

Contrats

Licenciement dans le secteur privé : obligation d'audition préalable ?

La question de l'obligation d'audition d'un travailleur préalablement à son licenciement suscite d'importantes controverses, particulièrement dans le secteur public. Si l'on pensait la question définitivement tranchée suite à un arrêt – lui aussi controversé – de la Cour de cassation du 12 octobre 2015, concluant à l'absence d'obligation d'audition préalable, la Cour constitutionnelle a, pour sa part, dans un arrêt du 6 juillet 2017, estimé que le travailleur doit être entendu par l'employeur public préalablement à son licenciement.

Certaines juridictions du travail considéraient que cet enseignement devait également s'appliquer au secteur privé en cas de licenciement pour motif grave. Un récent arrêt de la Cour constitutionnelle*¹ permet de clarifier la question. Rappelons que l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail n'instaure pas d'obligation d'audition préalable à l'employeur du secteur privé ; il dispose seulement que le congé doit être notifié dans les trois jours ouvrables de la connaissance des faits et que les motifs du licenciement doivent ensuite être notifiés dans les trois jours ouvrables suivant le congé². La Cour rappelle que les règles en matière de licenciement sont différentes entre les secteurs public et privé et précise que si les travailleurs se trouvent dans une situation comparable au moment d'un licenciement, il n'en demeure pas moins que le principe *audi alteram partem* ne crée d'obligations que pour les employeurs publics. Il convient, selon elle, de tenir compte du devoir des employeurs publics de protéger les agents contre le risque d'arbitraire des actes administratifs de portée individuelle.

Il ne subsiste donc plus de doute quant au fait que la loi relative aux contrats de travail ne doit pas être interprétée comme instituant une obligation d'audition préalable. En pratique, il reste toutefois recommandé aux employeurs privés de convoquer les travailleurs à un entretien afin de leur permettre de s'expliquer quant aux faits reprochés, ceci d'autant que la charge de la preuve du motif grave repose sur l'employeur³.

Amaury Arnould ■

Assistant à l'Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocat au barreau de Bruxelles

¹ C. Const., 27 octobre 2022, arrêt n°137/2022, <https://www.const-court.be/>

² On notera que le samedi reste un jour ouvrable en droit du travail.

³ Selon une jurisprudence unanime, on ne peut reprocher à l'employeur de mener une instruction, même si elle ne permet d'apporter aucun élément neuf.

Brève

Preuve du contrat d'entreprise par aveu extrajudiciaire

Dans un arrêt du 5 décembre 2022^{4*}, la Cour de cassation a censuré une décision de la Cour d'appel de Gand aux termes de laquelle celle-ci avait estimé ne pas pouvoir faire droit à la demande de paiement d'une facture émise par une société, pour des travaux de peinture, faute de pouvoir produire un contrat signé ou d'apporter tout autre élément probant permettant de justifier l'exécution des travaux. En l'espèce, pourtant, les défendeurs ne contestaient pas avoir commandé de nombreux travaux complémentaires à la société, en cours d'exécution du contrat, si bien que, *in fine*, ladite société réclama le paiement d'une facture d'un montant de 32.340,81€, bien supérieur à l'offre initiale.

La Haute Cour civile décide que la décision d'appel a violé l'article 8.31, al. 1 (règle générale), al. 2 (l'aveu extrajudiciaire peut résulter du comportement des parties) et al. 3 (l'aveu extrajudiciaire a la même force probante que l'aveu judiciaire) en estimant que les défendeurs n'auraient posé aucun acte juridique pouvant être considéré comme des actes d'exécution du contrat querellé. Il en ressort que la Cour semble avoir estimé, *in specie*, que la commande de travaux complémentaires en cours d'exécution du chantier devait être assimilée à un aveu extrajudiciaire confirmant l'existence du contrat.

Felix Standaert ■

Assistant à l'Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocat au barreau de Bruxelles

⁴ Cass. (3ème ch. néerl.), 5 december 2022, R.G. n°C.22.0134.N, disponible sur www.juportal.be.