

L'employeur public doit respecter le principe de l'audition préalable en cas de licenciement pour motif grave d'un agent contractuel

Le 28 mars 2018

Secteur public

Les fonctionnaires statutaires qui, en raison de leur comportement, peuvent se voir infliger une mesure individuelle grave, ont le droit d'être entendus préalablement à l'adoption de celle-ci.

Dans un précédent arrêt, du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle avait étendu ce principe aux agents contractuels de la fonction publique, relançant ainsi le débat sur l'application du principe de l'audition préalable à ceux-ci.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle précise à nouveau que ce principe de l'audition préalable est applicable aux agents contractuels de la fonction publique, et notamment lorsque ces derniers sont menacés d'un licenciement pour motif grave.

1. Discussions antérieures

Comme rappelé dans une précédente [news](#), la question de l'application du principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » (incluant l'obligation d'audition préalable des agents) aux agents contractuels de la fonction publique prête à discussions.

La Cour de cassation, par un arrêt du 12 octobre 2015, a dit pour droit que les principes généraux de bonne administration, et donc le principe « *audi alteram partem* », n'étaient pas applicables aux agents contractuels.

Par un arrêt du 6 juillet 2017, la Cour constitutionnelle relançait le débat, en précisant que les principes d'égalité et de non-discrimination contraignent l'employeur public à faire application du principe d'audition préalable aux agents contractuels.

Par une question préjudicielle, le Tribunal du travail du Hainaut, dans le cadre du licenciement pour motif grave d'un agent contractuel de la fonction publique, interroge la Cour constitutionnelle sur la question de savoir si l'absence d'application du principe d'audition préalable à ceux-ci est constitutive d'une discrimination prohibée.

2. Décision de la Cour constitutionnelle

La Cour rappelle son enseignement tiré de l'arrêt du 6 juillet 2017, selon lequel les agents contractuels et statutaires qui doivent faire face à une décision de rupture de la relation de travail se trouvent dans une situation comparable, nonobstant leur statut juridique distinct.

Dès lors, une différence de traitement entre ces deux catégories, quant à l'application du principe d'audition préalable, n'est pas justifiée.

La Cour précise que, dans l'hypothèse du licenciement pour motif grave d'un agent contractuel, les termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, notamment l'existence d'un délai de trois jours pour notifier la rupture du contrat de travail, n'autorisent pas l'employeur public à ne pas auditionner préalablement l'agent contractuel.

En effet, la Cour fait référence à la jurisprudence de la Cour de Cassation selon laquelle le délai de trois jours prévu à l'article 35 ne commence à courir qu'au terme de l'audition du travailleur.

Par conséquent, la Cour conclut qu'il y a violation des principes d'égalité et de non-discrimination si les termes de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail sont interprétés comme faisant obstacle au droit d'un agent contractuel d'être entendu préalablement à son licenciement pour motif grave.

A l'inverse, la Cour estime qu'il n'y a pas de violation de ces principes si l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail est interprété comme ne faisant pas obstacle à ce droit.

Que retenir ?

Même si la Cour de Cassation a jugé que les principes généraux de bonne administration ne s'appliquent pas dans la relation entre l'employeur public et les agents contractuels, l'employeur public sera tout de même contraint de respecter le principe de l'audition préalable.

La non-application de ce principe donne, selon la Cour constitutionnel, lieu à une différence de traitement non-justifiée entre les agents statutaires et les agents contractuels. L'agent contractuel pourrait, sur cette base, réclamer des dommages et intérêts complémentaires.

Source

C.C., 22 février 2018, arrêt n° 22/2018, www.const-court.be.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre avocat chez Sotra

Nous veillons à vous fournir des informations exactes, précises et rigoureusement à jour. Toutefois, la présente lettre d'information ne constitue pas un avis juridique et ne saurait donc engager notre responsabilité. Cette lettre d'information est soumise au droit d'auteur et ne peut être reproduite ni diffusée à des fins commerciales, sans notre autorisation © Sotra, 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be