

La cour considère que le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable et, partant, pas abusif.

Il y a lieu de réformer le jugement.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : Mme K. Stangherlin, MM. G. Massart et M. Dethier. Greffier : Mme S. Thomas.

Plaid. : M<sup>es</sup> Z. Stas (*loco* V. Neuprez) et M. Gilson.

J.L.M.B. 18/278

## Observations

### La navigation en eaux troubles du licenciement des agents contractuels

1. Dans l'arrêt commenté, la cour du travail de Liège applique les enseignements de la Cour constitutionnelle en matière de motivation substantielle<sup>1</sup> du licenciement des agents contractuels.

L'article 38, 2°, de la loi sur le statut unique<sup>2</sup> prévoit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, organisant le régime du licenciement abusif, est applicable aux ouvriers contractuels du secteur public jusqu'au moment où un régime analogue à celui de la convention collective n° 109 sera applicable.

Par son arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a condamné ce régime transitoire car il n'est pas compatible avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014<sup>3</sup>. En conséquence, dans l'attente de l'adoption par le législateur d'un régime analogue à celui organisé par le C.N.T. pour les travailleurs du secteur privé, la Cour invite les juridictions « en application du droit commun des obligations » à « garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable »<sup>4</sup>. Pour ce faire, les cours et tribunaux peuvent s'inspirer des critères du licenciement manifestement déraisonnable de la convention collective de travail n° 109.

La cour du travail de Liège met en œuvre cette invitation faite aux juridictions en appliquant le droit commun de l'abus de droit ; elle considère que le contrôle du dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier par l'administration s'apprécie en se référant aux critères du licenciement manifestement déraisonnable de la convention collective de travail n° 109.

<sup>1</sup> On soulignera que, dans un arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation a quant à elle décidé que le licenciement n'est pas un acte administratif soumis à l'obligation de motivation formelle des actes administratifs prévue par la loi du 29 juillet 1991 (Cass., 12 octobre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 27, note G. LEMAIRE). Le Conseil d'État a statué dans le même sens (C.E., 27 septembre 2016, *Chron. D.S.*, 2016, p. 378, note H. FUNCK).

<sup>2</sup> Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, *M.B.*, 31 décembre 2013.

<sup>3</sup> C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016, *cette revue*, 2016, p. 1740, note R. CAPART. Voy. également : E. TIMBERMONT et A. MECHELYNCK, « Geen ontslagmotivering voor arbeidscontractanten. Schending van het gelijkheidsbeginsel en van het recht op een eerlijk proces ? », *N.j.W.*, 2017, pp. 822-835 ; R. CAPART et E. DELBROUWIRE, « Le licenciement des agents contractuels du secteur public en 2016 : au milieu du gué », in H. Mormont (sous la direction de), *Droit du travail tous azimuts*, Formation permanente CUP, Bruxelles, Larcier, 2016, pp. 712-749 ; F. KÉFER, « Le droit du travail (re)visité par la Cour constitutionnelle », in S. Boufflette (sous la direction de), *La Cour constitutionnelle. De l'art de modeler le droit pour préserver l'égalité*, Limal, Anthemis, 2016, pp. 169-172. Voy., au sujet du régime transitoire relatif à la motivation du licenciement des ouvriers dont l'employeur relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 : C.C., 18 décembre 2014, *cette revue*, 2015, p. 632, note R. CAPART.

<sup>4</sup> C.C., 30 juin 2016, n° 101/2016, B.7.3.

On prendra garde au fait que le champ d'application matériel de l'abus du droit de licencier et celui du licenciement manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109 ne se superposent pas entièrement<sup>5</sup>. Le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement porte sur les motifs<sup>6</sup>, tandis que l'appréciation de l'abus du droit de licencier peut aussi se rapporter à la manière dont l'employeur a usé du droit à la rupture contractuelle, aux circonstances du congé<sup>7</sup>.

2. Dans l'appréciation du caractère abusif du licenciement des agents contractuels de la fonction publique, le juge peut contrôler les motifs de licenciement. À cet égard, l'audition préalable au licenciement est utile en vue de s'assurer de la gravité du motif de licenciement ou d'agir comme le ferait un employeur prudent et diligent<sup>8</sup>. Dans l'affaire qui retient notre attention, la problématique de l'audition préalable n'a pas été débattue devant la cour du travail de Liège, ce qui s'explique vraisemblablement par le fait que les parties au litige ne l'ont pas soulevée lors des débats judiciaires.

La jurisprudence n'a pas adopté de position commune quant à l'existence d'une obligation d'audition préalable au congé donné par l'autorité administrative. Dans l'arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de cassation exclut l'existence d'une obligation d'audition préalable au licenciement du travailleur contractuel fondée sur les articles 32, 3°, et 37 de la loi du 3 juillet 1978 ; ces dispositions légales n'imposent pas pareille obligation aux employeurs des secteurs public et privé<sup>9</sup>, le principe général de bonne administration ne peut y déroger. La position de la Cour constitutionnelle est différente. Elle considère que les articles 32, 3°, et 37 de la loi du 3 juillet 1978 violent les articles 10 et 11 de la Constitution s'ils sont interprétés comme n'imposant pas à l'autorité publique d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement<sup>10</sup>. Pour certains auteurs, la Cour constitutionnelle ne se contente pas de condamner l'interprétation soumise à son attention, mais s'oppose à la décision de la Cour de cassation d'exclure les agents contractuels de la fonction publique de la protection du principe de bonne administration *audi alteram partem*<sup>11</sup>.

La Cour constitutionnelle a ensuite été saisie de la problématique de l'audition préalable de l'agent contractuel dans le cadre d'un licenciement pour motif grave. Adoptant une interprétation semblable à celle que l'on vient d'évoquer, elle décide que

<sup>5</sup> J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », in J. Clesse et J. Hubin (sous la direction de), *Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont*, Bruxelles, Larcier, 2014, pp. 456-457.

<sup>6</sup> Pour des exemples : Trib. trav. Liège, 28 juin 2016, *N.j.W.*, 2017, p. 38, note A. VAN BEVER et M. SWEERMAN ; Trib. trav. Anvers, 13 janvier 2016, *Limb. Rechtsl.*, 2016, p. 215 ; Trib. trav. Anvers, 9 décembre 2015, *Orientations*, 2016, p. 302.

<sup>7</sup> A. MORTIER, « La problématique du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier », *cette revue*, 2017, p. 770 ; Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117, note P. JOASSART ; C. trav. Liège, 8 février 2017, *cette revue*, 2017, p. 761, note A. MORTIER ; C. trav. Mons, 26 février 2016, *cette revue*, 2016, p. 1188 ; C. trav. Liège, 5 février 2015, *cette revue*, 2015, p. 1296.

<sup>8</sup> Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 500 ; Cass., 5 novembre 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155 ; C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2017, *Orientations*, 2017, p. 22 ; C. trav. Bruxelles, 23 janvier 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 120.

<sup>9</sup> Les articles 32, 3°, et 37 de la loi du 3 juillet 1978 s'appliquent aux employeurs publics et privés en raison de l'article 1<sup>er</sup> de la loi.

<sup>10</sup> C.C., 6 juillet 2017, n° 86/2017, *cette revue*, 2017, p. 96, note J. DE WILDE D'ESTMAEL. Voy aussi A. CASTADOT, « Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (deuxième partie) », *J.T.T.*, 2017, pp. 17-25 ; E. TIMBERMONT et A. MECHLYNCK, *op. cit.* ; R. CAPART et E. DELBROUWIRE, *op. cit.* ; D. CUYPERS, « Beginselen van behoorlijk bestuur in personeelsmateries: zowel voor ambtenaren als voor overheidscontractanten ? », *R.D.S.*, 2015, pp. 3-72.

<sup>11</sup> J. DE WILDE D'ESTMAEL, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout », *cette revue*, 2017, p. 1703.

l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 viole les articles 10 et 11 de la Constitution s'il est interprété comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur contractuel pour des motifs graves liés à sa personne ou à son comportement sans l'entendre au préalable. Selon l'appréciation de la Cour, la différence objective entre les agents contractuels et statutaires ne peut justifier une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration *audi alteram partem*<sup>12</sup>.

3. Le licenciement des agents contractuels du secteur public verse dans l'incertitude juridique. Tant la motivation du licenciement que les circonstances qui l'entourent ne font pas l'objet d'une jurisprudence unanime.

En l'état de la jurisprudence relative à l'existence d'une obligation d'audition préalable au licenciement des agents contractuels, il est conseillé aux autorités publiques de procéder à l'audition de l'agent contractuel avant tout congé. Cette pratique sera, en outre, un élément favorable à l'administration qui entend démontrer qu'elle n'a pas abusé du droit de licencier.

Renaud LINGUELET,  
Assistant à l'ULiège

## Nouvelle des palais

Larcier

### Le nouveau droit bruxellois du bail d'habitation : révolution ou continuité ?

22 mai 2018, de 17 à 19 heures

Ce 1<sup>er</sup> janvier 2018 est entrée en vigueur en Région bruxelloise l'ordonnance du 27 juillet 2017 portant régionalisation du bail. Suite à la sixième réforme de l'État, le droit fédéral en matière de location a donc cédé la place à un tout nouveau texte régional.

- *Que trouve-t-on dans celui-ci ?*
- *La Région bruxelloise a-t-elle privilégié la continuité ?*
- *Ou a-t-elle profité de l'occasion pour imprimer des accents nouveaux et propres à la matière du bail d'habitation ?*

Levons d'ores et déjà un coin du voile : si le législateur a décidé de reprendre l'économie générale de l'ancienne législation fédérale (marqué il est vrai par un certain équilibre), il a introduit de nombreuses innovations, en ce qui concerne notamment les informations à exiger du candidat preneur, l'état du bien, les réparations en cours de bail l'enregistrement du contrat, la sous-location, le décès du preneur ou encore le bail de courte durée. Ce, sans compter que le législateur a créé de nouveaux régimes juridiques spécifiques, au profit tant des colocataires que des étudiants.

Multiples, ces changements requièrent incontestablement un éclairage approfondi.

Orateur : Nicolas BERNARD, professeur à l'Université Saint-Louis – Bruxelles.

Lieu : Hôtel du Châtelain, rue du Châtelain 17, 1000 Bruxelles.

Participation : 213 € T.T.C.

Renseignements : Larcier Formation ([formation@larciergroup.com](mailto:formation@larciergroup.com) – tél. : 0800 39 067).

<sup>12</sup> C.C., 22 février 2018, n°22/2018, publié ci-avant p. 637.