

TETRALERT – DROIT SOCIAL

LICENCIEMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC : LA COUR CONSTITUTIONNELLE TACLE LA COUR DE CASSATION !

I. POSITION DU PROBLÈME

Une question ayant longtemps divisé les juridictions du travail était celle de savoir si une autorité publique, lorsqu'elle envisageait de rompre le contrat de travail d'un de ses agents contractuels devait, tout comme elle doit le faire en cas de révocation d'un agent statutaire, respecter les principes généraux de bonne administration, et plus particulièrement le principe de l'audition préalable et de la motivation formelle de la décision de licenciement.

II. POSITION DE LA COUR DE CASSATION

Dans notre Tetralert du mois d'octobre 2016, nous vous informions que la Cour de cassation avait définitivement tranché cette controverse, par son arrêt du 12 octobre 2015 (R.G. n° S.13.0026.N), en jugeant que l'employeur du secteur public ne devait ni procéder à l'audition préalable de l'agent contractuel avant de le licencier, ni motiver sa décision de licenciement. La Cour a simplement constaté que les règles relatives à la cessation des CDI (articles 32, 3°, 37 §1er al. 1er et 39 §1er al. 1er de la loi du 3 juillet 1978) n'imposent pas à l'employeur d'entendre le travailleur avant de procéder à son

licenciement. Le juge qui en déciderait autrement méconnaîtrait la loi.

III. LA COUR CONSTITUTIONNELLE INTERROGÉE

Par son [arrêt du 6 juillet 2017](#) (n° 86/2017), la Cour constitutionnelle est venue raviver ce débat. La Cour était saisie d'une question préjudicielle par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, devant lequel une ouvrière, engagée sous contrat de travail par une commune bruxelloise, invoquait une discrimination par rapport à ses collègues statutaires pour avoir été licenciée sans être entendue préalablement.

Dans son arrêt, la Cour constitutionnelle énonce, tout d'abord, que les travailleurs du secteur public, qu'ils soient engagés sous statut ou sous contrat de travail, se trouvent dans des situations comparables lorsqu'il s'agit de déterminer les conditions dans lesquelles ils peuvent être valablement privés de leur emploi. Elle constate ensuite qu'à la différence des contractuels, les statutaires ont le droit d'être entendus par l'autorité publique avant l'adoption d'une mesure grave liée à leur attitude ou à leur comportement. Elle en déduit l'existence d'une différence de traitement, qui ne peut être raisonnablement justifiée par la différence de

statut juridique en vertu duquel ils sont occupés par l'autorité publique. La Cour constitutionnelle conclut donc à la discrimination.

IV. CONCLUSION

La Cour constitutionnelle ne contredit pas la Cour de cassation, mais leurs raisonnements, chacune dans sa sphère propre de compétences, aboutissent à des conclusions inverses. La Cour de cassation constate que les règles relatives à la cessation des CDI prévues par la loi du 3 juillet 1978 n'obligent pas un employeur à entendre le travailleur avant de procéder à son licenciement. En vertu d'un principe général de bonne administration, il ne peut être dérogé à ces règles en considérant que l'employeur qui n'entend pas le travailleur commet une faute. Mais la Cour constitutionnelle, elle, considère que les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui autorisent une autorité publique à licencier un travailleur sous contrat de travail sans être obligée de l'entendre préalablement créent une différence de traitement inadmissible entre ce travailleur et celui engagé sous statut. Les dispositions de la loi sont donc inconstitutionnelles parce qu'elles créent une discrimination.

Au vu de l'arrêt rendu par la Cour constitutionnelle, on ne pourra donc que conseiller aux employeurs publics, lorsqu'ils envisagent de licencier un de leurs agents sous contrat de travail, de procéder préalablement à son audition afin de l'entendre dans ses moyens de défense.

Contact : département de droit social
labour@tetralaw.com

Disclaimer : Les informations juridiques développées dans les « TETRALERT » sont des commentaires généraux à caractère purement informatif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme étant des conseils juridiques. Celles-ci ne visent pas à tenir compte des circonstances propres applicables à une personne ou entité en particulier. Tetra Law s'efforce bien entendu de fournir une information précise et la plus à jour possible, il ne peut cependant être garanti que cette information soit toujours exacte à la date à laquelle la TETRALERT est lue ou qu'elle le sera encore à l'avenir. Toute personne veillera donc à s'informer auprès d'un conseiller professionnel et qualifié pour sa situation personnelle. Tetra Law décline toute responsabilité pour tout dommage qui pourrait être causé par des informations figurant dans ses « TETRALERT ». Tetra Law n'est en outre aucunement responsable du contenu de sites internet externes qui seraient renseignés dans ces TETRALERT.