



Examen d'aptitude professionnelle

Écrit 2014

Exemple de résolution

Droit social

Le texte ici présenté est considéré comme un bon examen.

Il ne répond pas nécessairement à l'ensemble des exigences relatives aux trois parties de l'exercice, et peut même contenir des erreurs ou des faiblesses.

Cette copie peut néanmoins servir d'exemple positif de ce que sont les attentes du jury.

I. Identification des éléments de fait pertinents et des problématiques juridiques et non-juridiques soulevées par ceux-ci

A titre préliminaire, il faut remarquer que nous ne disposons que de la version des faits de la travailleuse licenciée telle qu'établie par son avocat dans la requête introductive d'instance et de certaines pièces, et non de la version des faits de l'employeur.

Les faits pertinents peuvent être résumés de la manière suivante.

Mme Marlène U. est employée par la commune de Salernes en tant que technicienne de surface depuis le 1er octobre 1999 selon le formulaire C4 (pièce 1), depuis le 1er janvier 2005 selon la requête introductive d'instance ou depuis le 1er juin 2005 selon le contrat de travail conclu le 1er avril 2006 (pièce 5). Elle est affectée à l'école communale M.

Le 15 janvier 2009, Mme U. tombe en incapacité de travail pour dépression.

Le 21 janvier 2009, Mme V., institutrice à l'école communale M., dépose plainte pour le vol de son GSM à l'encontre de Mme U. Ce vol serait intervenu le 14 janvier 2009. La plaignante signale également que des clés ont disparu du bureau de la directrice (pièce 4/2).

Le 22 janvier 2009, Mme U. est auditionnée par la police. Elle nie avoir volé le GSM et déclare ignorer où se trouve le trousseau de clés ayant disparu du bureau de la directrice (pièces 4/3 et 4/4).

Le 6 février 2009, Mme D., gestionnaire des ressources humaines de la commune de Salerne, procède à l'ouverture du casier de Mme U. Des produits d'entretien et une clé du bureau de la directrice y sont trouvés (pièce 7).

Le 9 février 2009, Mme U. est auditionnée par la directrice et nie à nouveau toute participation dans le vol de GSM et explique qu'elle avait oublié la clé du bureau de la directrice dans son casier suite au nettoyage dudit bureau qu'elle avait exceptionnellement effectué au cours de la journée "portes ouvertes" de l'école organisée le 11 novembre 2008 (pièce 7).

Ce même jour, elle quitte l'école anticipativement et retombe en incapacité de travail. Il est également constaté que des produits chimiques ont été "probablement" vidés dans les WC (pièce 7).

Le 11 février 2009, Mme U. est entendue par le collège communal et réitère les déclarations déjà effectuées devant la directrice de l'école (pièce 8).

Par courrier recommandé du 12 février 2009, Mme U. est licenciée moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 42 jours de rémunération (pièce 2).

Le 13 février 2009, la commune de Salernes émet le formulaire C4 de Mme U, qui reprend comme motif précis du chômage: "Rupture du lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur" (pièce 1).

Par une requête introductive d'instance datée du 24 avril 2009, l'avocat de Mme U. demande la condamnation de la commune de Salernes à payer à sa cliente 15.500,02 EUR à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par courrier du 4 juin 2013, le parquet du Procureur du Roi de Charleroi informe Mme V. que le dossier ouvert suite à sa plainte a été classé sans suite (pièce 4/1).

Au niveau juridique, la problématique posée par le casus est celle du licenciement abusif de l'ouvrier.

En effet, il n'est pas contesté que Mme U., engagée en tant que technicienne de surface, exerçait un travail principalement d'ordre manuel et était donc une ouvrière au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après, la loi du 3 juillet 1978).

La question se pose de savoir si elle a droit à l'indemnité pour licenciement abusif d'ouvrier prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, c'est-à-dire si elle a été licenciée pour des motifs qui ont un lien ou non avec son aptitude ou sa conduite ou qui sont fondés ou non sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Actuellement, cette problématique s'inscrit dans la suite donnée par le législateur et les partenaires sociaux à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 déclarant inconstitutionnelles les dispositions relatives aux délais de préavis et au jour de carence des ouvriers.

A cet égard, il est déjà intéressant de noter que l'article 38 de la loi du 28 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 des mesures d'accompagnement, (ci-après, la loi du 28 décembre 2013) prévoit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 cesse de s'appliquer, dans le secteur privé, le jour où une convention collective de travail relative à la motivation du licenciement est conclue au sein du Conseil national du Travail et, dans le secteur public, le jour de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à cette convention.

II. Résolution du cas

Comme indiqué ci-dessus, la question est de savoir si le licenciement de Mme U. est motivé par son aptitude ou sa conduite (la question des nécessités du fonctionnement de l'entreprise ne sera pas développée dès lors qu'aucune pièce n'indique que le licenciement serait fondé sur ce critère).

A cet égard, même si le fait motivant le licenciement ne doit pas forcément constituer une faute dans le chef de l'ouvrier, la jurisprudence considère que le juge doit examiner si la décision de licencier l'ouvrier est proportionnée au fait qui lui est reproché.

En outre, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit une présomption en faveur de l'ouvrier licencié puisque, en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Il s'agit donc d'identifier les motifs de licenciement et de vérifier si ceux-ci sont légitimes et établis par les pièces.

Tout d'abord, on aurait pu s'attendre de la part d'une administration communale à ce que le motif du licenciement soit repris dans la lettre de congé, ce qui n'est pas le cas, dès lors que, en tant qu'autorité administrative, elle est soumise à la loi sur la motivation formelle des actes administratifs.

Cependant, cette question est controversée en doctrine et en jurisprudence, la motivation formelle du congé n'étant pas prévue par la loi du 3 juillet 1978 dans sa version antérieure à la loi du 28 décembre 2013.

En outre, cette question reste théorique dans le cas qui nous occupe puisque l'employeur public concerné reste libre de développer les motifs du licenciement dans les conclusions qu'il sera invité à déposer dans le cadre de la procédure introduite par l'avocat de Mme U.

Force est donc de constater que le seul document émis par la communes de Salernes reprenant explicitement un motif de licenciement est le formulaire C4 sur lequel il est indiqué que le motif du licenciement est la "rupture du lien de confiance qui doit exister entre l'employeur et le travailleur".

Ce motif trop vague ne permet d'identifier les faits précis sur lesquels se fonde le licenciement.

Néanmoins, à la lecture du procès-verbal d'audition de Mme U. devant le collège communal, il est permis de constater que deux faits lui sont reprochés:

- le vol du GSM de Mme V. (A) ;
- et le vol d'une clé du bureau de la directrice (B).

En outre, au vu du dossier de pièces, la commune de Salernes pourrait également invoquer les faits suivants:

- la disparition du trousseau de clés déposé dans le bureau de la directrice (C);
- le départ anticipé du 9 février 2009 (D);
- le versement de produits chimiques dans les WC (E).

Tous ces faits peuvent *a priori* motiver le licenciement de Mme U. dès lors qu'ils sont en lien avec sa conduite.

A. Le vol du GSM de Mme V.

Le vol est évidemment un motif légitime de licenciement et ce, d'autant plus qu'il peut motiver un licenciement pour motif grave.

Cependant, il est impossible d'imputer le vol du GSM de Mme V. à Mme U., qui a toujours nié l'avoir commis, dès lors qu'aucune pièce ne permet de le prouver. En outre, même s'il ne lie pas le juge du fond amené à statuer sur la rupture d'un contrat de travail, le classement sans suite de la

plainte déposée par Mme V. constitue un indice supplémentaire indiquant une absence de preuve à l'encontre de Mme U.

Par conséquent, ce fait ne permet pas de motiver adéquatement le licenciement de Mme U.

B. Le vol d'une clé du bureau de la directrice

Suite à la fouille du casier de Mme U., une clé du bureau de la directrice est retrouvée dans celui-ci alors qu'elle n'avait en principe pas à s'y trouver.

Tout d'abord, la légalité de cette fouille peut être mise en question dès lors que le casier en question était propre à Mme U., qu'elle pouvait donc y entreposer ses effets personnels et qu'elle disposait d'une clé lui permettant de le fermer.

En effet, l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales prévoit que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale. L'espace professionnel est considéré par la Cour de cassation comme faisant l'objet de la protection garantie par cette disposition (Cass. 4 octobre 2005, P.05.0537.N).

Des restrictions à l'exercice de ce droit peuvent être apportées par l'autorité publique si cette ingérence est prévue par la loi et constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire notamment pour sauvegarder la sûreté publique ou pour assurer la défense de l'ordre public (Cass. 7 octobre 1981, *Pas.*, 1982, p. 194).

A cet égard, aucune loi n'autorise la fouille d'un casier sans le consentement du travailleur concerné. La convention collective de travail n° 89 ne vise que les contrôles de sortie des travailleurs.

La fouille du casier de Mme U. n'était donc en principe pas autorisée. La détention de la clé du bureau de la directrice est donc illicitement prouvée.

Cependant, la Cour de cassation considère qu'une preuve ne peut être réfutée, sauf méconnaissance d'une forme prescrite à peine de nullité, que lorsque son obtention est entachée d'un vice de nature soit à lui ôter sa fiabilité soit à compromettre le droit à un procès équitable (Cass. 10 mars 2008, *J.L.M.B.*, 2009, p. 580).

L'application en droit civil, et donc dans la matière des contrats de travail, de cette jurisprudence rendue en droit pénal ou, en tout cas, dans des matières relevant de l'ordre public reste controversée à l'heure actuelle. Il est toutefois permis de se demander si le fait que Mme U. n'a pas été invité à donner son consentement et à assister à la fouille ne constitue pas un vice affectant la fiabilité de la preuve ou son droit à un procès équitable.

Quoiqu'il en soit, force est de constater que l'explication donnée par Mme U., à savoir qu'elle a oublié cette clé dans son casier après avoir exceptionnellement lavé le bureau de la directrice trois mois plus tôt, n'est pas contestée par la commune de Salernes le jour de son audition par le collège communal et semble donc ne pas pouvoir fonder légitimement le licenciement.

Par ailleurs, le lien entre cette clé permettant d'ouvrir le bureau de la directrice et les vols commis dans les classes n'est pas établi.

Ce fait ne peut donc pas motiver légitimement le licenciement de Mme U.

C. La disparition du trousseau de clés déposé dans le bureau de la directrice

Pas plus que le vol du GSM de Mme V., cette disparition déclarée à la police par cette dernière n'est imputable à Mme U. dès lors qu'aucun élément de preuve n'est repris dans le dossier de pièces.

Elle ne peut donc pas non plus légitimement motiver le licenciement de Mme U.

D. Le départ anticipé du 9 février 2009

Le jour de l'audition par la directrice de l'école, Mme U. a anticipativement quitté son lieu de travail, ce qui pourrait constituer un motif valable de licenciement au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dès lors qu'il est lié à la conduite de l'ouvrier.

Cependant, le jour même, Mme U. a fait déposer par son compagnon un certificat médical d'incapacité de travail entre les mains de la directrice de l'école. Son départ anticipé semble donc justifié.

En outre, les articles 15 et 17 du règlement de travail de la commune de Salernes prévoient que les départs prématurés sont d'abord sanctionnés par un avertissement écrit avant d'être sanctionnés par un licenciement pour motif grave.

Ce fait ne peut donc pas adéquatement motiver le licenciement de Mme U.

E. Le versement de produits chimiques dans les WC

Ce fait est repris dans le rapport rédigé le 9 février 2009 par Mme D., gestionnaire des ressources humaines de la commune de Salernes.

Cependant, tant la preuve du fait que la preuve de son imputabilité à Mme U. ne sont pas établies. En effet, le rapport de Mme D. fait état de produits chimiques "probablement" vidés dans les WC et aucun élément de preuve permettant de mettre en cause Mme U. n'est repris dans les pièces.

Par conséquent ce fait n'est pas de nature à motiver adéquatement le licenciement de Mme U.

De manière générale, quant aux différents vols que la commune de Salernes pourrait invoquer comme motifs de licenciement, on peut constater que celle-ci semble peu sûre de leur preuve puisqu'elle ne licencie pas Mme U. pour motif grave, ce qu'elle aurait pu faire au vu de la gravité intrinsèque de tels faits et au vu de l'article 17 de son règlement de travail qui reprend le vol comme fait justifiant un licenciement sans préavis ni indemnité.

En conclusion, au regard de la requête introductive et des pièces examinées, Mme U. a droit à une indemnité pour licenciement abusif égale à six mois de rémunération fondée sur l'article 63 de loi du 3 juillet 1978.

III. Point de vue critique et personnel

Le travail fait partie, avec le logement et la famille, des domaines sociaux où la sensibilité de chaque individu est la plus exacerbée dès lors qu'il constitue pour la plupart des citoyens la seule source de revenus.

Il est donc normal que depuis la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle, le législateur ait cherché à réglementer le contrat de travail dans ses différents aspects, dont celui de la rupture, afin de protéger la partie économiquement faible, à savoir le travailleur, tout en prenant en compte le cadre économique dans lequel évolue l'employeur.

Néanmoins, il est regrettable qu'il ait fallu attendre la loi du 28 décembre 2013 avant que les discriminations dont étaient victimes les ouvriers par rapport aux délais de préavis et au jour de carence soient supprimées.

A cet égard, il est cependant curieux de constater que le casus permette d'arriver à la conclusion que la différence de traitement entre les ouvriers et les employés soit favorable à Mme U.

En effet, outre une indemnité compensatoire de préavis égale à 42 jours de rémunération, Mme U. a droit à une indemnité pour licenciement abusif égale à six mois de rémunération.

Si elle avait employée et si sa rémunération avait été inférieure à 29.729 EUR (ce qui semble être le cas au regard de ses fiches de paie), Mme U. aurait eu droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de rémunération mais, pour obtenir une indemnité pour licenciement abusif, elle aurait dû prouver une faute dans le chef de son employeur, le dommage qu'elle a subi et le lien de causalité entre ces deux éléments sans bénéficier d'aucune présomption.

Cependant, cette discrimination en faveur de Mme U. est logique si on prend compte le fait que l'indemnité pour licenciement abusif des ouvriers telle que prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 était considérée comme la contrepartie à des délais de préavis bien plus courts que ceux des employés.

La question de la discrimination des ouvriers a fait l'objet de progrès spectaculaires avec l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 7 juillet 2011 et la loi du 28 décembre 2013 qui instaure un statut unique pour les ouvriers et les employés et qui met donc fin à la discrimination dont étaient victimes les ouvriers, en prévoyant également un régime général de motivation des licenciements.

Le législateur, mis en demeure par la Cour constitutionnelle, a donc accompli une avancée majeure dans le respect des droits des ouvriers et des employés, tout en s'inscrivant dans une longue évolution de la matière relative aux contrats de travail.

En outre, bien que laissant subsister une discrimination, le régime transitoire mis en place par la loi du 28 décembre 2013 permet d'assurer les intérêts économiques des employeurs relativement à des contrats de travail conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de celle-ci. En effet, il prévoit la prise en compte de deux périodes d'ancienneté: la première s'étendant jusqu'au 31 décembre 2013 et à laquelle s'applique les règles applicables antérieurement, et la seconde commençant à partir du 1er janvier 2014 et à laquelle s'appliquent les nouveaux délais de préavis uniques pour les ouvriers et les employés.

Le législateur a donc encore une fois renforcé les droits des travailleurs en supprimant la discrimination dont étaient victimes les ouvriers, tout en prenant en compte le contexte économique.

La solution du casus me semble donc légitime au regard des règles applicables à l'époque du licenciement de Mme U., même s'il eût été préférable qu'aucune discrimination n'existât.