

Numéro du répertoire
2014 /
Date du prononcé
14 juillet 2014
Numéro du rôle
2013/AB/520

Expédition

Définie à

le
le
JCR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

FK, domicilié à;

Appelant,

représenté par Maître Pierre Vanhaverbeke et Maître Alexandre Hachez, avocats à Bruxelles.

contre

LA VILLE DE BRUXELLES, représentée par son Collège des Bourgmestre et Échevins, dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, Hôtel de Ville, Grand-Place ;

Intimée,

représentée par Me Anissa Laich loco Maître Bernard Dewit, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

FK a fait appel le 10 mai 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 26 février 2013

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 juin 2013, prise à la demande conjointe des parties.

La Ville de Bruxelles a déposé ses conclusions le 30 juillet 2013, ses conclusions additionnelles le 5 décembre 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 14 mars 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

FK a déposé ses conclusions le 4 octobre 2013 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 5 février 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 mai 2014.

Monsieur L.-F. FALMAGNE, premier substitut de l'auditorat du travail délégué à l'auditorat général près la cour du travail de Bruxelles, a donné son avis oralement à l'audience publique du 27 mai 2014. Les parties ont répliqué oralement à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

FK a été engagé par la Ville de Bruxelles dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 2 octobre 2006, en qualité d'auxiliaire administratif.

Après avoir été affecté au département « Culture, jeunesse, loisirs et sports », il a été muté le 1^{er} septembre 2007 vers le département « Organisation » sous l'autorité de Madame D, chef du protocole. Il exerçait les fonctions d'assistant administratif, plus spécialement d'huissier.

Le 10 mars 2008, Madame D a adressé au Directeur général du département un rapport au sujet du comportement de FK :

« J'ai été interpellée à plusieurs reprises par certains membres du Collège sur les attitudes de FK et les libertés qu'il se serait permis en introduisant des personnes et des demandes d'intervention par son intermédiaire direct.

J'ai averti l'intéressé il y a quelques semaines du fait que cela ne pouvait plus se reproduire.

La semaine dernière Madame H m'a invité de prendre des mesures étant donné que FK s'était encore permis d'intervenir pour une tierce personne.

Le lendemain l'intéressé a été déplacé aux Assemblées, suite à quoi Mme DW m'a fait part de son désaccord étant donné qu'elle avait constaté dans le passé que l'intéressé faisait un usage fréquent du téléphone et d'Internet et ce à des fins privées.

M. le Secrétaire m'a invitée à faire rapport des faits dans le but de soumettre la décision d'arrêter son contrat ou de muter FK à l'appréciation du Collège » (sic).

Suite à ce rapport, Madame D. a reçu FK et lui a fait les remarques nécessaires. FK a continué à travailler au sein du département Organisation.

Le 25 novembre 2009, un incident a eu lieu dans un restaurant entre Monsieur M, alors échevin à la Ville de Bruxelles et FK, ces personnes étant en désaccord au sujet de la situation politique congolaise. Monsieur M a porté plainte auprès de la police contre trois personnes pour coups et blessures et séquestration. Il n'a pas déposé plainte contre FK et n'a pas fait état, dans sa déposition à la police, de la présence de celui-ci sur les lieux.

FK a néanmoins été entendu par la police le même jour, une demi-heure plus tard, au sujet de cet incident. Il a expliqué qu'il accompagnait M, que celui-ci a eu un différend avec Monsieur M et que lui-même a essayé, uniquement verbalement, de calmer M, qui selon lui voulait le frapper.

Lors de la séance du Collège des Bourgmestre et Échevins de la Ville de Bruxelles tenue le lendemain, 26 novembre 2009, Monsieur M a rapporté sa version de l'incident au Collège, affirmant qu'il s'était senti menacé par FK qui l'a empêché de sortir¹.

Le 27 novembre 2009, le Secrétaire de la Ville, Monsieur S, a entendu FK à ce sujet. FK a déclaré ne pas avoir empêché Monsieur M de sortir, mais l'avoir simplement accompagné vers la sortie, sans le toucher. À l'issue de cet entretien, FK a été mis en disponibilité avec maintien de son traitement en attendant le résultat de l'examen de l'affaire.

Lors de la séance suivante du Collège, le 3 décembre 2009, à laquelle Monsieur M n'était pas présent, une proposition de licencier FK moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été soumise à la délibération. Il fut décidé de remettre ce point à la séance suivante du 10 décembre 2009, un échevin et le Secrétaire étant chargés de soumettre un dossier complet à cette date.

Lors de la séance du Collège du 10 décembre 2009, en présence de Monsieur M, la décision fut prise de licencier FK moyennant le paiement d'une indemnité égale au traitement de trois mois. L'arrêté du Collège porte la motivation suivante :

« Considérant que depuis son entrée en fonction K a fait un amalgame de ses fonctions à la Ville de Bruxelles et sa vie privée et abuse de sa fonction pour se faire des relations ou pour intervenir pour de tierces personnes auprès des membres du Conseil communal, du Collège ou des invités à l'Hôtel de Ville ;
Que des remarques ont dû lui être faites en ce qui concerne l'introduction des personnes et des demandes d'intervention par son intermédiaire directe ; d'autres

¹ Pièce 7 du dossier de la Ville.

également en ce qui concerne l'usage fréquent du téléphone et d'Internet et ce à des fins privées; qu'à cela il faut ajouter que plusieurs remarques lui ont été faites concernant le fait qu'il a tendance à travailler en fonction de ses priorités et de sa vie personnelle;

Que malgré l'expérience dans sa fonction, il n'arrive toujours pas à travailler de façon autonome, d'exécuter certaines tâches administratives correctement (incapable de faire un classement convenable, travaille de façon non concernée), ou à utiliser la photocopieuse sans l'aide de collègues;

Considérant qu'à tout cela s'ajoute maintenant la déclaration de M. EM à son égard; que M. FK aurait agressé physiquement M. EM;

Considérant que même si les faits se sont déroulés en dehors du service, l'attitude de l'intéressé, a compromis l'honneur de la fonction publique » (sic).

Le licenciement moyennant une indemnité de trois mois a été notifié le jour même à FK. Une copie de l'arrêté du Collège lui a été notifiée par le même courrier.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

FK a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la Ville de Bruxelles à lui payer :

- 15.000 euros évalués forfaitairement à titre de réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi consécutive à l'absence d'audition préalable à son licenciement,
- 10.000 euros évalués forfaitairement pour réparer le préjudice moral causé par le licenciement abusif,
- les intérêts sur ces sommes, les dépens et l'exécution provisoire, sans caution ni cantonnement.

Par un jugement du 26 février 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré sa demande non fondée et l'en a débouté. Il l'a condamné aux dépens de la Ville de Bruxelles, liquidés à 2.200 euros (indemnité de procédure).

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

FK demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles et de condamner la Ville de Bruxelles à lui payer :

- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts suite à la perte d'une chance de conserver son emploi suite à l'absence d'audition préalable à son licenciement,
- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de motivation formelle et adéquate de la décision de le licencier,
- 25.000 euros pour dommages et intérêts pour couvrir le préjudice moral causé par le licenciement abusif,
- les intérêts sur ces sommes et les dépens.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à la régularité du licenciement

Le licenciement de FK est irrégulier en raison de l'absence d'audition préalable et de motivation formelle adéquate, ainsi qu'au regard de la Nouvelle loi communale. Il est abusif. Il n'est pas discriminatoire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. L'absence d'audition préalable au licenciement et le non-respect de l'arrêté du 20 décembre 2004

1.1.1. Les principes

L'obligation, pour une autorité administrative occupant du personnel sous contrat de travail, d'entendre l'agent contractuel avant de le licencier découle du principe général de droit administratif relatif au droit d'être entendu (dit le principe « audi alteram partem »).

Ce principe impose à toute autorité administrative d'entendre la personne à l'égard de laquelle elle envisage de prendre une mesure grave, dont le licenciement, pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement².

L'audition préalable doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels son licenciement est envisagé, mais également qu'il ait la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés et de faire valoir son point de vue sur la décision envisagée³. Ceci requiert, notamment, que l'agent ait connaissance de ce qui lui est reproché et qu'il puisse

² Voyez C.trav. Bruxelles, 26 novembre 2002, Chr.D.S., 2003, p. 458 ; C.trav. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T., 2005, p. 185 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, Chr.D.S., 2007, p. 522 ; C.trav. Bruxelles, 23 avril 2012, J.T.T., p. 284 ; C.E., 10 février 2004, arrêt n° 127.986 ; C.E., 4 juillet 2011, arrêt n° 214.399 ; P. LEWALLE, Contentieux administratif, 2002, n° 176, p. 169 à 191.

³ C.E., arrêts n° 92.580 du 24 janvier 2001 et n° 101.742 du 11 décembre 2001.

être assisté du défenseur de son choix⁴. Il y a lieu d'apprécier en fait, compte tenu des circonstances de la cause, si l'audition préalable a été effective.

Il est vrai que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne prévoit aucune obligation d'audition préalable avant la notification d'un licenciement. Ceci n'empêche pas qu'en sa qualité d'autorité administrative, un employeur public soit astreint au respect de règles propres au droit administratif comme le principe général relatif au droit d'être entendu. Les garanties offertes à l'agent contractuel par le droit administratif se cumulent avec les droits qu'il puise dans la loi relative aux contrats de travail, sous réserve de l'hypothèse dans laquelle l'application du principe général serait incompatible avec la loi du 3 juillet 1978⁵ -- tel n'est pas le cas en l'espèce.

L'arrêté du Conseil communal du 20 décembre 2004 relatif à la discipline du personnel contractuel, tel qu'il a été modifié par l'arrêté du 22 mai 2006, met ces principes en œuvre en faveur du personnel contractuel de la Ville de Bruxelles. Il y est prévu qu'en cas de licenciement sans motif grave pour raisons professionnelles, la proposition de licenciement soumise au Conseil doit être précédée des actes suivants : établissement d'un rapport circonstancié accompagné des pièces probantes ; communication d'une copie de ceux-ci à l'agent ; possibilité pour celui-ci, éventuellement assisté ou représenté par un conseil, de remettre une lettre d'observations dans les quinze jours ; audition par le Secrétaire de l'agent assisté par son conseil.

1.1.2. Application des principes en l'espèce

La Ville affirme avoir décidé de licencier FK pour des raisons exclusivement professionnelles, consistant en ses carences professionnelles et son comportement au travail.

FK n'a cependant jamais été entendu sur ces griefs et n'a pas eu l'occasion de s'en défendre avant que la décision de le licencier ne soit prise. De plus, la procédure préalable au licenciement établie par l'arrêté du Conseil du 20 décembre 2004 n'a pas été respectée.

FK a été entendu le 27 novembre 2009 par le Secrétaire au sujet de l'incident du 25 novembre 2009. Cependant, il n'a pas pu se préparer à cette audition ni être assisté d'un défenseur. Cette audition n'a donc pas été effective au sens défini ci-dessus.

Force est dès lors de constater que la Ville de Bruxelles a manqué à son obligation d'audition préalable au licenciement et a méconnu la procédure de licenciement établie par son propre règlement.

Le licenciement est irrégulier à cet égard.

⁴ C.E., arrêt n° 214.399 du 4 juillet 2011.

⁵ C.E., arrêt n° 196.880 du 13 octobre 2009.

1.2. Le défaut de motivation formelle adéquate

1.2.1. Les principes

L'obligation de motiver formellement la décision de licenciement découle de la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

La loi du 29 juillet 1991 s'applique à tout acte juridique unilatéral de portée individuelle émanant d'une autorité administrative et qui a pour but de produire des effets juridiques à l'égard d'un administré⁶. Le licenciement d'un agent contractuel répond à chacun de ces critères. La loi lui est donc applicable⁷.

La motivation exigée consiste en l'indication, dans l'acte lui-même, des considérations de droit et de fait servant de fondement à la décision.

La motivation d'une décision par référence à un autre document est admise pour autant que le document auquel il est fait référence soit annexé à la décision, ou à tout le moins que l'administré en ait connaissance au plus tard au moment de la notification de la décision⁸.

La motivation doit être adéquate⁹. Une motivation adéquate est celle qui fonde suffisamment la décision¹⁰. Une motivation reposant sur des faits erronés n'est pas adéquate¹¹. Il en va de même d'une motivation non pertinente, c'est-à-dire sans rapport avec la décision.

1.2.2. Application des principes en l'espèce

La décision de licencier FK a été prise par un arrêté du Collège du 10 décembre 2009, motivé. Cet arrêté a été notifié à FK en annexe de la lettre de licenciement. Le licenciement a donc été motivé.

Il incombe à la cour du travail de vérifier si la motivation est adéquate.

⁶ Article 1^{er} de la loi.

⁷ Voyez C.trav. Bruxelles, 26 novembre 2002, Chr.D.S., 2003, p. 458 ; C.trav. Bruxelles, 10 décembre 2003, J.T.T., 2005, p. 185 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, Chr.D.S., 2007, p. 522 ; C.trav. Bruxelles, 27 novembre 2007, J.T.T., 2008, p. 167 ; C.trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, J.T.T., 2013, p. 228.

⁸ Arrêts du Conseil d'Etat n° 74.971 du 7 juillet 1998 et n° 82.265 du 16 septembre 1999 ; Cass., 29 mai 2008, www.cass.be, RG n° C070193N.

⁹ Article 3 de la loi.

¹⁰ Cass., 3 février 2000, Pas., p. 285.

¹¹ Ibid.

La décision contient deux types de motifs : d'une part, une série de griefs relatifs aux prestations de travail et au comportement de FK au travail, et d'autre part, l'incident du 25 novembre 2009 ayant impliqué FK et EM.

Les motifs relatifs aux prestations et au comportement de FK au travail sont les suivants :

1. L'amalgame entre ses fonctions à la Ville de Bruxelles et sa vie privée et l'abus de sa fonction pour se faire des relations ou pour intervenir pour de tierces personnes auprès des membres du Conseil communal, du Collège ou des invités à l'Hôtel de Ville.
2. L'introduction de personnes et des demandes d'intervention par son intermédiaire direct.
3. L'usage fréquent du téléphone et d'internet à des fins privées.

Ces trois premiers griefs sont directement tirés, faute d'orthographe comprise¹², du rapport établi par Madame D le 10 mars 2008. Or, après avoir été rapportés au Collège, ces faits ont seulement donné lieu à des remarques verbales le 31 mars 2008¹³. Ils ne peuvent dès lors servir de fondement à une décision de licencier prise 1 an et 8 mois plus tard, en l'absence de faits nouveaux significatifs.

4. Malgré l'expérience dans sa fonction, il n'arrive toujours pas à travailler de façon autonome, à exécuter certaines tâches administratives correctement (classement) ou à utiliser la photocopieuse sans aide.

Ce grief n'est corroboré par aucune pièce du dossier, de sorte que sa réalité peut être mise en doute.

Dans ses conclusions et son dossier de pièces, la Ville fait valoir d'autres motifs, véniels, qui n'ont manifestement pas déterminé ni influencé la décision de licencier, puisqu'ils ne sont pas mentionnés dans l'arrêt du 10 décembre 2009¹⁴.

Aucun de ces motifs, relatifs aux prestations et au comportement de FK, n'ont raisonnablement pu fonder la décision de licencier. Ces motifs ne sont pas pertinents.

Il reste le dernier motif invoqué dans la décision : « la déclaration de M. EM à son égard ; que M. FKB aurait agressé physiquement M. EM ».

C'est en vain que la Ville prétend qu'il s'agit d'un motif surabondant, n'ayant eu aucune incidence sur la décision de licencier.

¹² « Par l'intermédiaire directe ».

¹³ Pièce 16 du dossier de la Ville.

¹⁴ Pièces 12 à 15.

Le contraire ressort de l'arrêté lui-même. En effet, pourquoi le Collège aurait-il pris soin de mentionner ce fait, s'il était sans lien avec sa décision de licencier ? Par ailleurs, la motivation de l'arrêté se termine par un considérant très sévère : « même si les faits se sont déroulés en dehors du service, l'attitude de l'intéressé, a compromis l'honneur de la fonction publique » (sic). Ce considérant vise bien l'incident du 25 novembre, puisqu'il s'agit du seul fait survenu en dehors du service.

En l'absence de tout autre motif de susceptible de fonder suffisamment la décision de licencier et vu la motivation de l'arrêté du 10 décembre 2009, la cour du travail considère que le véritable motif du licenciement de FK ne réside pas dans des manquements professionnels, mais bien dans l'incident survenu le 25 novembre 2009, lors duquel FK a compromis l'honneur de la fonction publique, selon la Ville de Bruxelles.

Or, la Ville reconnaît elle-même que la version de cet incident, telle qu'elle a été présentée par Monsieur M à charge de FK, n'est nullement établie, ce dont la Ville était parfaitement consciente au moment du licenciement, sans quoi elle eût procédé au licenciement pour motif grave¹⁵.

Le licenciement repose donc sur un faux motif, ce dont le Collège avait connaissance au moment où il a pris sa décision.

Il s'en déduit que la motivation du licenciement, notifiée à FK, n'est pas une motivation adéquate au sens de la loi du 29 juillet 1991 : les motifs notifiés sont pour partie non pertinents et pour partie faux.

Le licenciement est irrégulier à cet égard également.

1.3. La violation de la Nouvelle loi communale

En vertu des articles 92, 1°, et 106 de la Nouvelle loi communale, il est interdit à tout membre du Collège des Bourgmestre et Échevins d'être présent à la délibération sur des objets auxquels il a un intérêt direct.

Comme il vient d'être expliqué, le véritable motif du licenciement de FK est son implication dans l'incident survenu le 25 novembre 2009 entre l'échevin M, Monsieur BK et d'autres personnes. Lors de la séance du Collège du 26 novembre 2009, Monsieur M a accusé FK de l'avoir menacé et empêché de sortir.

Monsieur M, échevin, avait donc un intérêt personnel direct à la question du licenciement de FK en raison de l'incident en question.

¹⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse de la Ville, pages 27 et 33.

En vertu des dispositions de la Nouvelle loi communale, il ne pouvait participer à la délibération à ce sujet. Or, s'il n'était pas présent lors de la séance du 3 décembre 2009 lors de laquelle le licenciement a été proposé, il faut constater que l'examen de ce point a été remis à la séance du 10 décembre 2009 au cours de laquelle le licenciement a été décidé. L'échevin M a pris part à cette décision, en contrariété avec les dispositions de la loi.

À cet égard également, la décision de licencier FK est irrégulière.

1.4. L'abus du droit de licencier

1.4.1. Les principes

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque partie dispose en principe du pouvoir de mettre fin au contrat de travail sans avoir à justifier des motifs de sa décision¹⁶. La seule obligation prévue en droit du travail consiste à respecter le préavis légal ou à payer l'indemnité compensatoire de préavis correspondante. La partie qui rompt le contrat de travail ne doit pas justifier d'un motif valable de rupture.

La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁷.

Le droit de licencier est un « droit-fonction » qui poursuit une finalité économique et sociale : l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution. Le licenciement décidé pour des motifs étrangers à cet objectif peut être jugé abusif en ce qu'il détourne le droit de licencier de sa finalité. Le contrôle du juge ne peut toutefois porter que sur l'existence d'un motif en rapport avec la finalité légitime du droit de licencier, et non sur l'opportunité du licenciement au regard de l'intérêt de l'entreprise ou de l'institution, dont le chef d'entreprise ou le dirigeant de l'institution est seul juge¹⁸.

¹⁶ Article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁷ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2066, p. 155.

¹⁸ C.trav. Bruxelles, 23 mai 2006, J.T.T., p. 343.

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve¹⁹.

1.4.2. Application des principes en l'espèce

Le licenciement de FK n'a pas été décidé pour un motif légitime dans l'intérêt de la Ville de Bruxelles, mais bien en raison d'un différend privé ayant opposé FK à un échevin, alors même que la Ville reconnaît que le bien-fondé des accusations lancées contre FK par cet échevin n'est pas établi, ce dont elle avait pleine conscience au moment du licenciement.

En licenciant FK pour ce motif, la Ville a détourné son droit de licencier de sa finalité économique et sociale. Elle a exercé son droit d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Ceci constitue une faute dans le chef de la Ville de Bruxelles.

1.5. Le licenciement pour motif discriminatoire

1.5.1. Les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier²⁰.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés. Parmi ces critères, figure la conviction politique²¹.

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit²² l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination²³.

1.5.2. Application des principes en l'espèce

¹⁹ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.

²⁰ Article 5, § 2, 3° de la loi.

²¹ Article 4, 4° de la loi.

²² Cass, 18 décembre 2008, JLM.B., 2009, p. 676.

²³ Article 28, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007.

FK fait valoir que son licenciement a été décidé en raison de ses convictions politiques, plus particulièrement en raison de ses divergences de vues avec l'échevin M au sujet de la situation politique en République démocratique du Congo.

La décision de licencier a été prise par le Collège des Bourgmestre et Échevins et non par Monsieur M. Il incombe à FK d'établir des faits qui permettent de présumer que cette décision du Collège a été fondée sur ses convictions politiques.

FK a été licencié en raison des accusations de menaces et de séquestration formulées par l'échevin à son égard. En effet, le procès-verbal de l'audition de FK par le Secrétaire communal le 27 novembre 2009 fait état des accusations d'avoir menacé et empêché Monsieur M de sortir, mais il n'y est nullement question d'une discussion de nature politique. Dans son communiqué de presse du 2 décembre 2009, l'échevin M s'est gardé d'établir un quelconque lien entre l'incident du 25 novembre et la politique congolaise. Rien n'indique que le fond de la discussion qui a eu lieu le 25 novembre 2011 et s'est clôturée par l'incident ait eu une quelconque incidence sur la décision de licenciement prise par le Collège.

En l'absence de tout fait permettant de présumer une discrimination, celle-ci n'est pas établie.

2. Quant à l'indemnisation due à FK

La Ville de Bruxelles doit payer à Monsieur KB 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes

Le manquement d'une autorité administrative à son obligation d'entendre son agent contractuel avant de le licencier et/ou à son obligation de motiver le licenciement constitue une faute susceptible de donner lieu à une indemnisation en vertu des règles du droit commun de la responsabilité civile. L'agent doit donc prouver que cette faute lui a causé un préjudice.

Pour apprécier l'existence d'un tel préjudice, le juge devra prendre en considération, notamment, l'objectif des obligations imposées à l'autorité administrative²⁴.

L'obligation d'audition préalable a pour but de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. Elle doit également offrir à l'agent une chance d'infléchir la décision envisagée.

L'obligation de motivation poursuit également l'objectif de permettre à l'autorité de prendre sa décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale. En effet, la rédaction consciencieuse d'une motivation exige de son auteur qu'il confronte la décision qu'il a l'intention de prendre aux pièces du dossier et qu'il la soumette aux exigences de rigueur et d'impartialité du raisonnement.

L'obligation de motivation doit en outre permettre l'information du destinataire de la décision et lui faciliter l'exercice de recours administratifs et juridictionnels.

La violation des articles 92, 1°, et 106 de la Nouvelle loi communale constitue une faute dans le chef de la Ville de Bruxelles. Il en va de même de l'abus du droit de licencier. Le préjudice causé par ces fautes peut donner lieu à indemnisation par application des règles du droit commun de la responsabilité civile, qui requièrent la preuve d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le préjudice susceptible de donner lieu à indemnisation doit être distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail²⁵.

2.2. Application des principes en l'espèce

FK peut obtenir réparation du préjudice que lui ont causé les fautes commises par la Ville de Bruxelles, pourvu qu'il établisse que ces fautes lui ont occasionné un préjudice distinct de celui qui découle de la perte de son emploi.

Comme il a déjà été souligné, l'obligation d'audition préalable et de motivation du licenciement ont notamment pour but de favoriser une prise de décision en connaissance de cause, de manière réfléchie et impartiale et d'offrir à l'intéressé une chance d'infléchir la décision envisagée.

²⁴ Quant à ces objectifs, voyez P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, 2002, n° 176, p. 170 ; I. OPDEBEEK et A. COOLSAET, *Formele motivering van bestuurshandeling*, p. 6 à 9 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, Chr.D.S., 2007, p. 522.

²⁵ Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., p. 410.

En l'occurrence, FK conteste les motifs professionnels qui ont servi de prétexte à son licenciement. S'il en avait été informé et s'il avait pu s'en défendre avant que le Collège ne prenne une décision, il n'est pas exclu que la décision eût été différente. Le Collège aurait également dû en tenir compte dans la motivation de sa décision, ce qui eût pu conduire à une décision différente.

Le manquement de la Ville de Bruxelles à ses obligations d'audition préalable et de motivation adéquate du licenciement a ainsi fait perdre à FK une chance d'éviter son licenciement.

La participation de son accusateur, Monsieur M, à la délibération au sujet de son licenciement était également de nature à amoindrir ses chances d'éviter le licenciement ; à tout le moins, FK peut-il légitimement le craindre.

Ce dommage consistant en la perte d'une chance d'éviter le licenciement est distinct de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

En outre, le fait de ne pas avoir été entendu avant d'être licencié et le licenciement justifié officiellement par des prétextes, mais fondé en réalité sur un faux motif, ont porté atteinte à l'intégrité professionnelle de FK lui ont causé un sentiment d'injustice, ce qui constitue un dommage de nature morale²⁶.

Ces deux volets du dommage sont distincts de celui qui résulte de la perte de l'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. La Cour évalue le dommage, de manière forfaitaire et en équité, à 2.500 euros (dommage matériel) et 2.500 euros (dommage moral), soit un montant total de 5.000 euros.

C'est délibérément que la Cour fixe un montant unique et forfaitaire pour l'indemnisation du préjudice causé par les différentes fautes relevées. En effet, ces fautes distinctes, telles qu'identifiées sous plusieurs angles juridiques, ont en fait concouru à causer un seul et même dommage. Il y a donc lieu d'accorder une indemnisation globale.

Par ailleurs, il n'y a pas lieu de suivre l'évaluation exorbitante que FK fait de son dommage, à savoir 3 fois 25.000 euros, soit un montant total de 75.000 euros. Cette évaluation est démesurée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

²⁶ T.trav. Bruxelles, 30 octobre 2000, J.T.T., 2001, p. 52 ; C.trav. Bruxelles, 30 mai 2006, Chr.D.S., 2007, p. 522.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

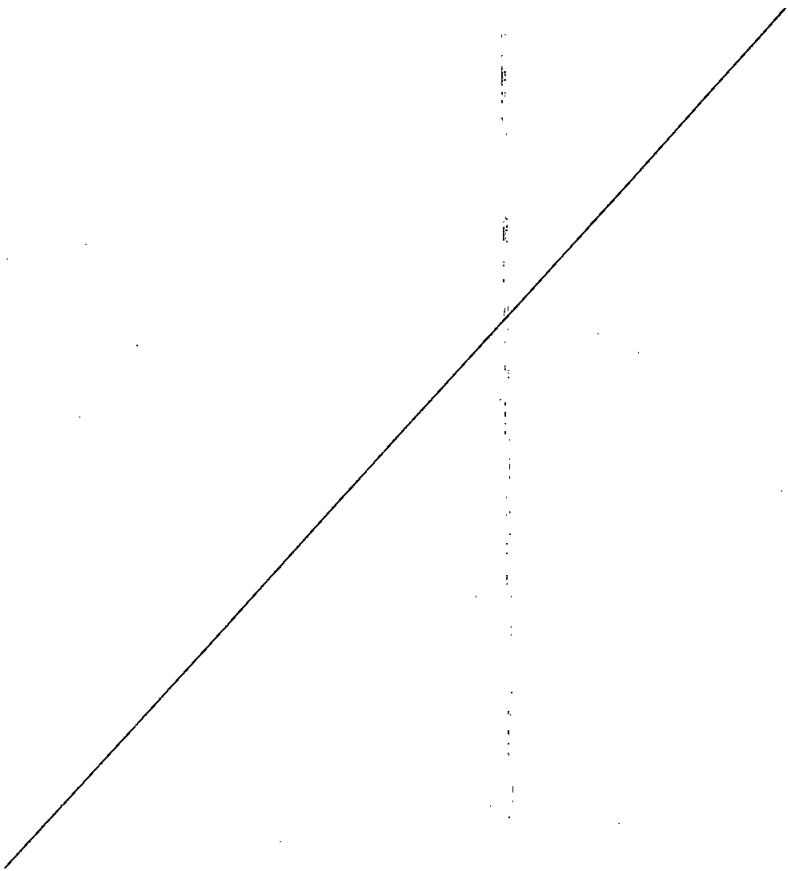
Met à néant le jugement du tribunal du travail de Bruxelles ;

Statuant à nouveau, déclare la demande partiellement fondée ;

Condamne la Ville de Bruxelles à payer à FK 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel et 2.500 euros pour préjudice moral ;

Déclare la demande non fondée pour le surplus ;

Condamne la Ville de Bruxelles à payer à FK les dépens des deux instances, soit les frais de citation (119,31 euros) et les indemnités de procédure liquidées de commun accord par les parties à 5.500 euros.



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
A. DETROCH,	Conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

Cl. PYNAERT,

A. DETROCH,

F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 juillet 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,	Conseillère,
G. ORTOLANI,	Greffier

G. ORTOLANI,

F. BOUQUELLE,