demande originaire non fondée pour le surplus ;

Condamne Mme L.C. aux frais et dépens des deux instances liquidés par la VILLE DE à 2.200 € et ramenés à 1.980 € ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Philippe EVRARD, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Christian VIROUX, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 08 décembre 2015 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.

