

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018/MS.
Date du prononcé
09 janvier 2018
Numéro du rôle
2015/AB/505

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001019932-0001-0031-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - violence et harcèlement moral ou sexuel au travail

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur Joseph O

Appelant,

comparaissant en personne assisté de son conseil, Maître Viviane Vannes, avocat à Bruxelles.

contre

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE D'IXELLES, en abrégé le CPAS D'IXELLES, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, Chaussée de Boondael, 92 ;

Intimé,

représenté par Maître Thierry Stievenard, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Joseph O' a interjeté appel le 28 mai 2015 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 27 janvier 2015.

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 16 septembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Le CPAS D'IXELLES a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Joseph O' a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

┌ PAGE 01-00001019932-0002-0031-01-01-4 ┐





De même, début décembre 2011, le Secrétaire a appris que Monsieur O... aurait donné des jours de formation au CPAS de Forest, entre janvier et mars 2011, durant les heures de service, en encodant pour une des dates concernées une absence pour « mission » assimilée à une période d'activité, ce qui constituerait un faux pointage.

Le 7 décembre 2011, le Secrétaire a fait rapport au Bureau permanent, qui lui a demandé de faire une enquête et de lui communiquer un rapport (pièce 29 du dossier du CPAS).

3. Le 24 janvier 2012, le Secrétaire a demandé à Monsieur O... de lui apporter des explications à propos de ses activités complémentaires, et, plus précisément, concernant :

- ses activités commerciales exercées en plus de ses activités de consultance/formation, sans y avoir été autorisé par le CPAS ;
- l'absence d'avertissement de son absence pour donner des formations rémunérées extérieures au CPAS d'Ixelles, rendant impossible tout contrôle par le CPAS de ces activités ;
- pointage d'un code 20, c'est-à-dire « mission » pour la formation fournie le 17 février 2011.

Le même jour, le 24 janvier 2012, Monsieur O... a introduit par mail une demande de congé « pour des raisons familiales » avec effet immédiat du 24 janvier après-midi et jusqu'au 27 janvier 2012 (sauf pour le 26 janvier 2012 pour participer au CPPT à 15h).

4. Par un mail du 26 janvier 2012, Monsieur O... a accusé « officiellement » réception de la demande d'explications du Secrétaire du 24 janvier 2012 et lui a demandé de patienter « jusqu'à la semaine prochaine » étant en congé « pour décès dans la famille ».

Par un courrier daté du 23 janvier mais expédié au CPAS le 25 janvier 2012, Monsieur O... a écrit au Président en faisant grief au CPAS de porter atteinte à son indépendance en qualité de conseiller en prévention en raison de l'incorporation du SIPP dans le département infrastructures et en alléguant un comportement de harcèlement moral, d'intimidation et de discrimination dans le chef du Secrétaire.

Par un courrier du 26 janvier 2012, le Président du CPAS a répondu à Monsieur O... ; il a dénoncé le ton comminatoire du courrier de Monsieur O... et a refusé d'envisager l'annulation de la décision d'intégrer le SIPP dans le département infrastructures; il a aussi désapprouvé les assertions jugées hâtives de harcèlement moral, intimidation et discrimination dirigées contre le Secrétaire.

Par un mail du 27 janvier 2012, le Secrétaire a répondu au courrier de Monsieur O... en contestant les accusations de harcèlement moral, d'intimidation et de discrimination dirigées contre lui et en mettant en demeure M. O... d'étayer ces accusations qu'il estimait calomnieuses et diffamatoires.



Par un mail du même jour, le Secrétaire a signalé à Monsieur O qu'il n'avait pas été autorisé à prendre unilatéralement congé pour la période du 24 au 27 janvier 2012, qu'il s'agissait d'un prétexte pour retarder les réponses aux questions que le Bureau lui a posées quant à son activité complémentaire, et que son attitude relevait de l'insubordination.

5. Par un mail du 31 janvier 2012 adressé au Président et au Secrétaire, Me Vannes a signalé son intervention au CPAS.

Par un mail du 3 février 2012, le Secrétaire a interrogé Monsieur O sur son absence de réponse aux questions que le Bureau lui avait posées sur ses activités complémentaires, écrivant notamment :

« Je ne comprends pas pourquoi les simples questions que le BP vous pose nécessitent l'intervention d'un avocat, je prends acte toutefois que vous n'y avez toujours pas répondu. De même, j'attends toujours les preuves que je vous ai demandées dans ma lettre du 27 janvier dernier quant aux propos calomnieux que vous avez tenus à mon égard dans votre lettre à Monsieur le Président. Sachez que, par précaution, je ne répondrai à aucune de vos demandes aussi longtemps que vous n'aurez pas donné suite aux questions qui vous ont été posées ».

Par un mail du 6 février 2012 adressé au Secrétaire, Me Vannes a indiqué que les courriers recommandés du Président et du Secrétaire des 26 et 27 janvier 2012 n'avaient pas été réceptionnés par son client. Elle s'étonnait qu'il soit reproché à son client de ne pas encore avoir répondu à la demande d'explications du 24 janvier 2012, Me Vannes demandant au CPAS d'attendre son retour de l'étranger afin de conseiller utilement son client en promettant une réponse pour le 8 février 2012 au plus tard.

6. Le 7 février 2012, le SPF Emploi Direction du Contrôle du bien-être au travail a accusé réception d'une plainte pour harcèlement moral déposée par Monsieur O

Le 9 février 2012, le SPF Emploi Direction du Contrôle du bien-être au travail a accusé réception d'une plainte déposée par Monsieur O concernant une atteinte à son indépendance comme Conseiller en prévention.

Le 14 février 2012, Monsieur O a déposé une plainte pour harcèlement moral auprès du conseiller en prévention du CPAS spécialisé dans les aspects psycho-sociaux. Le même jour le Conseiller en prévention spécialisé a informé le CPAS de cette plainte.

7. Par un courrier de son conseil daté du 14 février 2012, Monsieur O a répondu aux demandes de justifications du Secrétaire du 24 janvier 2012, en précisant ce qui suit :

« (...)

1.



Par un mail du 24 janvier 2012, Monsieur Jacques R a invité Monsieur C à préciser la nature de son activité complémentaire de consultance/formation.

Comme vous le rappelez vous-même, le Conseil, en sa séance du 24 février 2010, l'a autorisé : « à exercer une activité complémentaire sporadique en dehors des heures de service à savoir assurer dans le cadre du bien-être au travail la visite d'entreprise ou de chantiers et l'organisation de formations ».

L'activité exercée entre dans ces conditions.

Il a donné trois formations et ce, pendant des journées de congé autorisées.

Il est exact que pour la formation de l'après-midi du 17 février 2011, il a pointé un code 20 « mission », par erreur - ce dont il s'excuse. Toutefois, cette erreur n'a pas eu d'incidence dans la mesure où l'après-midi du 17 février 2011 était un jour où il avait pris congé.

Ces formations, outre la formation continue qu'elles lui apportent, sont révélatrices de son investissement au sein du CPAS d'Ixelles, dans ses fonctions relatives au bien-être des travailleurs.

2.

Monsieur Jacques R fait état, à tort, d'une activité commerciale. Il s'agit des équipements inhérents aux formations. En effet, les formations en question nécessitent la présentation des appareils nécessaires pour une meilleure compréhension des participants à la prévention et à la protection des entreprises (siège de travail, détecteur de fumée, extincteur, aides à la manutention). A cette occasion, les participants et ou les autres personnes intéressées, peuvent, acquérir, s'ils le souhaitent, lesdits appareils, ce que Monsieur O avait expliqué, lors de sa réunion du 15 mars 2011, tenue avec Monsieur Jacques R

Ce dernier est donc parfaitement informé du contenu de celles-ci.

A ce jour, il n'a vendu qu'un siège ergonomique de travail pour tester le marché et ce sans aucun bénéfice.

3.

Dans ce même mail, Monsieur Jacques R a relevé que Monsieur O Diese a donné des formations en date du 6 janvier 2011, 17 février 2011 et 31 mars 2011. Ce qui est inexact.

Il n'a donné que trois formations et a demandé congé pour les assurer.

Celle du 6 janvier 2011 a toutefois dû être annulée en raison d'un décès survenu dans sa famille.

Celles des 17 février et 31 mars 2011 ont été données.

4.

Par un mail du 27 janvier 2012, Monsieur Jacques R a relevé que Monsieur O aurait pris des congés sans y être autorisé préalablement. Ce qui est inexact.



En effet, par un mail du mardi 27 janvier 2012, il a sollicité de manière expresse l'accord de Monsieur Jacques R sur la prise de congé.

Le mail mentionne :

« Puis-je obtenir votre accord pour un congé :

- cet après-midi du 24/01/2012

- la journée du 25/01/2012

- l'avant-midi du 26/01/2012 afin de participer au Comité à 15 heures

- la journée du 27/01/2012

Soit 2 journées et 2 demi-journées pour des raisons familiales.

La demande de congé était motivée par la circonstance qu'à 9 h du matin, il avait appris le décès d'un de ses frères, âgé de 40 ans.

Au cours de la journée, il a, à de nombreuses reprises, essayé de prendre contact avec Monsieur R mais sans succès. Etant sans nouvelles de ce dernier, il a ensuite

contacté Monsieur Geert L son adjoint, pour être autorisé à prendre congé.

Ce que ce dernier a accepté.

Toutefois et malgré l'autorisation de ce dernier, il a travaillé de 8 h à 15 heures soit seulement une heure avant la fin de sa journée de travail en vue d'assumer les circonstances de la cause la formation au CPAS d'Ixelles.

Il ne peut être question d'insubordination. (...) ».

Dans cette lettre, le conseil de Monsieur O laissait également entendre que les griefs formés contre ce dernier sont liés au fait que lors du Comité directeur du 20 janvier 2012, il a contesté l'incorporation du service interne pour la protection et la prévention au travail dans le département Infrastructures considérant que cette décision porte atteinte à son indépendance.

8. Entre février et mi-juin 2012, le Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux a mené son enquête.

Durant cette période, le Secrétaire a, *de facto*, suspendu l'enquête dont il avait été chargé par le Bureau permanent en décembre 2011.

Le 29 juin 2012, le Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux a conclu à l'absence de faits de harcèlement et d'atteinte à l'indépendance de Monsieur O en qualité de Conseiller en prévention. En page 11 du rapport, on peut lire :

« les éléments dont nous disposons, au moment de la rédaction de ce rapport, ne nous permettent pas de conclure à des faits pouvant être qualifiés de harcèlement moral au travail tel que défini par la loi... ».

Le 9 juillet 2012, Monsieur O a introduit une demande d'élargissement de ses prestations en activité complémentaire. Il demandait une autorisation pour la vente



d'équipements en lien avec les formations sur le bien-être et pour le courtage en assurances.

Le 24 juillet 2012, suite à une demande du 18 juillet 2012, le CPAS a communiqué le rapport sur la plainte pour harcèlement. Selon ce courrier, aucun fait qualifié de harcèlement ne caractérise la relation de travail avec le Secrétaire.

9. Par courrier du 16 novembre 2012, Monsieur O a été convoqué à une audition fixée devant le Conseil de l'action sociale le 27 novembre 2012.

Les griefs lui ont été communiqués préalablement ainsi qu'une copie des pièces du dossier.

Il ressort du procès-verbal d'audition que Me Vannes a demandé la récusation du Président et du Secrétaire et que, après en avoir délibéré, le Conseil de l'action sociale a refusé de faire droit à cette demande.

10. Par courrier du 30 novembre 2012, le CPAS a notifié à Monsieur O son licenciement pour motif grave, dans les termes suivants :

« Monsieur,

Nous vous informons que, lors de sa séance du 27-28 novembre 2012, le Conseil de l'Action Sociale a décidé de vous licencier pour motif grave.

Par la présente, nous vous notifions cette décision et vous informons des motifs de votre licenciement, lesquels reposent sur certains des faits qui ont été portés à la connaissance du Conseil de l'action sociale lors de sa séance du 27-28 novembre 2012.

Cette prise de connaissance a eu lieu au travers de la lecture, par le Monsieur le Président, des griefs contenus dans la lettre de convocation qui vous avait été adressée le vendredi 16 novembre 2012, avec renvoi aux annexes et aux dispositions légales et du règlement de travail concernées communiquées à vous-mêmes et aux membres du conseil, et à propos desquels vous avez eu l'occasion de vous expliquer lors de votre audition qui a eu lieu ce 27 novembre 2012, en présence de vos conseils.

Les manquements retenus par le Conseil de l'action sociale comme constitutifs de motifs graves sont les suivants :

1.

1.1.- Suite à votre demande d'autorisation du 9 février 2010 d'exercer une activité complémentaire en matière de bien-être au travail, vous avez obtenu, sur avis favorable de Monsieur le Secrétaire, l'autorisation du Conseil de l'Action Sociale d'exercer à partir du 24 février 2010 une activité strictement limitée aux « activités complémentaires sporadiques en dehors de ses (vous) heures de services, à savoir



organiser dans le cadre du bien-être au travail, la visite d'entreprise ou de chantiers et l'organisation de formation ».

Sous la dénomination commerciale « JOD Consult » (dont les factures font référence au n° d'entreprise 0549.764.524, sans toutefois, en ce qui concerne les codes TVA, se référer à ce type d'activité), vous offrez une panoplie des services, certes en matière de bien-être au travail mais incontestablement de nature commerciale relatifs aux activités suivantes : formations, coordination de sécurité et santé, consultance et coaching, subsides de SPF emploi, gestion de crise, vente d'articles et de matériels (équipement incendie, vêtements et sièges de travail, équipements de protection individuelle et collective, etc.), création de partenariat, etc.

Par courrier de votre avocat du 14 février 2012, la matérialité de l'exercice de l'activité de vente de matériel (vente d'un siège ergonomique) a été reconnue.

Votre demande du 9 juillet 2012 d'extension de vos activités professionnelles accessoires, à savoir l'autorisation de « vendre des équipements relatifs aux formations sur le bien-être au travail et le courtage en assurance », démontre que vous étiez parfaitement conscient de ne pas être autorisé à offrir et à exercer sans autorisation préalable l'ensemble des services commerciaux proposés par JOD Consult, concomitamment à votre contrat de travail avec le CPAS.

1.2. - Sous la dénomination « General Food and Services» (n° d'entreprise 0549.764.524/ code TVA 47.112), vous offrez, depuis 2001 et en tout cas depuis 2008, des services de nature commerciale relatifs aux activités suivantes: « Commerce de détail en magasin à prédominance alimentaire» (vente de produits d'alimentation, d'épicerie et de commerces de bouche ; et/ou commerce de gros non spécialisé (grossiste). (Siège d'activité : August Demaeghtlaan, 92 à 1500 Halle).

Lors de votre audition du 27 novembre 2012, vous avez indiqué, par l'intermédiaire de votre conseil, avoir informé Monsieur le Secrétaire tant lors de votre engagement que lors de votre demande du 9 février 2010 (cfr. Point 1.1), que votre épouse tenait un commerce d'alimentation.

Cette allégation est formellement contestée.

Vous avez mis l'accent sur le fait que la communication à Monsieur le Secrétaire de l'exercice de cette activité serait établie par la transmission par vous-même à Monsieur le Secrétaire de factures de GSM 'Mobistar' de 2004-2005 intervenue dans un tout autre contexte et pour un tout autre examen, à savoir la plainte pour harcèlement moral déposée en 2005 contre vous-même par Madame A , où les factures de GSM transmises à ce moment-là à Monsieur le Secrétaire devaient permettre d'établir que, contrairement à ce qu'invoquait cette personne, vous ne l'appeliez pas fréquemment. Il appert aujourd'hui que des listings sont certes établis



et adressés à un(e) certain(e) « General Food et Services », Inconnu(e) du CPAS, et sans aucune référence à une personne physique. Il ne peut évidemment pas être déduit de la communication de ces factures dans ce contexte particulier que Monsieur le Secrétaire aurait eu ou dû avoir l'attention attirée sur le fait que sur certains de ces documents apparaissaient une mention « General Food and Services ».

Le fait que seule votre épouse serait impliquée dans cette activité commerciale qui serait confinée « à sa cuisine » n'est pas établi dès lors qu'il ressort incontestablement des informations recueillies auprès du BCE que vous offrez ces services et exercez cette activité commerciale en nom personnel.

Vous n'avez à aucun moment disposé d'une autorisation du Conseil de l'action sociale pour offrir ces services ou exercer cette activité commerciale en nom personnel, concomitamment à votre contrat de travail avec le CPAS, pas plus que pour vous présenter aux yeux des tiers comme exerçant cette activité.

1.3. - Vous vous êtes présenté aux yeux des tiers, via un site internet, en qualité d'administrateur d'une prétendue société sa Cindy-global.Net inexistante (pas de renseignement au M.B. et B.C.E.), fabriquant, distribuant et commercialisant un service téléphonique SIP par internet mobile breveté ; commercialisation de produit de télécommunication sans fil, et en proposant la conclusion de contrat de distribution (Siège social : Place du Champs de mars, 5 à 1050 Bruxelles).

Vous avez offert ou en tout cas donné ou laissé fautivement donner l'apparence d'offrir, via ce site, des services commerciaux consistant en la conclusion d'une convention de distribution avec des tiers. Cette offre de contrat stipule que vous êtes l'administrateur de cette société et que celle-ci dispose d'un capital social de 1 million Euros. Ces informations apparaissent sur la page d'accueil du moteur de recherche Google (recherche effectuée avec votre nom « O ») après celles reprises sur le site des Pages d'or (www.goudengids.be) et le site Belgium Companies (www.belgiumcompanies.org) et avant le site JOD CONSULT (jodconsult.com). Vous ne pouviez donc pas raisonnablement en ignorer l'existence.

Vous n'avez pas apporté le moindre élément crédible relatif à la nature de vos liens avec cette société (inexistante) pas plus que le moindre élément crédible établissant qu'il s'agissait d'une usurpation d'identité ou d'une escroquerie dont vous seriez la victime alors que vous en êtes en tout cas informé depuis votre convocation du 16 novembre 2012.

Les renseignements BCE (n° d'entreprise 0549.764.524/ code TVA 61.200) indiquent par ailleurs que vous offrez des services relatifs à des activités de « télécommunication sans fil », ce qui correspond à l'activité commerciale de « Cindy-global.Net ».



1.4. - Vous entretenez de manière générale une opacité et un manque évident de transparence, aux yeux du CPAS et des tiers, quant à la nature et l'étendue exacte de vos activités commerciales et quant à la forme juridique sous laquelle vous les exercez, ce qui est de nature à créer la confusion et à induire les tiers en erreur.

Ce comportement, outre qu'il entrave la confiance, est de nature à porter gravement atteinte à la bonne réputation du CPAS compte tenu des fonctions que vous y exercez.

1.5. - Il ressort de chacun des comportements gravement fautifs repris sous des points 1.1 à 1.4 ci-avant que vous avez délibérément trompé la confiance du CPAS - et des tiers - et que ces comportements sont constitutifs de motif grave.

2. - L'autorisation accordée par le Conseil de l'Action sociale du 24 janvier 2010 ne portait que sur une activité complémentaire sporadique en dehors des heures de services.

Dans votre demande d'autorisation du 9 février 2010, vous vous étiez, en tout état de cause, engagé, dans tous les cas, à demander auprès de Monsieur le secrétaire l'autorisation de vous absenter pour prendre congé, au cas où ces prestations complémentaires s'effectueraient en journée, ce que l'autorisation donnée par le Conseil de l'action sociale ne permettait d'ailleurs pas.

Vous vous êtes absenté pendant les heures de services, en violation des limites fixées par l'autorisation du Conseil, et de surcroît, sans en obtenir l'autorisation de Monsieur le Secrétaire, les après-midi des 6 janvier, 17 février et 31 mars 2011 en vue d'exercer l'activité professionnelle autorisée de formation en matière de bien-être au travail auprès du CPAS de Forest.

Il appert de votre audition que vous vous êtes également absenté irrégulièrement le 15 février 2011 sous le couvert d'une demande de congé, également sans autorisation. Ces absences irrégulières sont par ailleurs de nature à nuire au bon fonctionnement et à la continuité du service.

Vous avez en outre commis deux faux pointages pour l'après-midi du 15 et 17 février 2011, en encodant le codé 20 « Misslon » assimilée à une activité de service et donc rémunérée, en vue d'exercer cette activité professionnelle en nom propre.

Avec la circonstance particulière que, interpellées par le CPAS, Madame S votre ancienne collaboratrice entre janvier 2006 et février 2009, et Madame E votre ancienne collaboratrice entre le 1^{er} septembre 2009 et le 12 octobre 2011, affirment que vous ne les mettiez pas au courant de vos absences quand exercez vos missions à l'extérieur (au motif notamment que « je n'ai pas à te dire quand je vais pisser »).



Ces manquements d'une extrême gravité sont également constitutifs de motif grave.

3.

3.1.- Vous avez exercé le 17 juillet 2012 des pressions sur Monsieur Jean-François C agent du CPAS, dans le cadre de la déclaration d'accident du travail concernant Monsieur Z. commis de cuisine (article 60) occupé à la résidence aux Heures Douces, en vue de le forcer à témoigner de l'accident.

Monsieur C vous a expressément déclaré à plusieurs reprises ne pas avoir été témoin de l'accident et ne pas vouloir être amené à faire une fausse déclaration à l'Assureur-loi (Ethias Assurance). Monsieur C déclare que vous avez tenté de lui faire insinuer qu'il aurait été témoin de l'accident alors que ce n'était pas le cas et que vous tentiez de lui soutirer des détails alors que l'accident présumé avait eu lieu plus depuis plus un mois et demi et que l'intéressé n'en avait pas été le témoin.

Vous avez poursuivi dans cette voie et demandé à Monsieur C en l'appelant sur son numéro de gsm privé, le 21 septembre 2012, lui demandant de se justifier par mail quant à son refus de témoigner, alors que ce dernier vous avait clairement indiqué ne pas avoir été témoin de l'accident.

Vous avez par ailleurs invité Monsieur Z à rencontrer le 25 septembre Madame D Directrice de la résidence afin que cette dernière demande une nouvelle fois à Monsieur C de compléter la déclaration sur l'honneur demandée par Ethias.

Les explications que vous avez fournies lors de votre audition du 27 novembre 2012 ne démontrent en rien l'absence des pressions exercées sur Monsieur C qui vous sont reprochées.

Ce comportement est inadmissible et constitue également un motif grave de rupture.

3.2.- Nous devons malheureusement constater que cet incident n'est pas isolé. Depuis 2006 au moins, vous avez de manière répétée entretenu des rapports de travail gravement inadéquats, voire constitutifs d'abus d'autorité, avec vos subordonnées, en particulier Madame Viviane S, Madame Aïcha E et de Madame A. Nous renvoyons intégralement aux témoignages des intéressées qui vous ont été communiqués en annexe à votre convocation du 16 novembre 2012, devant être considérés comme intégralement reproduits dans la présente. Si les intéressées se sont abstenues de poursuivre des démarches formelles soit auprès de la personne de confiance soit auprès de la hiérarchie du CPAS pour les informer de la gravité de leur situation sur le plan psycho-social, cette attitude s'explique par crainte de représailles.



Votre comportement abusif a conduit à la demande de mutation de Madame S au Service travaux, au licenciement de Madame E: fondées sur ses absences répétées trouvant à ses yeux leur origine dans votre comportement et enfin à la mutation de Madame A au Service du personnel qui prendra effet dès son retour de congé de maternité.

Votre réponse exprimée par votre conseil lors de votre audition du 27 novembre 2012, se limite à indiquer que ces témoignages sont farfelus et portent sur des faits anciens et qu'ils auraient été établis « à charge ». Cette réponse laconique ne constitue nullement une justification suffisante, au regard des témoignages précis et concordants des intéressées.

Votre comportement à l'égard de vos subordonnés est inadmissible et constitue également un motif grave de rupture.

** * **

Ces différents faits d'une extrême gravité ne permettent plus au CPAS de vous maintenir la confiance nécessaire à l'exercice de vos fonctions et rendent dès lors la poursuite de votre contrat de travail définitivement et immédiatement impossible.

Compte tenu de votre licenciement pour motif grave, vous ne faites plus partie du personnel à dater de ce jour (...). »

11. Monsieur O a contesté son licenciement par requête du 17 décembre 2012.

Il demandait au tribunal du travail de Bruxelles :

- de dire pour droit que le motif grave n'est pas fondé,
- de condamner le CPAS à lui payer les sommes suivantes, majorées des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité respective et « à capitaliser au jour du dépôt des présentes » :
 - o 59.769,36 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - o 102.461,76 Euros à titre d'indemnité de protection du conseiller en protection et prévention au travail,
 - o 25.615,44 Euros à titre d'indemnité de protection pour le harcèlement moral,
 - o 25.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
 - o 8.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation d'outplacement,
 - o 11.000 Euros à titre d'indemnité de procédure.
- de condamner le CPAS à la rectification des documents sociaux.



12. Monsieur C a été débouté de ses différentes demandes par un jugement du 27 janvier 2015. Il a fait appel du jugement en temps utile, par requête déposée le 28 mai 2015.

III. OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES

13. Monsieur O demande à la cour du travail de réformer le jugement et en conséquence :

- de condamner le CPAS à lui payer les sommes suivantes, majorées des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité respective et à capitaliser au jour du dépôt de la requête et des conclusions :
 - o 59.769,36 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - o 102.461,76 Euros à titre d'indemnité de protection du conseiller en protection et prévention au travail,
 - o 25.615,44 Euros à titre d'indemnité de protection pour le harcèlement moral,
 - o 25.000 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
 - o 1 Euro à titre de pécule de départ ;
 - o 1 Euro à titre d'arriéré de pécule de vacances ;
 - o 1 Euro à titre de prime de fin d'année ;
- de condamner le CPAS à la rectification des documents sociaux ;
- d'octroyer un outplacement d'une valeur de 8.000 Euros, à défaut l'octroi de dommages et intérêts de 8.000 Euros.

Le CPAS demande la confirmation du jugement et à titre subsidiaire, de limiter l'indemnité de rupture à 34.292,91 Euros correspondant à 9 mois de rémunération et de débouter Monsieur O de ses autres demandes.

IV. DISCUSSION

§ 1^{er}. L'indemnité compensatoire de préavis

A. La réalité des faits reprochés

14. Les manquements reprochés à Monsieur O concernent pour l'essentiel :
- l'exercice d'activités complémentaires au-delà de l'autorisation reçue ;
 - l'exercice d'activités rentrant dans le cadre de l'autorisation, mais pendant les heures de service ;
 - les pressions exercées sur Monsieur Jean-François C afin qu'il fasse un témoignage dans le cadre d'une déclaration d'accident du travail, ces pressions n'ayant pas un caractère isolé.

La réalité de certaines de ces faits paraît établie à suffisance.



15. Monsieur O' était autorisé à exercer une activité complémentaire sporadique en dehors de ses heures de services, à savoir assurer dans le cadre du bien-être au travail, la visite d'entreprises ou de chantiers et l'organisation de formations.

Il apparaît qu'il a exercé certaines activités complémentaires de type commercial qui auraient nécessité une autorisation plus large :

- C'est ainsi que sous la dénomination commerciale « JOD Consult », il a offert différents services en matière de bien-être au travail allant au-delà de l'organisation de la formation. Dans son courrier du 14 février 2012, le conseil de Monsieur O' a admis que « *les formations (...) nécessitent la présentation des appareils nécessaires pour une meilleure compréhension des participants à la prévention et à la protection des entreprises (siège de travail, détecteur de fumée, extincteur, aides à la manutention)* » et que « *les participants et ou les autres personnes intéressées, peuvent, acquérir, s'ils le souhaitent, lesdits appareils* ». La demande de Monsieur C du 9 juillet 2012 d'obtenir l'autorisation de vendre des équipements relatifs aux formations sur le bien-être au travail et le courtage en assurances, confirme que les services commerciaux proposés par JOD Consult auraient dû faire l'objet d'une autorisation du CPAS.
- Par ailleurs, Monsieur O' a participé à l'activité de « Commerce de détail en magasin à prédominance alimentaire » établie à son domicile sous la dénomination « General Food and Services » (n° d'entreprise 0549.764.524/code TVA 47.112). En supposant même, comme il l'affirme, que cette activité était principalement assumée par son épouse (qui ne pouvait toutefois l'exercer en son nom car elle n'avait pas les compétences de gestion), le fait d'y participer aurait nécessité de la part de Monsieur O' qu'il en informe clairement le CPAS. Or, tel n'a pas été le cas. C'est à tort que Monsieur O' soutient que la communication au Secrétaire de l'exercice de cette activité serait établie par les factures de GSM (au nom de General Food and Services) transmises dans le cadre d'une plainte pour harcèlement moral déposée en 2005 contre lui par Madame A. Ces factures de GSM devaient exclusivement permettre d'établir que, contrairement à ce qu'invoquait cette personne, Monsieur O' ne l'appelait pas fréquemment. La transmission, dans ce contexte particulier, de factures au nom de General Food and Services n'est assurément pas une preuve de ce que le Secrétaire était informé de ces activités commerciales.

Pour le reste, la cour estime que la production d'un document non signé au nom d'une société anonyme Cindy-global.Net qui n'a semble-t-il jamais eu d'existence légale ne peut être la preuve de l'implication effective de Monsieur O' dans cette société.

16. L'affirmation que Monsieur C aurait donné des formations sans autorisation, pendant ses heures de service, et/ou sans avoir demandé congé, n'est pas démontrée à suffisance.



Le faux pointage datant de février 2011 n'est pas démontré. Il semble qu'il y ait eu une erreur d'encodage le 17 février 2011 mais qui était sans incidence puisque ce jour-là, Monsieur O était en congé (voir son mail du 14 février 2011).

La réalité du second grief n'est pas rapportée.

17. Enfin, l'allégation de pressions exercées sur Monsieur C n'est pas établie.

Selon une victime d'accident du travail, Monsieur C avait été témoin de ce dernier, ce qu'il contestait. Confronté à deux versions différentes, il semble que Monsieur C ait insisté auprès de Monsieur C pour qu'il établisse un témoignage ou qu'il justifie son refus.

L'insistance de Monsieur O vis-à-vis de Monsieur C n'était pas illégitime tandis que la preuve des pressions ne résulte pas à suffisance des attestations déposées par le CPAS.

L'insistance de Monsieur C dont la mission impliquait qu'il fasse, le cas échéant, rapport sur l'accident du travail, ne peut être considérée comme fautive.

18. En résumé, la cour estime que les seuls faits fautifs dont la réalité est établie, concernent l'exercice d'activités commerciales non autorisées.

Le premier juge a aussi estimé que Monsieur O avait « multiplié les artifices procéduraux pour ne pas devoir répondre aux questions du Secrétaire et se prémunir contre un licenciement » ce qui révélerait dans son chef « une absence totale de loyauté à l'égard de son employeur ».

La cour ne partage pas cette appréciation sévère. Les réponses aux questions ont été données dans un délai raisonnable par le conseil de Monsieur O le 14 février 2012. Il est, pour le reste, exact qu'une plainte a été déposée pour harcèlement et pour cause d'atteinte à l'indépendance de la fonction de conseiller en prévention. Comme semble l'admettre l'auteur du rapport sur la plainte pour harcèlement, la démarche de Monsieur O quoique non fondée, était sincère. Il ne peut être question en l'espèce de plaintes abusives. Pour le reste, il paraît incontestable qu'en soi, le fait pour un salarié de se faire conseiller par un avocat, ne peut être interprété comme un acte de déloyauté à l'égard de son employeur.

B. La régularité du licenciement pour motif grave

Quant à l'organe ayant le pouvoir d'enquêter sur les faits et ayant le pouvoir de licencier

19. Selon l'article 43, alinéa 1, de la loi du 8 juillet 1976, « tous les membres du personnel sont recrutés ou nommés par le conseil de l'action sociale ».



Selon l'article 28, § 1^{er} :

« Le président du conseil du centre public d'action sociale dirige les activités de ce centre.

Il veille à l'instruction préalable des affaires qui sont soumises au conseil, au bureau permanent et aux comités spéciaux ».

Selon l'article 45, § 1^{er} :

« Le secrétaire assiste, sans voix délibérative, aux réunions du conseil et du bureau permanent. Il est spécialement chargé de la rédaction des procès-verbaux de ces réunions. Il rappelle le cas échéant les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions.

Il est responsable de l'insertion des procès-verbaux de ces réunions et des délibérations de ces organes dans des registres tenus à cet effet. Les procès-verbaux et délibérations sont signés par le président et le secrétaire.

Le secrétaire peut assister aux réunions de tous les comités spéciaux.

Sous l'autorité du président du conseil de l'action sociale, le secrétaire instruit les affaires, dirige l'administration et est le chef du personnel. Il a la garde des archives. (...) »

Il résulte de ces dispositions que le pouvoir de licencier appartient au Conseil de l'action sociale et que la préparation de la délibération – soit, dans le cas d'un licenciement pour motif grave, l'enquête portant sur les faits – appartient au Secrétaire agissant sous l'autorité du Président.

Quant à la violation du principe d'impartialité

20. Monsieur C évoque, tout d'abord, la nullité du licenciement pour motif grave en raison de la violation du principe d'impartialité et des droits de la défense. Il considère que la violation de ces principes entraîne la nullité de la rupture pour motif grave en tant que modalité du congé, le congé proprement dit étant quant à lui définitif.

Selon Monsieur C, le devoir d'impartialité aurait été violé car le Secrétaire Monsieur R et le Président Monsieur E étaient présents à l'audition du Conseil qui a précédé le licenciement ainsi qu'à la délibération qui s'est tenue ensuite, alors qu'ils étaient dans une situation de conflit d'intérêt résultant, pour le Secrétaire, de la plainte pour



harcèlement et atteinte aux fonctions de conseiller en prévention et, pour le Président, du refus de respecter l'indépendance propre à la fonction de conseiller en prévention.

21. En ce qui concerne le problème de partialité que pourrait représenter la présence du Secrétaire du CPAS lors d'une audition et d'une délibération (dans le cadre d'une procédure disciplinaire), le Conseil d'Etat a été amené à décider :

« Si en principe, les personnes qui ont soutenu l'accusation dans une phase déterminée de la procédure ne peuvent plus intervenir lors d'une phase ultérieure, notamment lors de la délibération de l'organe collégial et lors de la décision finale, ce principe ne trouve cependant pleinement à s'appliquer que si cela s'avère compatible avec la nature et la structure propres de l'organe amené à se prononcer, de même qu'avec les exigences de l'administration active. En particulier, le grief de partialité ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale et obligatoire de la loi.

Tel est le cas de la présence du secrétaire lors des séances du conseil de l'action sociale, alors même que c'est sur son rapport qu'une procédure disciplinaire a été entamée à l'encontre d'un membre du personnel du CPAS. Il découle en effet de l'application combinée des articles 51 et 52 de la loi du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale ainsi que de l'article 287 de la Nouvelle loi communale, que le conseil de l'action sociale peut infliger aux membres du personnel du CPAS les sanctions disciplinaires prévues par la loi (article 283) sur rapport du secrétaire du CPAS. Il résulte en outre de l'article 45, § 1^{er}, de la loi du 8 juillet 1976, précitée, que le secrétaire, outre qu'il est le chef du personnel, "assiste, sans voix délibérative, aux réunions du conseil et du bureau permanent. Il est spécialement chargé de la rédaction des procès-verbaux de ces réunions. Il rappelle le cas échéant les règles de droit applicables, mentionne les éléments de fait dont il a connaissance et veille à ce que les mentions prescrites par la loi figurent dans les décisions. Il est responsable de l'insertion des procès-verbaux de ces réunions et des délibérations de ces organes dans des registres tenus à cet effet (...)"

Des lors que l'action du secrétaire se limite à assister aux séances du conseil en tant que secrétaire de ce dernier, sans voix délibérative, qu'il assure en d'autres termes sa mission légale de "secrétaire-notaire", elle n'est pas de nature à compromettre l'impartialité du conseil de l'action sociale. Le caractère légal de la présence du secrétaire lors des séances du conseil de l'action social permet de neutraliser la question de l'impartialité objective » (C.E., n° 222.420 du 7 février 2013, Coeckelberghs).

Il résulte clairement de cette jurisprudence que nonobstant la mise en cause dont il était l'objet de la part de Monsieur O , le Secrétaire pouvait, sans enfreindre le principe d'impartialité, assister à l'audition et à la délibération subséquente dès lors qu'il était



présent sans voix délibérative dans le seul but d'assurer sa mission légale de « secrétaire-notaire » du Conseil de l'action sociale.

22. En ce qui concerne le problème de partialité que pourrait représenter la présence du Président du CPAS lors de l'audition et la délibération subséquente, il y a lieu d'avoir égard à la jurisprudence relative à l'impartialité d'un organe collégial.

Selon le Conseil d'Etat :

« le principe général d'impartialité s'oppose à ce qu'une personne soit à la fois juge et partie dans l'action disciplinaire, notamment parce qu'elle aurait, dans une même affaire, joué un rôle d'accusation et d'instruction ou parce qu'elle aurait un intérêt personnel à l'orientation de la décision. Ce principe général ne requiert pas que la preuve de la partialité soit rapportée mais une apparence de partialité suffit. Le principe d'impartialité est violé lorsque les personnes qui concourent à l'adoption d'un acte administratif ont pu faire naître un doute légitime quant à leur aptitude à traiter la cause de l'agent de manière impartiale.

Ce principe doit toutefois être appliqué en tenant compte des structures de l'administration active. En particulier, la critique de partialités ne peut se fonder sur une situation qui découle seulement de l'application normale de la loi. Lorsque l'autorité disciplinaire est un organe collégial, la mise en cause de son impartialité ne peut être retenue que si, d'une part, des faits précis peuvent être allégués, légalement constatés, de nature à faire planer le soupçon de partialité dans le chef d'un ou plusieurs membres du collège et, d'autre part, s'il ressort des circonstances que la partialité de ce ou ces membres a pu influencer l'ensemble du collège » (Conseil d'Etat., n° 234.744 du 17 mai 2016, Del Pero ; C.E., n° 234.333 du 12 avril 2016, Wuyard ; voy. aussi C.E., arrêt n° 152.659 du 13 décembre 2005 ; arrêt n° 87.089 du 8 mai 2000).

Aucun fait précis ne permet de mettre en doute l'impartialité du Président et surtout, rien ne permet de considérer que son éventuelle partialité pourrait avoir eu une incidence sur l'issue de la délibération du Conseil de l'action sociale. Comme l'a relevé le premier Juge, il apparaît que suite à l'audition, le motif grave justifiant la rupture a été retenu à l'unanimité des membres du Conseil (moins une abstention), c'est-à-dire par l'ensemble des mandataires élus démocratiquement et de tous bords politiques, lesquels ont, en toute indépendance, décidé de retenir certains des griefs et pas d'autres.

Quant à la violation des droits de la défense

23. La cour rejoint, à cet égard, le tribunal. Monsieur C. a été convoqué par lettre recommandée du 16 novembre 2012 à une audition pour être entendu en ses moyens de défense et en présence de son conseil par le Conseil de l'Action sociale le 27 novembre 2012.



Monsieur O dont le conseil intervenait depuis plusieurs mois avant la convocation, a eu la possibilité de préparer utilement sa défense. C'est à tort qu'il se réfère au délai de convocation prévu en matière disciplinaire par l'article 147 du Règlement de travail, pour les seuls travailleurs statutaires. Cet article ne concerne pas la procédure de licenciement pour motif grave des travailleurs contractuels.

Lors de son audition, Monsieur O n'a pas demandé que celle-ci soit postposée, et après le rejet de la demande de récusation du Secrétaire et du Président, ses conseils ont accepté que l'audition se poursuive.

A l'issue de cette audition, Monsieur C et ses conseils n'ont demandé aucun devoir complémentaire. L'audition a fait l'objet d'un procès-verbal établi de manière contradictoire, Monsieur O et ses conseils ayant eu toute liberté d'y apporter les modifications et commentaires souhaités. Bref, les droits de la défense ont été respectés.

Tardiveté du licenciement : délai de 3 jours pour le licenciement et délai raisonnable pour l'enquête

24. L'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il ressort de cette définition légale que toute faute d'une partie au contrat de travail ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle : seule la faute grave qui empêche toute continuation, même temporaire, de la relation de travail est constitutive de motif grave. La faute grave qui caractérise l'impossibilité de poursuivre la relation contractuelle est celle qui cause la perte de confiance de l'employeur en son travailleur.

Tenant compte de cette caractéristique, l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et



aussi à l'égard de l'autre partie et de la Justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

25. Lorsque dans le secteur public, le pouvoir de licencier appartient à un organe collégial qui ne se réunit pas de manière permanente, le délai ne prend cours que lorsque cet organe a, comme tel, été saisi des faits. La connaissance dans le chef de certains de ses membres ne suffit pas. Ainsi, il ne suffit pas que certains membres aient pris connaissance des pièces avant la réunion de l'organe collégial, pour que celui-ci soit considéré comme ayant une connaissance des faits. Sous peine de méconnaître le caractère collégial (sur l'importance du respect de la collégialité, voy. jurisprudence citée au n°17 ci-dessus), ce n'est qu'à l'occasion de la réunion au cours de laquelle les faits lui sont présentés d'une manière qui lui permette d'avoir une certitude suffisante à sa propre conviction, que le délai prend cours.

Cette application qui concerne notamment les pouvoirs locaux, est susceptible d'entraîner une certaine dénaturation des principes qui fondent l'exigence de célérité telle quelle, résulte, en matière de licenciement pour motif grave, de l'article 35, alinéa 3, cité ci-dessus. Il suffit de reporter la convocation de l'organe collégial appelé à statuer sur les faits, pour contourner ces exigences.

Il y a toutefois lieu, d'avoir égard :

- d'une part, au fait que « le juge peut déduire légalement de la constatation, que la partie ayant donné le congé a fait durer inutilement longtemps l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave, que ceux-ci ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties et ne constituent, dès lors, pas un motif grave justifiant le congé » (Cass., 8 avril 1991, *Pas.*, 1991, p. 718) ;
- d'autre part, au principe propre au secteur public, selon lequel l'autorité chargée d'enquêter sur les faits doit le faire dans un délai raisonnable, sous peine de vicier la procédure.

Selon le Conseil d'Etat, en effet :

« le caractère raisonnable de la durée de la procédure disciplinaire doit s'apprécier non seulement au regard de la durée totale de celle-ci, mais aussi de la diligence avec laquelle l'autorité l'a menée au cours de ses étapes intermédiaires, suivant les circonstances de la cause, en fonction de la nature et de la complexité de l'affaire, du comportement du requérant et de celui de l'autorité; il convient de vérifier, à chaque étape de la procédure, si elle n'a pas subi un retard injustifié au regard de ces éléments » (C.E., n° 233.243 du 15 décembre 2015, *Dethier* ; C.E., n° 234.616 du 2 mai 2016, *XXX* ; C.E., n° 234.011 du 3 mars 2016, *Duperoux*).



Sur base de cette jurisprudence, le Conseil d'Etat a décidé :

« les faits étaient, en l'espèce, simples et non contestés; si les neuf mois qu'a duré la procédure paraissent constituer un délai qui n'est pas anormal, encore faut-il observer que celui-ci comporte un laps de temps de trois mois et demi qui n'est justifié que par quelques mots joints à l'avis, sans qu'aucune autre pièce du dossier n'explique pourquoi un tel délai a été nécessaire au directeur de la Formation pour s'entretenir avec le commandant de l'École royale militaire; s'il n'est pas la plus lourde des sanctions auxquelles est exposé un militaire, le retrait temporaire d'emploi reste une sanction grave et relève d'ailleurs de ce qui est communément appelé la grande discipline; que la procédure devait donc être menée sans retard; enfin, sans qu'en l'espèce ils doivent être considérés comme anormaux, les délais d'un mois et demi pour préparer et envoyer le dossier au ministre de la Défense ainsi que celui d'un mois encore nécessaire pour statuer ne sont pas particulièrement courts et tendent à allonger encore un délai pour statuer déjà anormalement long; le délai mis par la partie adverse pour statuer, en l'espèce, n'est pas concrètement justifié à certaines étapes de la procédure de sorte qu'il doit être qualifié de déraisonnable » (C.E., n° 233.165 du 8 décembre 2015, XXX; Voy. aussi C.E., n° 222.944 du 21 mars 2013, Rossi : dans cette affaire, le délai raisonnable a été considéré comme dépassé l'autorité ayant « notifié son rapport introductif cinq mois et demi après sa première prise de connaissance des faits, et étant restée purement passive durant plus de trois mois, entre l'émission du rapport d'enquête préalable et la notification du rapport introductif »).

Le principe du délai raisonnable – qui de manière générale est susceptible de s'imposer à toute autorité administrative – doit être envisagé dans une mesure compatible avec l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 : tel est le cas, s'il est appliqué à la phase qui précède la saisine de l'organe collégial ; ne pas avoir égard au principe du délai raisonnable à ce stade, pour les contractuels du secteur public alors que ce principe est d'application pour les procédures disciplinaires des statutaires, serait la source d'une différence de traitement injustifiée (comp. avec. Cour Const. arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017).

26. En l'espèce, le Conseil de l'action sociale a officiellement été saisi des manquements reprochés à Monsieur O lors de sa séance du 27 novembre 2012 et le licenciement a été notifié dans les 3 jours, le 30 novembre 2012.

En l'espèce, Monsieur O fait spécifiquement grief au CPAS, et à son Secrétaire, en particulier, d'avoir tardé à mettre en mouvement la procédure de licenciement et de ne pas expliquer le long délai intervenu entre janvier 2012 et novembre 2012 (voir ses conclusions, p. 69-70). Il y a donc lieu de vérifier dans quelle mesure, le principe du délai raisonnable a été respecté et s'il n'y a pas eu, entre les différentes étapes intermédiaires, des « temps morts » non justifiés.

A cet égard, la Cour relève :

PAGE 01-00001019932-0022-0031-01-01-4



- le Secrétaire a été chargé, le 7 décembre 2011, d'entreprendre une enquête à propos d'activités commerciales et de faits précis qui se seraient produits plusieurs mois auparavant, entre janvier et mars 2011 (formation au CPAS de Forest), durant les heures de service ; ce n'est toutefois que le 24 janvier 2012 qu'il a interpellé Monsieur C ;
- un délai de 7 semaines pour poser trois questions à propos de faits précis, semble important ; curieusement, une fois les questions posées, le Secrétaire et le Président ont manifesté un réel empressement à ce qu'il soit donné suite à leur demande, le Secrétaire allant jusqu'à s'étonner du fait que Monsieur O ait consulté un avocat (voir le mail du 3 février 2012 : « *je ne comprends pas pourquoi les simples questions que le BP vous pose nécessitent l'intervention d'un avocat, je prends acte toutefois que vous n'y avez toujours pas répondu* ») : cet empressement permet en tout cas de considérer qu'aux yeux du Secrétaire, les faits étaient assez simples, voire déjà clairement établis ;
- après avoir reçu les explications de l'avocate de Monsieur O le 14 février 2012, et après avoir pris connaissance de la plainte pour harcèlement, le Secrétaire a, semble-t-il, suspendu son enquête ; la cour peut admettre que le Secrétaire ait estimé qu'étant mis en cause par cette plainte, il était préférable de suspendre son intervention ;
- ceci étant, comme il menait l'enquête sous l'autorité du Président et que les faits de la plainte ne coïncidaient pas avec l'objet de l'enquête initiée le 7 décembre 2011 (voir en ce sens les conclusions du CPAS, p. 9 : « *la plainte pour harcèlement ne fait nulle part référence aux demandes de justifications du 24 janvier 2012....* ») le Président aurait pu charger une autre personne de poursuivre l'enquête ; la suspension complète de l'enquête pendant toute la phase d'intervention du Conseiller en prévention n'était pas justifiée ;
- lorsque le rapport du Conseiller en prévention a été communiqué au CPAS, le Secrétaire aurait dû reprendre son enquête (voir conclusions du CPAS, p. 10) ; ses démarches ont été très limitées : il a pris connaissance d'un rapport du 28 septembre 2012 de Madame D et a entendu d'anciennes collaboratrices de Monsieur O le 29, le 30 et le 31 octobre 2012, à propos de faits assez peu précis ; ainsi, en-dehors de la réception passive d'un document, aucune initiative n'a été prise entre la fin juin et la fin octobre 2012.

Ce long silence, renforcé par le long délai initial de sept semaines avant toute initiative et par l'absence de motif pour lequel l'enquête a été entièrement suspendue entre février et juin 2012, démontre de manière certaine une violation du délai raisonnable. Partant, la modalité du licenciement est irrégulière.



27. Complémentairement, il apparaît que le CPAS a, à ce point fait durer inutilement l'examen du caractère sérieux des faits pris en considération comme motif grave, que ceux-ci ne pouvaient plus, à la date du licenciement, être considérés comme étant de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration entre les parties.

Lorsqu'il a pris connaissance des faits, l'organe collégial aurait dans l'appréciation de la gravité des faits, dû tenir compte de leur ancienneté et de l'extrême lenteur de l'instruction pour considérer que ces faits n'étaient pas, ou plus, suffisamment graves.

La cour conclut donc non seulement à l'irrégularité formelle du licenciement (violation du délai raisonnable au stade de l'instruction des faits) mais aussi, en définitive, à l'absence de gravité des faits.

C. Conséquences : indemnité compensatoire de préavis

28. Monsieur O a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Sa rémunération annuelle était égale à $(3.539 \text{ Euros} \times 12,92) = 45.723,88 \text{ Euros}$. Les remboursements de frais n'ont pas de caractère rémunérateur. L'octroi d'une prime de fin d'année n'est pas démontré.

La durée du préavis convenable doit être déterminée « eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, www.juridat.be, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, *Pas.* 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, *J.T.T.* 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, *Pas.* 1976, I, p. 76).

En l'espèce, compte tenu de son âge (51 ans), de sa rémunération (45.723,88 Euros) et de son ancienneté (10 ans et 6 mois), Monsieur O avait droit à un préavis de 12 mois.

Monsieur O a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à 45.723,88 Euros bruts.

§ 2. Les autres chefs de demande

A. L'indemnité de protection contre le licenciement du Conseiller en prévention

29. Selon l'article 33, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, « chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail. A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention. (...) Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors



de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32*vicies*, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».

Selon l'arrêté royal du 27 mars 1998, tel qu'en vigueur à l'époque des faits, le service interne assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs, en ce compris « l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques ». Dans ce cadre, le Conseiller en prévention est amené à donner des avis, à formuler des recommandations; à participer à l'élaboration de procédures...

L'article 43 de la loi du 4 août 1996 dispose que «les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs. Ils ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention».

Suivant l'article 15 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de la prévention et de la protection au travail¹, le conseiller en prévention assure la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail.

L'article 16 du même arrêté royal précise que « le conseiller en prévention chargé de la direction du service relève directement de la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution et a directement accès à la personne ou aux personnes chargées de la gestion journalière de l'unité technique d'exploitation ou des unités techniques d'exploitation ».

30. La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention précise en ce qui concerne la protection en cas de rupture du contrat :

« Art. 4. Les procédures déterminées par la présente loi ne s'appliquent pas :

1° en cas de licenciement pour motif grave;

2° en cas de fermeture d'entreprise;

3° en cas d'un licenciement collectif auquel s'appliquent les procédures fixées en vertu du chapitre VIII de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;

4° lorsque le conseiller en prévention met lui-même fin au contrat;

5° lorsque la durée pour laquelle le contrat a été conclu est arrivée à son échéance;

6° pendant la période d'essai.

¹ Tel qu'en vigueur en l'espèce avant son abrogation par l'arrêté royal du 28 avril 2017 établissant le livre II - Structures organisationnelles et concertation sociale du code du bien-être au travail.



Art. 5. L'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

Art. 6. En cas d'accord du Comité, l'employeur peut mettre fin au contrat du conseiller en prévention, pour autant qu'il respecte, le cas échéant, les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si le conseiller en prévention ne marque pas son accord sur la rupture de son contrat, il peut saisir le tribunal du travail compétent aux fins de faire établir qu'il y a eu atteinte à son indépendance ou de faire établir que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés.

Art. 7. § 1^{er}. En cas de désaccord du comité ou si le comité ne s'est pas prononcé dans un délai raisonnable, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Si néanmoins, l'employeur persiste dans son intention de mettre fin au contrat, il applique la procédure visée au § 2, avant de saisir le tribunal du travail.(...)

Art. 8. Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur sont étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués sont prouvés, l'employeur peut rompre le contrat, le cas échéant, selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9. Si le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît que les motifs invoqués par l'employeur ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas prouvés, l'employeur ne peut pas mettre fin au contrat.

Art. 10. Dans les cas suivants, l'employeur est tenu de payer au conseiller en prévention une indemnité en raison de la rupture du contrat :

1° lorsque l'employeur ne respecte pas les procédures prescrites en vertu de la présente loi;

2° lorsque le tribunal du travail ou la cour du travail reconnaît, dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, alinéa 2, qu'il a été porté atteinte à l'indépendance du



conseiller en prévention ou que les motifs invoqués en ce qui concerne l'incompétence à exercer ses missions ne sont pas prouvés;

3° lorsque l'employeur met fin au contrat en violation de l'article 9.

Cette indemnité est égale à la rémunération normale ou aux honoraires normaux en cours correspondant à une période de :

1° deux ans lorsque le conseiller en prévention compte moins de 15 années de prestations en cette qualité;

2° trois ans lorsque le conseiller en prévention compte 15 années de prestations ou plus en cette qualité (...).

Art. 11. L'indemnité visée à l'article 10 est également due si à la suite du recours d'un conseiller en prévention devant le tribunal du travail ou la cour du travail contre le renvoi sans préavis, le tribunal ou la cour, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués, a reconnu que ceux-ci ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

Il résulte de l'article 11 que l'indemnité n'est pas due par le seul fait que le licenciement pour motif grave n'est pas régulier ; dans cette hypothèse, elle est due si la juridiction reconnaît que les motifs « ne sont pas étrangers à l'indépendance du conseiller en prévention ou que les motifs invoqués d'incompétence à exercer les missions ne sont pas établis ».

En l'espèce, il n'est pas question d'incompétence à exercer les missions mais seulement de savoir si les motifs sont étrangers à la question de l'indépendance du Conseiller en prévention.

31. La cour estime que Monsieur O ne pose pas de manière correcte la question de son indépendance lorsqu'il déduit, notamment de l'article 16 de l'arrêté royal du 27 mars 1998, qu'il devait, en tous points, dépendre hiérarchiquement du Président et que le positionnement dans l'organigramme du service Interne de prévention et de protection au travail, ne pouvait être modifié.

En réalité, ce que le principe d'indépendance et l'arrêté royal requièrent, c'est que pour tout ce qui concerne ses missions de prévention et de protection au travail, le Conseiller en prévention ait comme interlocuteur direct le Président du CPAS dans la mesure où on admet qu'au sein du CPAS, il est la personne en charge de la gestion journalière de l'institution.

En l'espèce, rien dans le dossier ne permet de considérer qu'à propos d'une recommandation ou d'un avis formulés dans le cadre de ses missions de Conseiller en prévention, Monsieur C n'a pas eu un accès direct au Président et a vu son



indépendance mise en cause, de manière concrète, à l'occasion de l'exercice de ces missions.

Le principe de l'indépendance ne fait pas obstacle à ce que pour tout ce qui concerne l'aspect administratif des fonctions (demandes de congé, contrôle des présences, incapacités de travail...) le Conseiller en prévention interne doive rendre des compte à quelqu'un d'autre que le Président. Monsieur O pouvait donc pour les aspects ne relevant pas directement des missions de prévention et de protection au travail, dépendre du Secrétaire qui selon la loi du 8 juillet 1976, dirige l'administration et est le chef du personnel.

La cour, qui n'est pas liée par les avis que Monsieur C a pu obtenir du SFP Emploi, travail et concertation sociale, n'aperçoit donc pas en quoi les différentes questions sur lesquelles il revient longuement dans ses conclusions, posaient réellement un problème d'indépendance du Conseiller.

Ainsi, notamment, c'est vainement que Monsieur O évoque la décision prise en janvier 2012 de faire dépendre son service du département infrastructures. Il n'est pas démontré que cette décision qui n'a pas été concrétisée, touchait à l'indépendance des fonctions de Conseiller en prévention et n'était pas purement administrative.

32. La cour estime que le licenciement est lié au fait que Monsieur C a exercé des activités commerciales sans solliciter les autorisations nécessaires.

Il s'agit donc bien d'un motif étranger à la question de son indépendance.

Même si le CPAS a pris pour instruire les faits reprochés à Monsieur C in temps tel qu'ils ne pouvaient certainement plus être considérés par l'organe compétent comme rendant immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle, ces faits ne sont pas totalement anodins.

Pour autant que de besoin, la cour constate que la question des activités commerciales avait été abordée au Bureau permanent du 7 décembre 2011, soit avant que ne soit évoqué un éventuel changement d'organigramme (dont il a, au demeurant, été dit ci-dessus qu'il aurait pu être mis en œuvre sans porter atteinte à l'indépendance du Conseiller en prévention).

Les conditions de l'article 11 de la loi du 20 décembre 2002 ne sont pas remplies.

Monsieur O n'a pas droit sur cette base à l'indemnité de protection de 2 ans qu'il réclame.



B. L'indemnité liée à la plainte pour harcèlement moral

33. Comme indiqué ci-dessus, Monsieur O a été licencié en raison de l'exercice d'activités commerciales non autorisées.

Il s'agit d'un motif étranger à la plainte.

L'indemnité réclamée n'est pas due.

C. L'indemnité pour licenciement abusif

34. Dès lors que Monsieur O a été licencié en raison de l'exercice d'activités commerciales non autorisées, son licenciement ne peut être considéré comme abusif.

L'indemnité réclamée n'est pas due.

D. Outplacement, pécules de vacances, prime de fin d'année, documents sociaux, dépens.

35. La demande d'outplacement (ou de dommages et intérêts équivalents) n'est pas fondée. La CCT n° 82bis n'est pas applicable au secteur public.

Monsieur O ne démontre pas les sommes qui lui resteraient dues à titre de pécules de vacances. Il ne démontre pas la source de droit en vertu de laquelle une prime de fin d'année lui resterait due.

Il n'y a pas lieu de revoir les documents sociaux.

Le présent arrêt atteste à suffisance du fait que le licenciement pour motif grave a finalement été considéré comme non fondé.

36. Il y a lieu de répartir les dépens.

Compte tenu de ce que Monsieur C n'obtient que très partiellement gain de cause, chaque partie doit supporter ses propres dépens.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Sur avis conforme du Ministère public,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé,

Condamne le CPAS à verser la somme de 45.723,88 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater de l'exigibilité de cette somme, ces intérêts étant capitalisés à la date du dépôt de la requête d'appel et puis à la date des conclusions déposées subséquentement pour Monsieur O

Dans cette mesure réforme le Jugement dont appel,

Déboute Monsieur C du surplus de ses demandes,

Dit que chaque partie doit supporter ses propres dépens.



Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

A. CLEVEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

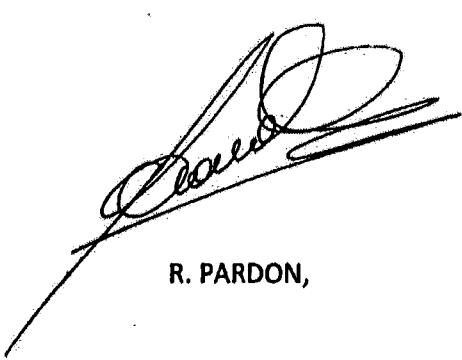
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

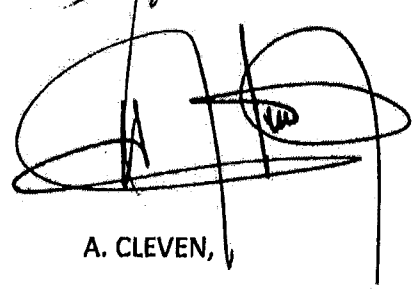
Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. CLEVEN,



J.-Fr. NEVEN,

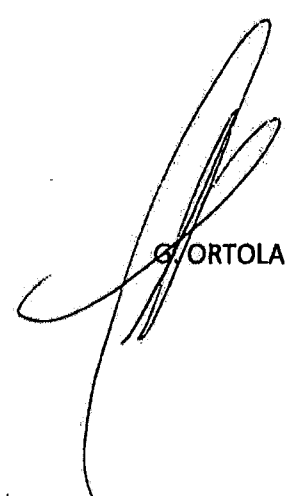
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 09 janvier 2018, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-Fr. NEVEN,

