



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2017/1251.
Date du prononcé
10 mai 2017
Numéro du rôle
2015/AB/169

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000854212-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Le CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE D'AUDERGHEM, dont le siège social est établi à 1160
BRUXELLES, avenue du Paepedelle 87,
partie appelante,
représentée par Maître Frédéric VAN DE GEJUCHTE, avocat à 1030 BRUXELLES,

contre

Monsieur S
partie intimée,
représentée par Maître Natacha LHOEST, avocat à 1300 WAVRE,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par le Cpas d'Auderghem contre le jugement contradictoire prononcé le 14 novembre 2014 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 12/7434/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 19 février 2015;

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance, prise à la demande conjointe des parties ;

Vu les différentes conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 22 mars 2017 ;

Vu l'avis écrit déposé au greffe de la Cour du travail en date du 10 avril 2017 par monsieur Henri Funck, Substitut général à l'Auditorat général près la Cour du travail et notifié aux parties le 11 avril 2017, auquel il n'a pas été répliqué.



La cause a été prise en délibéré le 24 avril 2017.

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL

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

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

La demande originaire avait pour objet de condamner le Cpas d'Auderghem par un jugement exécutoire par provision à payer à monsieur S les montants suivants :

- 42.712,55 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, sous déduction de la somme de 25.627,86 € payée le 10 juillet 2012, à majorer des intérêts depuis le 21 mars 2012 ;
- 19.714,49 € bruts à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts depuis le 21 mars 2012 ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération sur un montant total évalué à 15.000 € bruts ;
- les dépens liquidés à la somme de 2.750 €.

Par jugement du 14 novembre 2014, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

- Condamne le Cpas d'Auderghem à payer au demandeur les montants suivants :
 - 42.712,55 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 21 mars 2012, sous déduction du paiement de 25.627,86 € bruts payé le 10 juillet 2012 ;
 - 19.714,49 € bruts, à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 21 mars 2012 ;
- Déboute le demandeur du surplus de sa demande ;
- Condamne le Cpas d'Auderghem à supporter les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure (2.750 €) ».



III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de réformer le jugement entrepris en tant qu'il a condamné le Cpas d'Auderghem à payer à monsieur S le montant de 19.714,49 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts sur le brut à dater du 21 mars 2012 et de condamner monsieur S aux frais et dépens de l'appel, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.210 €.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 15 décembre 1999, un contrat de travail a été signé entre le Cpas d'Auderghem et monsieur S au terme duquel il fut engagé pour travailler en qualité d'assistant social à temps plein pour une période de deux ans à partir du 1^{er} janvier 2000.

Un nouveau contrat de travail a été conclu le 3 janvier 2002 entre les parties pour une nouvelle période de deux ans à partir du 1^{er} janvier 2002.

Par lettre du 6 mars 2002 adressée à la secrétaire du Cpas d'Auderghem, madame M et à la présidente du Cpas d'Auderghem (alors madame Me), monsieur S s'est plaint du non-remboursement de ses frais de déplacement pour l'année 2001 et estimant avoir développé des compétences et assumé des responsabilités dépassant largement les termes de son contrat de travail, il a fait valoir que la manière dont le problème de ses frais de déplacements était traité, était inadmissible et scandaleuse. Il a averti qu'il lui était désormais impossible d'assurer sa présence aux réunions au sein desquelles ses interlocuteurs lui avaient demandé de représenter le Cpas.

En date du 11 juin 2004, monsieur S a établi une liste des tâches effectuées en réponse à un courrier de la secrétaire du Cpas d'Auderghem et de la présidente du Cpas d'Auderghem. Il a accompagné cette liste d'un commentaire selon lequel le Cpas n'avait pas intégré sa mission d'insertion socio-professionnelle (ISP).

En date du 7 mars 2005, un avenant a été conclu aux contrats de travail des 15 décembre 1999 et 3 janvier 2002, précisant que le contrat de travail initial ayant pris cours le 1^{er} janvier 2000, est soumis aux mêmes règles que s'il avait été conclu pour une durée indéterminée.

Par lettre du 7 juin 2006 signée par madame M et la présidente du Cpas d'Auderghem, (alors madame C), monsieur S a été informé des différentes tâches que comporte sa fonction en vue de l'évaluation 2007.

Par lettre du 10 août 2006 signée par madame M et le président faisant fonction, le Cpas d'Auderghem a informé monsieur S que le listing de pointage de juillet 2006 mettait en évidence un solde négatif de - 33h58 et qu'il était absent depuis le lundi 24 juillet et que le règlement de travail prescrivait de remettre sa feuille de congé au moins 48h avant son départ



en congé. La lettre l'invitait par ailleurs à donner des explications relatives au dossier d'un assuré social pour lequel une proposition de mise au travail sur base de l'article 60§7 avait été soumise au conseil de l'action sociale alors que les conditions n'étaient pas remplies à défaut de renouvellement du permis de travail.

Par lettre du 10 octobre 2006 adressée à la secrétaire et à la présidente du Cpas d'Auderghem, monsieur S a répondu à une lettre du 4 octobre (non déposée) faisant suite à un courrier du 26 septembre adressé par lui et ses collègues (non déposé). Il s'est expliqué sur des critiques adressées à madame Gi , à la tête du service social du Cpas d'Auderghem dont dépendait le service ISP.

En date du 16 novembre 2006, monsieur S a fait parvenir une note assez critique à la secrétaire et à la présidente du Cpas d'Auderghem, avec une copie aux différents participants à la réunion et aux membres du service ISP, en rapport à une réunion tenue le 6 octobre relative à la réorganisation du service ISP. Il y critiquait notamment la manière dont le service était géré par les responsables du Cpas d'Auderghem et la difficulté rencontrée par ses agents pour réaliser leur travail d'insertion socio-professionnelle des usagers.

Par lettre du 21 décembre 2006 de madame M et de la présidente du Cpas du Cpas d'Auderghem (alors madame M), monsieur S a été invité à faire parvenir un rapport reprenant ses projets ou suggestions relatifs au sujet des espaces publics numériques.

Monsieur S a fait parvenir un rapport destiné au comité de l'aide sociale du 30 janvier 2007.

Par courrier du 19 février 2007, madame M lui a demandé d'établir un complément à son rapport.

Par courrier du 21 février 2007 adressé à madame M, avec en copie la présidente du Cpas d'Auderghem et l'échevin assurant la tutelle (monsieur R), monsieur S a notamment répondu qu'il ne comprenait pas la nature et les motivations du courrier du 19 février 2007. Il a néanmoins fourni des explications complémentaires. Il a terminé son courrier par un commentaire critique adressé à madame M.

A cette époque-là (la date précise étant néanmoins illisible) le médecin du travail a rempli un formulaire d'évaluation de santé mentionnant que monsieur S devait être mis en congé de maladie.

Une réunion a eu lieu le 8 mars 2007 avec le service ISP à l'initiative de madame M en vue d'aplanir les difficultés rencontrées par ce service. Monsieur S et les autres membres du service ISP ont appris à cette occasion que leur collègue, monsieur R, était rémunéré à un barème correspondant à celui de supérieur hiérarchique, alors que monsieur S effectuait dans les faits le travail incombant à monsieur R.



Par mail du 9 mars 2007, monsieur S a demandé à madame M de lui préciser la date à laquelle monsieur R avait été nommé responsable du service ISP et les motivations de cette nomination, s'estimant par ailleurs en droit en tant que citoyen de connaître les fonctions mises en place et occupées pour remplir les missions de service public incombant au Cpas. Il a par ailleurs sollicité qu'elle lui trouve rapidement une affectation en dehors du service ISP.

Par lettre du 9 mars 2007, madame M et la présidente du Cpas d'Auderghem (alors madame L) ont informé les agents du service ISP que suite à la réunion du 8 mars 2007, tout serait mis en œuvre pour résoudre les problèmes propres au service.

Par lettre du 11 mars 2007 adressée à madame M avec une copie destinée à la présidente, monsieur S a estimé que le duo que madame M formait avec monsieur R au cours de la réunion du 8 mars, l'empêchait d'encore offrir aux usagers du Cpas les services qu'ils sont en droit d'attendre d'un travailleur social et qu'il avait pris contact avec la médecine du travail. Il l'a par ailleurs informée que suite à la réunion du 8 mars, il n'avait plus aucun doute quant à la manière dont le Cpas d'Auderghem respectait ses engagements dans le cadre de la convention le liant à l'Orbem et qu'il était obligé de dénoncer la convention individuelle qui le liait à l'Orbem dans le cadre du RPE.

Monsieur S a été auditionné par le bureau permanent du Cpas d'Auderghem le 20 mars 2007.

Par courrier du 29 mars 2007 signé par madame M et la présidente du Cpas d'Auderghem (alors madame L), monsieur S a été informé qu'elles avaient été chargées d'assurer un suivi de son témoignage et d'instruire le dossier pour clarifier la situation au sein de l'ISP et que le bureau permanent lui demandait de reprendre contact avec l'Orbem afin de se remettre en règle dans les plus brefs délais.

Par lettre du 10 mai 2007, monsieur Sels a adressé à madame M et à la présidente du Cpas d'Auderghem une note critiquant le non-respect par le Cpas d'Auderghem de la convention de partenariat conclue avec l'Orbem. Il les a informées qu'il n'utiliserait son token qu'à partir du moment où une procédure décrira les responsabilités de chacun et identifiera les moyens nécessaires pour assumer ces responsabilités.

Par lettre du 23 mai 2007 adressée à madame M et à la présidente du Cpas d'Auderghem, monsieur S a demandé d'obtenir le compte-rendu de la réunion du 8 mars 2007 annoncé par courrier du 9 mars 2007 et s'est plaint de ne toujours pas avoir obtenu de réponse à son courrier du 16 novembre 2006.

Par mail du 24 mai 2007, madame M a adressé le rapport de la réunion du 8 mars 2007 aux personnes qui y avaient participé.



En date du 30 mai 2007, monsieur S a fait parvenir à madame M ses commentaires sur la réunion du 8 mars.

Par lettre du 20 juin 2007 adressée à madame M et à la présidente du Cpas d'Auderghem, monsieur S a sollicité la valorisation barémique de son expérience dans le privé avec effet rétroactif au 1^{er} février 2000 ainsi que l'octroi d'une indemnité afférente à la période du 1^{er} février 2000 au 28 février 2007 pour le diplôme (licence en communication sociale) dont il était titulaire.

Le bureau permanent du Cpas d'Auderghem a décidé lors de sa séance du 17 juillet 2007 de mettre ces demandes à l'étude, ainsi que monsieur S en a été informé par une note du 20 juillet 2007.

En date du 10 décembre 2007, monsieur S a posé sa candidature au poste de coordinateur du service ISP.

En date du 22 janvier 2008, monsieur S a été auditionné par le bureau permanent concernant un rapport comptable qui devait être rentré à Actiris pour le 31 janvier au plus tard.

Par lettre du 8 février 2008 de madame M et de madame L, monsieur S fut informé que le bureau permanent réuni le 22 janvier 2008 déplorait qu'il n'ait pas encodé tous les bénéficiaires dans le RPE ni fait les copies des factures, ce qui pouvait entraîner une perte de subside de 3.700 €. La lettre mentionnait par ailleurs que le bureau permanent l'avait déjà rappelé à l'ordre concernant son token et lui demandait de se conformer aux instructions données par ses supérieurs hiérarchiques jusqu'à la réorganisation en cours du service ISP.

Par lettre du 21 février 2008 adressée à la présidente et aux conseillers du Cpas d'Auderghem, monsieur S a contesté les griefs formulés dans la lettre du 8 février et a demandé que des précisions soient apportées avant que le conseil de l'action sociale ait pris sa décision sur la désignation du coordinateur du service Isp pour lequel il s'était porté candidat. Il a joint à cette lettre une note de deux pages expliquant les démarches qu'il avait entreprises depuis son entrée en fonction en rapport avec la convention liant le Cpas à Actiris.

Par lettre du 21 mars 2008, Actiris a informé le Cpas d'Auderghem que dans le cadre de la liquidation de la subvention accordée dans le cadre de la convention 2007, une somme de 14.180,07 € avait été versée en trop tenant compte des avances accordées et du montant refusé de 19.031,46 €.

Par mail du 9 mai 2008 destiné à la secrétaire du Cpas d'Auderghem, monsieur S s'est plaint du comportement de madame G à son égard et a demandé de pouvoir être affecté à la cellule 18-25 ans.



Par lettre du 5 juin 2008, monsieur S a été informé de ses nouvelles attributions à partir du 9 juin 2008, à savoir : référent économie sociale, création à terme du centre de formation et création d'un sas de remobilisation.

Dans le courant du mois de juin 2008, des mails ont été échangés entre monsieur S et madame G en rapport avec la rédaction du rapport Actiris du 1^{er} semestre 2008 dont elle était chargée.

Par mail du 2 septembre 2008, madame M a informé monsieur S qu'il serait judicieux qu'il représente le Cpas d'Auderghem lors de l'accueil des nouveaux arrivants, même s'il lui avait dit la veille qu'il ne désirait pas le faire.

Par mail en réponse du même jour, monsieur S a répondu qu'il n'avait pas dit ne pas désirer représenter le Cpas mais que comme par courrier du 8 février, il avait été accusé d'insubordination et de légèreté avec l'argent public, il considérait ne pas avoir le profil idéal pour représenter le Cpas lors de l'accueil des nouveaux arrivants. Il a précisé que si l'ordre lui était formulé comme tel, il y obéirait conformément au règlement de travail.

Par lettre du 4 septembre 2008 signée par madame M et la présidente du Cpas d'Auderghem, monsieur S a été invité officiellement à représenter le Cpas lors de la prochaine séance d'accueil des nouveaux habitants et à remettre pour la fin du mois de septembre un rapport sur les actions menées dans le cadre de ses nouvelles attributions.

Par lettre du 10 octobre 2008, le Cpas d'Auderghem a confirmé à monsieur S sa mutation de commun accord vers le service social général en date du 8 octobre 2008.

Par lettre du 3 février 2009 adressée à madame M et à madame V (chef de service social ff.), monsieur S faisant suite à une conversation du 28 janvier, a demandé d'être évalué par rapport à l'ensemble des fonctions et tâches auxquelles il avait été affecté, à savoir : agent d'insertion, pilote d'emploi, référent économie sociale, création d'un sas de remobilisation et création à terme d'un centre de formation. Il a considéré que cette évaluation s'imposait d'autant plus que son écartement du service lsp avait été justifié par un problème d'incompatibilité d'humeur.

Monsieur K, qui fut choisi par le bureau permanent pour devenir coordinateur du service ISP, est entré en fonction vers la mi-février 2009. Il a démissionné de ses fonctions pour des motifs longuement expliqués dans une lettre du 19 octobre 2009 en raison de nombreux dysfonctionnements l'ayant empêché de mener correctement son travail et de permettre de développer une politique sociale voulue par le Conseil au service des usagers et ce à moyen et long terme.

En date du 23 novembre 2009, le médecin du travail a rempli un formulaire d'évaluation de santé estimant que monsieur S devait être mis en congé de maladie.



Dans le courant de l'année 2010, un audit de fonctionnement du Cpas d'Auderghem a été établi mettant en évidence des dysfonctionnements dont notamment une absence d'un leadership fort, un déficit de confiance, un fonctionnement sans visibilité, un déficit de contrôle interne, une maîtrise insuffisante des processus et des compétences insuffisantes. Le rapport était par ailleurs accompagné du commentaire suivant : « *la situation est grave, mais pas du tout désespérée* ».

Monsieur S est revenu au travail en juillet 2010 après avoir été examiné par le médecin du travail le 1^{er} juillet 2010. Il a alors été affecté au service d'aide aux familles.

En date du 12 juillet 2010, monsieur S a rencontré le conseiller en prévention pour se plaindre qu'il était victime de harcèlement moral au travail. Il n'a cependant pas déposé de plainte formelle.

Par lettre du 18 juillet 2010 adressée à madame M , monsieur S s'est plaint que le Cpas d'Auderghem ne l'avait pas averti de l'organisation d'un examen de promotion interne au grade d'assistant social BH5 et a proposé que sa candidature soit soumise aux instances du Cpas au même titre que celles des candidats ayant réussi la première épreuve afin d'éviter une procédure qui reporterait la mise en place d'une structure d'encadrement bien nécessaire.

Par lettre du 28 juillet 2010, le Cpas d'Auderghem a informé le médecin du travail qu'il avait pris bonne note de sa recommandation d'affecter monsieur S à un autre poste de travail et qu'il demandait de bien vouloir décrire de façon plus précise les conditions de travail souhaitées par cet agent afin de pouvoir prendre une décision en connaissance de cause.

Par lettre du 6 août 2010 adressée à la secrétaire et au président du Cpas d'Auderghem, monsieur S a expliqué que sa longue absence après trois écartements successifs par le médecin du travail depuis mars 2007 était consécutive à ses conditions de travail particulières depuis son entrée en fonction. Il a demandé que des suites soient données à deux de ses courriers de manière à éliminer une grande partie des facteurs responsables de son absence pour maladie et pouvoir reprendre son travail d'agent d'insertion dans les meilleures conditions. Faisant suite à une réunion tenue le 2 juillet 2010 en présence de madame S et à une rencontre avec monsieur B , consultant, il a établi une liste de différents actes à accomplir pour son retour de vacances au 1^{er} septembre (réintégration dans sa fonction d'agent d'insertion, réponse à divers courriers depuis 2006 et argumentation sur les griefs qui lui furent reprochés, évaluation de son travail, mise à disposition d'un mobilier personnel et d'un téléphone, récupération de ses affaires, de sa documentation personnelle et de son ordinateur, mise à disposition d'une connection internet et communication de l'ensemble des mesures relatives aux agents d'insertion).

Par lettre du 11 août 2010 de madame M et du président (alors monsieur M), il fut donné acte à monsieur S de la bonne réception de sa lettre recommandée du 6 août 2010, tout en lui rappelant rester dans l'attente d'une réponse d'Arista suite à leur courrier du



28 juillet 2010 sur les conditions de travail souhaitables suite au changement de poste déclaré nécessaire lors de l'examen médical de reprise du travail effectué le 1^{er} juillet 2010.

Par lettre du 16 septembre 2010 adressée au service de médecine du travail Arista et signée par madame M le président du Cpas d'Auderghem et le conseiller en prévention (madame v), le Cpas d'Auderghem a insisté pour que le médecin du travail décrive de manière précise les conditions auxquelles devait satisfaire le nouveau poste de travail recommandé à monsieur S suite à l'examen de reprise de travail après maladie du 1^{er} juillet 2010.

En date du 18 octobre 2010, le médecin du travail a adressé une réponse (qui n'est pas déposée au dossier du Cpas d'Auderghem).

En date du 26 novembre 2010, une réunion a eu lieu entre madame M , monsieur G responsable des cellules spécifiques du Cpas d'Auderghem, madame R et monsieur S au cours de laquelle il fut proposé à ce dernier de travailler à la cellule logement.

Par mail du 2 décembre 2010, monsieur G faisant référence à une réunion tenue la semaine précédente, a informé monsieur S du profil de fonction de la cellule logement et a proposé de le rencontrer le 7 décembre 2010 à 11h.

Par lettre du 9 décembre 2010, le conseil de monsieur S a adressé un courrier au président et à la secrétaire du Cpas d'Auderghem précisant que son client rencontrait depuis plusieurs années de graves difficultés dans l'exercice de ses fonctions, que le stress généré par cette situation lui était devenu insupportable et qu'il convenait de tenter une conciliation.

Par lettre en réponse du 17 décembre 2010, madame M et le présidente du Cpas d'Auderghem ont contesté la description de la situation faite dans le courrier du 9 décembre 2010 et ont estimé ne pas être en mesure de présenter à leurs organes de gestion un quelconque projet de conciliation avec monsieur S tout en étant d'accord de discuter de l'adaptation de ses fonctions en tenant compte de besoins du service public et de l'objectivation des plaintes de monsieur S par le médecin du travail ou le Sepp.

Par mail adressé le 23 décembre 2010 à la secrétaire, monsieur S a précisé qu'il était rentré à son domicile car il se sentait légèrement souffrant et s'est plaint qu'il n'avait toujours pas d'ordinateur (l'empêchant ainsi d'utiliser la nouvelle procédure pour les demandes de congés et gestion de la pointeuse) et n'avait pas pu récupérer l'entièreté de ses affaires personnelles ni obtenir les formulaires ad hoc pour le remboursement de l'indemnité kilométrique à laquelle il avait droit pour l'usage du vélo du domicile au lieu de travail.

Il a envoyé d'autres mails les 3 janvier, 6 janvier et 13 janvier 2011 pour expliquer qu'il se sentait souffrant et rentrait chez lui. Il a par ailleurs adressé les 4 et 7 janvier des mails expliquant qu'il devait prendre congés pour se rendre chez sa mère âgée de 89 ans.



Par lettre du 2 février 2011, madame M et le président du Cpas d'Auderghem firent état des départs anticipés des 23 décembre 2010, 3, 6 et 13 janvier 2011 pour raisons de santé et des absences de monsieur S des 4 et 7 janvier 2011 et l'ont informé que deux jours seraient déduits d'office de son traitement du mois de janvier et que la répétition d'absences non motivées ou n'ayant pas fait l'objet d'un accord de son responsable de service ou de son remplaçant pourrait être considérée comme une faute grave. La lettre l'invitait par ailleurs à se présenter devant le comité de direction le 9 février 2011 afin d'expliquer son attitude.

Par lettre du 7 février 2011, madame M et le président du Cpas d'Auderghem ont reproché à monsieur S d'avoir omis de pointer le début et la fin de sa pause de midi les 1^{er}, 2 et 4 février 2011 et lui ont demandé de fournir une justification écrite. Ils l'ont par ailleurs averti qu'il s'agissait du dernier avertissement. Par mail du 14 février 2011, monsieur S a répondu qu'il s'agissait d'omissions tout à fait involontaires qui s'expliquaient par une mauvaise habitude.

Entretemps, en date du 9 février 2011, monsieur S assisté d'une déléguée syndicale, madame V. (par ailleurs assistante sociale en chef), a été entendu par le comité de direction du Cpas d'Auderghem. Le procès-verbal de l'audition signé par l'ensemble des personnes présentes (en ce compris la déléguée syndicale) et sur lequel monsieur S a indiqué la mention « lu et non approuvé » renseigne notamment ce qui suit :

« Monsieur S signale par ailleurs que ses conditions de travail ne sont pas idéales et que ceci est notamment dû à des faits du passé. Mme M lui répond qu'on lui a confié d'autres tâches telles que la « cellule logement », proposition à laquelle il n'a jamais répondu positivement. M. S explique qu'il avait d'abord attendu l'avis du médecin du travail et qu'il veut avant tout des garanties quant à ses conditions de travail. Il explique qu'il veut être réaffecté au service ISP ce qui n'est pas possible selon Mme M. M. S explique encore qu'il a été désigné comme assistant social au service général en remplacement d'une personne malade et que cela lui semblait être une affectation temporaire. Mme M remarque que l'organisation du service social est maintenant claire ».

Le procès-verbal mentionne également qu'alors qu'il était interrogé sur ses occupations professionnelles, « monsieur S répond « ne rien faire » comme travail depuis janvier 2011, son avocat lui ayant expliqué que s'il continuait à aider le SAF, cela voudrait dire qu'il accepterait de facto une nouvelle affectation dans ce service ». Le pv note que monsieur S reconnaît disposer d'un pc depuis le 4 février 2011.

Monsieur S a déposé le 14 février 2011 une plainte motivée auprès du conseiller en prévention externe Arista. Selon les précisions données à l'audience, cette plainte n'a jamais donné lieu à l'établissement d'un rapport.

Par lettre du 28 février 2011, monsieur S a été invité à se présenter devant le bureau permanent du 15 mars 2011 à 8h30 pour s'expliquer sur le non-respect du règlement de travail



(répétition, malgré les avertissements reçus, d'absences non motivées ou n'ayant pas fait l'objet de l'accord préalable de son responsable de service ou de son remplaçant, omissions de pointage) et son refus d'occuper un poste de travail correspondant à son diplôme et à son contrat de travail.

En date du 15 mars 2011, monsieur S devait être entendu par le bureau permanent mais cela n'a pu avoir lieu. Il a fait parvenir une note pour se défendre sur les reproches formulés à son encontre. S'agissant du refus d'occuper un poste de travail correspondant à son diplôme et à son contrat de travail, il a notamment renvoyé à son courrier recommandé du 6 août 2010 où il demandait : *« qu'il soit prévu un processus et un agenda qui me permettent avant la mise en place du nouveau personnel d'encadrement du service social d'être débarrassé des accusations et autres rumeurs déplaisantes (voire insultantes) circulant à mon propos, de réintégrer ma fonction d'agent d'insertion »*. Il a rappelé qu'on l'avait changé d'affectation à 4 reprises entre octobre 2007 et septembre 2008 et qu'on lui avait fait exécuter des tâches et porter des responsabilités qui n'étaient pas les siennes et qu'il existait tout une série d'éléments et de documents démontrant que son écartement du service ISP n'était en rien justifié. Quant aux garanties exigées avant d'accepter un nouveau poste, il a mentionné que l'une de celles-ci était qu'il ne doive plus faire face à des déclarations incorrectes de ses supérieurs hiérarchiques. Il a estimé que la phrase prononcée selon laquelle *« Il avait dû ne rien faire »* était sortie de son contexte et qu'en réalité, madame M ne lui avait rien donné à faire depuis son retour de maladie.

En date du 21 mars 2011, monsieur S assisté par un délégué syndical, a été entendu par le bureau permanent en rapport avec des absences non motivées, en ce qui concerne le refus d'accepter la proposition faite de gérer la cellule logement et en rapport avec un refus de travailler. S'agissant des absences, monsieur S a fait valoir que ne disposant pas d'un ordinateur, il n'avait pas accès au système Kélio afin de rentrer ses demandes de congé et que n'ayant pas non plus reçu de feuilles de congé, ses demandes avaient été faites par mail. Quant à un solde négatif révélé par le relevé de pointeuse, monsieur S a précisé que la pointeuse n'était pas en ordre depuis novembre 2010 et qu'il y avait des erreurs d'encodage mais qu'il avait fait le nécessaire pour régulariser sa situation, étant entendu que son solde était d'environ - 4 heures. S'agissant de la proposition de gérer la cellule logement, monsieur S a expliqué qu'il avait été changé 4 fois d'affectation sans description de fonction de septembre 2007 à octobre 2008 et qu'il souhaitait avoir des garanties par rapport à son affectation à la cellule logement. Quant à son refus de travailler, monsieur S a précisé que sa présence au sein du service d'aide aux familles depuis son retour de congés de maladie en août 2010 était plus un hébergement qu'une affectation car sa situation dans ce service n'était pas claire et qu'il se rendait utile pour le service, par exemple en portant du courrier. Son délégué syndical a par ailleurs précisé lors de cet entretien que si le Cpas d'Auderghem ne voulait plus travailler avec monsieur S il fallait le licencier.

En date du 8 novembre 2011, une réunion a eu lieu en présence des conseils des parties.



En date du 14 mars 2012, madame G. , faisant fonction de secrétaire du Cpas d'Auderghem, a adressé un rapport au conseil de l'action sociale qui fait référence à une réunion tenue avec les conseils de chacune des parties en date du 8 novembre 2011 au cours de laquelle il fut proposé à monsieur S. d'être affecté en qualité d'assistant social au sein du service d'aide à domicile. Le rapport renseigne que la réunion a mis en lumière que monsieur S. éprouvait des difficultés à trouver sa place au sein du Cpas d'Auderghem dont il critique le fonctionnement et qu'il souhaiterait une fonction lui conférant une certaine autonomie et le soumettrait à un pouvoir hiérarchique atténué, ce qui n'est pas possible dans l'organisation actuelle. Il est également précisé que les contacts avec monsieur S. directement ou par avocats interposés, ont conduit à une impasse et que la poursuite de la collaboration avec monsieur S. est devenue impossible, ce qui est néfaste tant pour le Cpas qui se trouve face à un agent démotivé que pour monsieur S. dont le mal-être est perceptible. Le rapport propose dans ces conditions de licencier monsieur Sels moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et ce pour cause d'incompatibilité.

En date du 19 mars 2012, le conseil de l'action sociale du Cpas d'Auderghem a pris la décision de mettre fin au 31 mars 2012 au contrat de travail de monsieur S. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 9 mois de salaire pour incompatibilité. La décision est motivée par référence aux circonstances invoquées dans le rapport de madame G. , du 14 mars 2012.

Par lettre du 21 mars 2012, le Cpas d'Auderghem a notifié à monsieur S. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 9 mois de rémunération. Le motif du licenciement est qu'il faisait « preuve d'incompatibilité rendant la continuation de nos relations de travail impossible ».

L'indemnité compensatoire de préavis a été versée le 10 juillet 2012.

V. DISCUSSION.

Position des parties.

Le Cpas d'Auderghem fait valoir que monsieur S. n'établit pas l'existence d'une faute, pas plus que celle d'un dommage et d'un lien de causalité entre une faute et un dommage. Le licenciement est fondé sur le refus de monsieur S. d'occuper les emplois qui lui ont été proposés.

Monsieur S. invoque avoir été licencié abusivement, étant donné la méconnaissance par le Cpas d'Auderghem de l'obligation de motivation formelle, le non-respect du principe audi alteram partem, le fait que le Cpas d'Auderghem a attendu l'écoulement du délai de protection d'un an à partir du dépôt de la plainte pour harcèlement avant de le licencier, la circonstance que le licenciement est une mesure de représailles au motif qu'il avait dénoncé



les manquements de certains agents et n'est pas la conséquence d'une soi-disant impossibilité de le réaffecter. Cette faute serait en lien de causalité avec un dommage consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi s'il avait été entendu préalablement à la décision de licenciement et un dommage tenant dans l'atteinte portée à sa réputation et dans les répercussions sur sa carrière administrative. Il évalue ce dommage ex aequo et bono à l'équivalent de 6 mois de rémunération par analogie avec l'indemnité qui lui aurait été accordée sur base de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail.

Avis de Monsieur l'Avocat Général.

Monsieur l'Avocat Général détaille dans son avis écrit les raisons pour lesquelles le licenciement de monsieur S n'est pas abusif qui peuvent être synthétisées comme suit :

- que le Cpas d'Auderghem n'avait pas d'obligation de motiver formellement le licenciement de monsieur S et que la lettre de licenciement contient de toute manière une motivation formelle qui apparaît suffisante ;

- que le Cpas d'Auderghem n'a commis aucune faute en n'entendant pas monsieur S préalablement à son licenciement ;

- qu'il n'y a aucun indice que le licenciement aurait été décidé au motif que monsieur S avait déposé plainte pour harcèlement 13 mois plus tôt ;

- que rien n'indique que monsieur S a été licencié parce qu'il gênait ou parce qu'il mettait le Cpas devant ses responsabilités mais qu'il est manifeste qu'il a été licencié parce qu'on n'arrivait pas à lui trouver une affectation qui lui convienne et qu'il y avait dès lors effectivement incompatibilité.

Il sollicite de déclarer l'appel fondé et de réformer le jugement querellé en ce qu'il a condamné le Cpas d'Auderghem à payer à monsieur S la somme de 19.714,49 € à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier.

Position de la Cour.

Les principes.

La notion d'abus de droit a été définie par la Cour de Cassation par plusieurs arrêts cités ci-après dont la Cour partage l'interprétation.

Si tout employeur dispose du droit de licencier un travailleur, l'exercice de ce droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice



normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be ; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, R.G. n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63).

En application de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, c'est à l'employé qui invoque avoir été licencié abusivement qu'il incombe de démontrer l'abus de droit.

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

Application.

1° Le non-respect du principe audi alteram partem.

Monsieur S reproche au Cpas d'Auderghem de ne pas l'avoir entendu avant de le licencier et d'avoir de la sorte méconnu le principe d'audition préalable identifié par la formule latine *audi alteram partem*, qui oblige l'autorité administrative envisageant de prendre une mesure grave à l'égard d'une personne (physique ou morale), de l'entendre au préalable en ses explications.

L'existence d'une telle audition n'est pas rapportée. En effet la réunion tenue en présence des conseils des parties le 8 novembre 2011 (soit 4 mois avant le licenciement) n'avait, selon les précisions que les parties ont accepté d'en donner, pas pour objet d'auditionner monsieur S de manière préalable à son licenciement mais de trouver une solution pour l'attribution d'une nouvelle affectation.

Les principes généraux du droit pourraient être définis selon la jurisprudence de la Cour de Cassation comme « *des normes juridiques fondamentales et générales, non écrites mais virtuellement contenues dans l'ordre juridique et susceptibles d'être énoncées, consacrées ou*



organisées par la loi en des applications particulières » (P. Marchal, Principes généraux du droit, Répertoire pratique du droit belge, Bruylant, 2014, p. 13).

« La Cour de cassation ne reconnaît l'existence d'un principe général du droit que lorsque celui-ci est susceptible de recevoir un consensus quasi unanime. Faute d'un tel consensus, le principe ne repose que sur une présomption qui peut être contestée et même renversée » (P. Marchal, op. cit., p. 32).

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, *« les principes généraux du droit ne peuvent, dans une matière déterminée, être appliqués par le juge lorsque cette application serait inconciliable avec la volonté du législateur »* (voir les arrêts cités par P. Marchal, op. cit., p. 44).

« Les principes généraux du droit ne peuvent avoir qu'un rôle supplétif, c'est-à-dire lorsque le litige ne peut être réglé sur la base d'aucun texte légal et que seul un principe général de droit peut y suppléer » (E. Krings, Aspects de la contribution de la Cour de cassation à l'édification du droit, J.T., 1990, p. 547).

Depuis longtemps, la question de savoir si le principe *audi alteram partem* trouve à s'appliquer aux travailleurs salariés au service d'employeurs publics était controversée (voir sur la question A. Castadot, Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (première partie), J.T.T., 2017, p. 1), même si la jurisprudence et doctrine francophones y étaient majoritairement favorables.

Il n'existait donc pas de consensus quasi unanime pour appliquer ce principe aux travailleurs salariés.

Cela sera d'autant moins le cas à l'avenir.

La Cour de Cassation, a en effet récemment rendu un arrêt par lequel elle a considéré que *“ne justifie pas sa décision en droit l'arrêt qui conclut à l'existence d'une faute dans le chef de la demanderesse qui a licencié la défenderesse en négligeant de l'entendre avant son licenciement après avoir énoncé que les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation d'audition s'appliquent également au licenciement des contractuels”* (Cass., 12 octobre 2015, Revue de droit communal, 2016/1, avec les conclusions de l'avocat général H. Vanderlinden, pp. 11-17 et J.T.T., 2016, p. 30, note G. Lemaire).

Le pourvoi reprochait à l'arrêt de la Cour du travail de Gand d'avoir violé le principe général de bonne administration appelé obligation d'audition préalable.

La Cour de Cassation a clairement exclu l'application de ce principe en cas de licenciement de travailleurs salariés au service d'employeurs publics, puisqu'après avoir précisé que les dispositions des articles 32,3°, 37 §1^{er} alinéa 1^{er} et 39 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978



sur les contrats de travail qui régissent également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée, n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement, elle a décidé qu'il ne peut être dérogé à ces règles en vertu d'un principe général de bonne administration.

Cette jurisprudence a été suivie tant par le Conseil d'Etat (C.E., 27 septembre 2016, arrêt n° 235.871, raad.vst-consetat.be, qui estime que l'arrêt de la Cour de Cassation du 12 octobre 2015 a mis fin à la controverse) que par les juridictions de fond (C.T. Bruxelles, 28 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1128, inédit; C.T. Liège (division Namur), 14 avril 2016, [J.L.M.B.](http://www.juridat.be), 2016, liv. 37, p. 1761; C.T. Mons, 8 décembre 2015, R.G. n° 2014/AM/422, www.juridat.be).

Cet arrêt de la Cour de Cassation doit être compris à la lumière des conclusions du Parquet général de Cassation qui considère que lorsque l'administration conclut un contrat, elle *"abandonne sa position de pouvoir public et devient un employeur ordinaire"* de telle manière que *"à ce moment-là, il n'est plus besoin des corrections que les principes de bonne administration apportent à la position privilégiée d'une administration vis-à-vis de l'administré"* citant en cela la doctrine (K.Salomez, *Ontslag van contractanten in overheidsdienst, publiekrecht of privaatrecht ?*, note sous Trib. Trav. Gand, 6 décembre 2007, [R.W.](http://www.r.w.vr), 2008-98, p. 1483), et rappelle ensuite, comme le fait la Cour de Cassation, que les dispositions de la loi relative aux contrats de travail applicable à la relation contractuelle entre l'administration-employeur et le travailleur, n'exigent pas qu'un travailleur soit entendu avant d'être licencié.

La Cour partage cette interprétation.

Monsieur S ne démontre dès lors pas à quel titre le Cpas d'Auderghem avait l'obligation de l'entendre préalablement à son licenciement, en manière telle que l'absence d'audition ne rend pas son licenciement irrégulier en la forme.

La Cour du travail de Liège avait relevé par le passé que l'application du principe *audi alteram partem* lors du licenciement d'un agent contractuel du service public créait une *« inégalité de traitement (...) entre le travailleur salarié ou appointé du secteur privé et le travailleur salarié ou appointé du secteur public, le premier ne bénéficiant pas, dans l'état actuel du droit social belge, d'une possibilité d'exiger son audition préalablement à un éventuel licenciement alors que le second le pourrait, inégalité de traitement frappant des travailleurs se trouvant dans des situations objectivement comparables au contraire de l'agent statutaire du secteur public qui se trouve en situation tout à fait distincte »* (C.T. Liège, 5 septembre 2012, [Chr.D.S.](http://www.juridat.be), 2013, p. 378).

Le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a récemment posé à la Cour constitutionnelle la question préjudicielle de savoir *« si les articles 32,3° et 37 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit*



d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement, violent-ils les articles 10 et 11 de la Constitution, alors que ce droit est garanti aux agents statutaires conformément à l'adage audi alteram partem ?" (Question préjudicielle inscrite au rôle de la Cour constitutionnelle sous le n° 6409, posée par T.T. fr. Bruxelles, 14 avril 2016, R.G. n° 14/13388/A).

La Cour n'estime pas qu'il est opportun d'attendre le prononcé de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle pour statuer en l'espèce.

En effet, à supposer même que la Cour constitutionnelle réponde par l'affirmative à cette question (en estimant que les deux catégories de personnel sont comparables malgré les différences de régimes et qu'il n'existe pas de critère objectif permettant de justifier une différence de traitement) et qu'il faudrait dès lors considérer sur cette base que l'absence d'audition préalable lors du licenciement d'un travailleur salarié d'une autorité publique serait discriminatoire, en tout état de cause, le travailleur s'estimant injustement privé du droit d'être entendu préalablement à son licenciement devra démontrer que cette absence d'audition lui a causé un dommage consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi (voir dans le même sens sur la preuve du dommage à rapporter : C.T. Liège, 5 septembre 2012, Chr.D.S., 2013, p. 378).

Or monsieur S n'est de toute manière en défaut de prouver l'existence d'un dommage lié à ce défaut d'audition, dès lors qu'il n'établit pas que s'il avait été entendu préalablement à son licenciement, il aurait eu une chance de convaincre le Cpas d'Auderghem de le garder à son service.

Les tentatives de trouver une solution ayant échouées et monsieur S posant des conditions peu claires à toute nouvelle affectation autre que celle exigée au sein du service ISP pour lequel il n'est pas démontré qu'il existait une place vacante, soit des données dont il avait déjà été débattu entre parties notamment devant le comité de direction et le bureau permanent en février et mars 2011 et au cours d'une réunion en présence des conseils des parties le 8 novembre 2011, le Cpas d'Auderghem se trouvait dans une impasse. Dans ce contexte, il paraît assez peu vraisemblable qu'une audition en bonne et due forme en mars 2011 aurait permis de débloquer la situation et de convaincre d'une autre solution que celle d'un licenciement dans l'intérêt des deux parties.

En conclusion, monsieur S n'établit dès lors pas que le Cpas d'Auderghem a commis une faute en ne l'entendant pas de manière préalable à son licenciement et à supposer même que le défaut d'audition d'un employé au service d'un employeur public serait considéré comme discriminatoire par la Cour constitutionnelle, la preuve d'un dommage lié à ce défaut d'audition n'est de toute manière pas rapportée.

2° Le défaut de motivation formelle.



Monsieur S reproche au Cpas d'Auderghem de ne pas avoir motivé la lettre de licenciement dans le respect de la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs, ce que conteste le Cpas d'Auderghem.

Les parties sont notamment en désaccord sur la question de savoir si la motivation doit être contenue dans la lettre de licenciement ou si au contraire, cette motivation doit se comprendre en tenant compte de la délibération du Conseil de l'action sociale.

En réalité, quelle que soit l'intérêt de cette discussion, elle n'est pas pertinente en l'espèce.

En effet, la Cour partage l'interprétation donnée par la Cour de Cassation dans son arrêt précité du 12 octobre 2015 selon lequel il ne découle pas de ces dispositions (les articles 1^{er}, 2 et 14 de la loi relative à la motivation des actes administratifs) qu'une autorité administrative qui informe un travailleur qu'elle met fin au contrat de travail existant entre elle et lui serait tenue de motiver formellement ce licenciement.

Cet arrêt doit être compris en tenant compte des conclusions du Parquet général de Cassation avec lesquelles la Cour est d'accord et selon lesquelles le contrat de travail présente un caractère multilatéral et, par conséquent, se situe hors du champ d'application de la loi relative à la motivation des actes administratifs, que les pouvoirs publics acquièrent en concluant un contrat de travail la qualité d'employeur, avec toutes les conséquences qui en découlent et qu'il ne s'agit plus de normes qui sont imposées unilatéralement mais la relation entre le pouvoir public employeur et le travailleur subit un processus d'horizontalisation, les pouvoirs publics se soumettant ainsi aux règles du droit des contrats de travail et que le licenciement ne constitue pas un acte administratif car aucune autorité publique n'est exercée et que les actes unilatéraux posés dans le cadre d'un contrat sortent du champ d'application de la loi relative à la motivation des actes administratifs, ce qui vaut aussi pour le licenciement.

Monsieur S n'établit dès lors pas que le Cpas d'Auderghem a commis une faute en se contentant dans la lettre de congé de motiver le licenciement par référence à une incompatibilité rendant la poursuite des relations de travail impossible.

3° La proximité entre la fin de la période de protection et le licenciement-représailles.

L'examen des pièces déposées par les parties mettent clairement en évidence que le Cpas d'Auderghem a connu de graves dysfonctionnements notamment au sein du service ISP que monsieur S qui avait à cœur son travail, a dénoncé depuis le début et que la situation de résistance de sa hiérarchie et l'absence d'amélioration apportée à certains griefs dénoncés par lui, a fini par atteindre la santé de monsieur S

Cela étant, à partir du 1^{er} juillet 2010, lorsqu'il est revenu de maladie, le Cpas d'Auderghem a tenté de mieux comprendre les recommandations du médecin du travail et a proposé à



monsieur S plusieurs nouvelles affectations (cellule logement et travail d'assistant social au service d'aide à domicile).

Monsieur S a refusé ces affectations, exigeant de retourner au service ISP.

Le Cpas d'Auderghem expose qu'il n'y avait pas de place vacante au sein de ce service et que monsieur S aurait pu au mieux assurer un remplacement durant le congé de maternité d'un agent de juillet à décembre 2011 et ce dans un contexte où il s'était plaint de trop nombreux changements d'affectation.

Monsieur S qui a la charge de la preuve de la faute commise par le Cpas d'Auderghem, ne démontre pas que cette justification donnée déjà à l'époque par le Cpas était inexacte. Il n'appartient du reste pas à la Cour de se mettre à la place de l'employeur et dans le contexte prédécrit et au vu des compétences de monsieur S pointées par des acteurs (dont notamment une ancienne présidente du Cpas), de considérer que monsieur S aurait dû être réaffecté au service ISP. Il n'apparaît en tout cas pas a priori anormal que le Cpas d'Auderghem n'ait pas proposé un contrat de remplacement à monsieur S au sein du service ISP qui n'aurait duré que quelques mois. Cela n'aurait fait qu'augmenter son amertume à la fin du remplacement au moment où il aurait dû être réaffecté ailleurs, étant entendu qu'il s'était déjà plaint des 4 affectations différentes connues entre 2007 et 2008.

Monsieur S ne prouve pas davantage qu'il disposait de justes motifs pour refuser les affectations proposées par le Cpas d'Auderghem afin de donner une suite aux recommandations du médecin du travail. Ce n'est pas parce qu'il a connu des difficultés alors qu'il travaillait comme agent d'insertion au service ISP notamment lié à l'accomplissement de tâches sortant du cadre normal de sa fonction, qu'il pouvait d'office considérer que des problèmes similaires se reproduiraient dans le cadre des nouvelles affectations proposées à son retour de maladie, dont notamment la cellule logement pour laquelle un profil de fonction lui avait bien été adressé.

Conformément aux dispositions de l'article 32terdecies § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail tel qu'en vigueur à l'époque, le Cpas d'Auderghem ne pouvait pas licencier monsieur S ayant déposé une plainte motivée auprès du conseiller en prévention externe Arista en date du 14 février 2011 sauf pour des motifs étrangers à la plainte. La charge de la preuve des motifs et des justifications Incombait au Cpas d'Auderghem s'il licenciait monsieur S dans les 12 mois suivant cette plainte. Le licenciement est intervenu le 21 mars 2012, soit plus de 12 mois après le dépôt de la plainte en manière telle que c'est à monsieur S qu'il incombe de démontrer que son licenciement a eu lieu en raison du dépôt de plainte.

Il n'existe pas de présomptions graves, précises et concordantes qui permettraient de considérer que le Cpas d'Auderghem a feint de chercher une solution et aurait mandaté un avocat pour faire semblant de mener une conciliation dans l'intention réelle d'attendre



.l'issue de la période de 12 mois après le dépôt de la plainte pour harcèlement avant de licencier monsieur S en raison du dépôt de cette plainte.

La Cour considère au contraire qu'à l'issue de la tentative de conciliation avortée, qui fut tentée en présence des avocats le 8 novembre 2011 et alors que monsieur S refusait depuis le mois de novembre 2011 les affectations proposées, le Cpas d'Auderghem s'est bien retrouvé dans une impasse.

Même s'il peut se comprendre que monsieur S ait gardé un ressenti des difficultés qu'il rencontra au Cpas d'Auderghem par le passé qui l'avaient épuisé et quels qu'aient été son dévouement et ses compétences, la Cour estime qu'il n'existait plus pas beaucoup d'autres issues pour le Cpas d'Auderghem en mars 2012 que de procéder au licenciement de monsieur S dans l'intérêts des deux parties.

La circonstance que la proposition de licenciement du 14 mars 2012 ait émané de madame G avec qui il avait connu des tensions par le passé et que cette proposition renseigne une précédente proposition de licenciement faite en mars 2011 (alors que monsieur S avait déjà refusé d'être affecté à la cellule logement sans justification bien établie) ne peut suffire à convaincre que le licenciement est une représaille soit à la plainte qu'il a déposé pour harcèlement 13 mois plus tôt soit aux critiques adressées par monsieur S par le passé en rapport avec les dysfonctionnements au sein du Cpas d'Auderghem dont ses supérieurs hiérarchiques étaient responsables.

En conclusion, monsieur S n'établit pas que le Cpas d'Auderghem a commis une faute en le licenciant.

Le jugement a quo doit dès lors être réformé en tant qu'il accorde à monsieur S une indemnité pour abus de droit de licenciement.

Monsieur S qui est la partie succombante en appel, doit dès lors être condamné aux dépens d'appel liquidés à juste titre par le Cpas d'Auderghem à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure. Les dépens accordés à monsieur S en 1ère instance restent justifiés étant donné que le jugement fit droit également à sa demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;



Déclare l'appel recevable et fondé ;

Met à néant le jugement a quo du 14 novembre 2014 en tant qu'il condamne le Cpas d'Auderghem à payer à monsieur S une indemnité pour abus de droit de licenciement de 19.714,49 € à augmenter des intérêts ;

Déclare la demande d'indemnité pour abus de droit de licenciement non fondée et en déboute monsieur S ;

Confirme le jugement pour le surplus ;

Condamne monsieur S aux dépens d'appel liquidés par le Cpas d'Auderghem à la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure ;

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
J-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur,
K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



K. PEENE,



P. KALLAI,

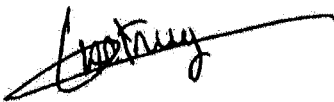
Monsieur J-C. VANDERHAEGEN, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par P. KALLAI, conseiller, et Madame K. PEENE, conseiller social au titre d'employé,



J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 mai 2017, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier assumé



J. ALTRUY,



P. KALLAI,

