

Copie

Délivrée à: me. DEAR Laurent

art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire 2021/695
Date du prononcé 09 mars 2021
Numéro du rôle 2018/AB/255
Décision dont appel 14/854/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002020131-0001-0028-01-01-1



de travail conclus à mi-temps (19h/semaine) et à durée déterminée couvrant les périodes suivantes :

- du 11 mars 2009 au 31 décembre 2009 ;
- du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010 ;
- du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 ;
- du 1^{er} janvier 2012 au 30 juin 2012 ;
- du 1^{er} juillet 2012 au 15 septembre 2012.

Les contrats signés par Monsieur A s'intitulaient « contrats de travail de formation en alternance ». Par la signature desdits contrats, Monsieur A s'était engagé à suivre des cours d'auxiliaire familial et sanitaire à raison de deux jours par semaine.

Monsieur A a suivi ladite formation et a obtenu sa qualification en décembre 2011. Son visa définitif autorisant l'exercice de la profession d'aide-soignant lui a été octroyé le 9 juillet 2012.

Parallèlement à l'exécution de ses cinq contrats de travail à durée déterminée, Monsieur A a été amené à remplacer certains de ses collègues. Il a conclu divers contrats de remplacement à temps partiel avec le CPAS :

- du 16 juin 2009 au 30 juin 2009, afin de remplacer Madame S ;
- du 1^{er} juillet 2009 au 31 août 2009, afin de pallier à l'absence de personnel de soins;
- du 11 janvier 2010 au 31 janvier 2010, afin de remplacer Madame F ;
- du 3 mai 2010 au 31 mai 2010, afin de remplacer Madame F ;
- du 1^{er} juillet 2010 au 31 août 2010 afin de pallier à l'absence de personnel de soins;
- du 9 février 2011 au 26 février 2011, afin de remplacer Madame D ;
- du 1^{er} mars 2011 au 31 mars 2011, afin de remplacer Madame L ;
- du 1^{er} avril 2011 au 14 avril 2011, afin de remplacer Madame L ;
- du 1^{er} novembre 2011 au 30 novembre 2011, afin de remplacer Madame K ;
- du 3 février 2012 au 29 février 2012, afin de remplacer Madame V ;
- du 29 mars 2012 au 12 avril 2012, afin de remplacer Monsieur O

A partir du 1^{er} septembre 2012, Monsieur A a conclu un contrat de remplacement avec le CPAS afin de prendre en charge le mi-temps (19 heures) de Madame B jusqu'au 31 décembre 2012.

Il a, par ailleurs, continué à travailler à mi-temps à l'issue de l'expiration de son 5^{ème} contrat de travail en date du 15 septembre 2012. Aucun contrat écrit n'a toutefois été signé.

Suite à une tentative d'empoisonnement survenue dans la nuit du 10 au 11 novembre 2012, Monsieur A a été en incapacité de travail à partir du 11 novembre 2012. Il a été hospitalisé durant deux semaines.



Monsieur A s'est porté partie civile du chef de tentative d'empoisonnement.

Il déclare avoir été déçu de l'absence de réaction du CPAS face à ce grave incident. Encore perturbé par cet évènement, il a adressé, le 15 novembre 2012, un email aux membres du Conseil d'administration. Il a indiqué ce qui suit:

*« Bonjour,
Je me permets de vous écrire. Afin, de vous informez sur mon ressenti face à la situation.
Je suis choqué, outré, consterner Par votre manque d'humanisme.
Qui est la victime !!!, je pense que c'est moi et pourtant, aucuns de vous na contacter mes parent pour prendre de leurs nouvelles, ni téléphoner, ni envoyer de carte ou fleur...
je trouve personnellement que la correction aurais voulu un geste I Même si ça ne c'étais pas
passée sur le lieu de travaille.
J'ai l'impression que ma mort aurai bien arrangé vos dossiers.
Je vous en veux terriblement. Car, Si Vous aviez pris vos responsabilités faces aux appels à l'aide que je vous envoyez et de vive voix Mme C ... alors, peut-être on aurait évité le pire.
Ne rien faire pour ne rien dire, ne peut être tolérer au sien d'un cpas.
J'espère qu'on trouvera la ! Ou les coupables de cette acte aux dieux et que chacun prennes ses responsabilités.
Je suis en colère, Mais c'est elle qui m'aide à tenir pour ne pas sombrer.
Tout se que je veux, c'est être traitait comme tout personne avec avec toute dignité Humaine !!!
Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire. Or, enquête.
Cordialement A » (sic) (Pièce 9, farde 2).*

Par courrier du 15 novembre 2012, le CPAS répondit comme suit à Monsieur A

*«Nous avons bien reçu votre mail de ce jour.
Nous sommes heureux de constater que vous avez pu quitter l'hôpital
Nous comprenons combien vous avez été ébranlé suite à la gravité du malaise qui vous a terrassé. (...)
Nous vous avons accueilli au sein de notre institution pendant toute la durée de vos études, la direction est intervenue auprès de vos enseignants pour vous soutenir dans votre parcours lorsque vous avez rencontré des problèmes, elle vous a défendu au regard de la qualité de votre travail au service des résidents. Elle vous a consenti à des aménagements afin de tenir compte de vos problèmes d'horaires. Nous vous avons proposé régulièrement des contrats de remplacement et de renfort quand l'opportunité se présentait afin de satisfaire à votre demande d'augmentation de volume horaire. Dès l'obtention de votre diplôme, au lieu de prendre un autre*

PAGE 01-00002020131-0005-0028-01-01-4



étudiant en formation en alternance auquel nous aurions pu décider de donner sa chance, nous vous avons proposé un contrat d'un an (c'est-à-dire comme nous vous l'avons expliqué, le maximum que nous pouvions vous proposer au regard des dispositions applicables en année électorale). Par ailleurs, nous vous avons également engagé pour assumer le remplacement de votre collègue Mme B ce qui vous conférait un temps plein pendant plusieurs mois. (...)

Nous vous réitérons une fois encore tous nos souhaits de total rétablissement en prenant tout le repos nécessaire pour vous remettre de ces pénibles moments, avec le précieux soutien et l'accompagnement de votre famille».

Par le biais d'un courrier de son précédent conseil du 24 novembre 2012, Monsieur A a contesté la validité du contrat de travail à durée déterminée daté du 16 septembre 2012 et a invité le CPAS à procéder à une déclaration d'accident du travail pour l'incident survenu le 10 novembre :

«Chaque année, Monsieur A se voit reconduire des contrats de travail à durée déterminée en tant qu'aide-soignant pour le compte du CPAS de Court-Saint-Etienne.

Le dernier contrat à durée déterminée devait prendre fin le 15 septembre 2012.

Je constate que, ultérieurement, il n'a pas été procédé à un « nouvel engagement » de Monsieur A

J'en déduis donc que la relation de travail nouée désormais avec le CPAS de Court-St-Etienne est une relation de travail à durée indéterminée.

J'attire enfin votre attention sur le fait qu'en principe, la succession de contrats à durée déterminée est en toute hypothèse interdite par la loi et automatiquement requalifié de contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, en ce qui concerne les faits d'empoisonnement dont Monsieur A a été victime durant la nuit du 10 au 11 novembre 2012 au sein du home « Libouton », ces faits relèvent incontestablement d'un accident du travail.

Je vous remerciais dès lors de bien vouloir veiller à procéder à une déclaration de sinistre auprès de l'assureur loi et de nous transmettre les coordonnées à votre assurance « accident du travail »».

Le CPAS a répondu par courrier du 27 novembre 2012:

«(...) Nous avons engagé l'intéressé dans le cadre d'une formation en alternance au CPAS de Court-Saint-Etienne dans un premier temps.

Suite à de sérieux problèmes survenus avec cet établissement, il a été admis au sein du CFFA de Fleurus.

A titre exceptionnel, nous l'avons réengagé afin de lui permettre de terminer son parcours d'insertion.

PAGE 01-00002020131-0006-0028-01-01-4



Son contrat s'achevait en juin 2012 mais il s'est avéré qu'il avait une seconde session et nous avons alors conclu un nouveau contrat avec lui jusqu'à l'obtention de son diplôme.

Nous attirons votre attention sur le fait que cette succession de contrats à durée déterminée a été conclue pour des raisons légitimes et dans le strict et parfait intérêt du travail qui, sinon, se serait vu contraint d'interrompre voire cesser sa scolarité.

(...)

Au 15 septembre, l'intéressé devait en principe obtenir son diplôme mais ne nous en a pas informés et nous avons dû le relancer à plusieurs reprises pour qu'il nous le fournisse. Un contrat était donc préparé mais en attente de la production de ce document.

Monsieur A ne nous a remis son diplôme qu'en octobre et son contrat a alors pu être finalisé et transmis.

Nous rappelons que nous étions entrés dans la période pré électorale et les instructions ministérielles commandent de ne plus conclure de contrats à durée indéterminée qui engageraient les mandataires de la prochaine législature.

Nous avons ainsi adressé un contrat d'un an, dans le respect des dispositions énoncées ci-avant. A ce jour, Monsieur A ne nous a pas retourné ce contrat signé.

(...)

A noter en outre que comme il nous avait fait part de son souhait d'augmenter son horaire, nous lui avons également proposé un contrat de remplacement d'une de ses collègues jusque fin décembre 2012. (...) » (Pièce 3, farde 2).

Lorsque Monsieur A a souhaité reprendre son poste à l'expiration de sa période d'incapacité, le CPAS l'a écarté pour des motifs de « protection » suite à l'empoisonnement dont il avait été victime. Ce courrier du 10 décembre 2012 est rédigé comme suit :

« Nous espérons que vous vous rétablissez au mieux et que chaque jour qui passe vous aide à surmonter ce qui vous est arrivé.

Nous avons pris la décision, dans le souci de votre protection, de vous maintenir à l'écart du travail bien que vous ne soyez plus couvert par un certificat médical.

En effet, en l'état actuel de l'enquête, nous préférons ne prendre aucun risque.

Il va de soi que nous continuons à vous verser votre rémunération mais vous êtes dispensé de prestations.

Cette mesure de précaution prend effet à l'issue du certificat en cours et se poursuivra à tout le moins jusqu'au 31/12/2012, sauf si entretemps, l'enquête judiciaire devait être clôturée de manière nous amener à revoir cette décision ».

Durant cette période d'écartement, Monsieur A a été rémunéré à mi-temps mais il n'a pas perçu ses chèques-repas.

Par courrier du 25 mars 2013, le CPAS écrit à Monsieur A ce qui suit :

PAGE 01-00002020131-0007-0028-01-01-4



« Nous avons été avisés de votre visite impromptue à la maison de repos samedi. Madame C vous a expliqué qu'il n'était pas indiqué, tant que l'enquête est toujours en cours, que vous soyez présent sur les lieux de travail. Nous vous confirmons que cette décision est prise dans le souci de votre protection (...) »

Par courrier du 25 avril 2013, le CPAS adressa un nouveau courrier à Monsieur A rédigé comme suit :

«Nous avons pris acte de l'information que vous nous avez donnée concernant la décision du médecin conseil de votre mutualité vous estimant apte à reprendre le travail ce lundi 29 avril 2013. Nous sommes ravis d'apprendre que votre santé est rétablie.

Cependant, cette décision pose un problème de conscience et d'organisation.

En effet, toute la lumière n'a pas encore été faite quant aux circonstances de votre intoxication et nous ne voulons pas, en tant qu'employeur, prendre la responsabilité, de vous exposer, le cas échéant, à un risque quant à votre intégrité ou votre santé.

Dans la mesure où vous n'avez pas épuisé vos congés 2012, nous vous liquidons dès lors ceux-ci par priorité à concurrence des 22 jours restant.

Vous ne devez donc pas vous présenter sur les lieux de travail du 29/04 au 23/05/2013. Pour la suite, nous vous tiendrons bien entendu informé. (...)»

Par e-mail du 26 avril 2013, Monsieur A répondit ce qui suit : *«Je ne désire vraiment pas prendre mes congés. Je pense avoir [été assez] en congé. Surtout pour ces raisons-là. Cependant, je comprends votre situation par rapport à la sécurité. Même si je ne suis pas une menace I Je pense qu'il y a d'autre service où vous pouvez m'intégrer, le temps de faire la lumière sur cette histoire. Il est urgent de trouver une solution pour lundi. Je suis disponible pour tout rendez-vous».*

Par courrier du 14 mai 2013, le CPAS adressa à Monsieur A le courrier suivant :

«Nous avons bien reçu votre mail de ce 14 mai après-midi.

Nous comprenons votre questionnement mais nous ne pouvons que vous confirmer la mesure prise dans le souci de votre protection, l'enquête étant toujours en cours.

En effet, en l'état actuel, nous ne voulons prendre aucun risque quant à votre sécurité. Cette mesure de protection est impérative et restera d'application stricte jusqu'à ce que l'enquête judiciaire soit clôturée et que des résultats précis quant à la conduite à tenir nous soient communiqués par les autorités compétentes. (...) » .

Par courrier du 16 septembre 2013, le CPAS indiqua à Monsieur A que le contrat de travail à durée déterminée conclu pour la période du 16 septembre 2012 au 15 septembre 2013 avait pris fin. Or, un tel contrat n'avait jamais été signé.

PAGE 01-00002020131-0008-0028-01-01-4



Le CPAS transmet à Monsieur A. les documents sociaux relatifs à la fin de son contrat de travail dont, notamment, le formulaire C4 établi le 16 septembre 2013 faisant état d'une occupation s'étant étendue du 16 septembre 2012 au 15 septembre 2013 et mentionnant comme motif précis de chômage : « Fin du contrat à durée déterminée ».

Il n'est, toutefois, pas contesté que, le 16 septembre 2013, Monsieur A. était toujours en période « d'écartement » de telle sorte qu'il n'avait plus repris le travail depuis novembre 2012 suite à la tentative d'empoisonnement dont il prétendait avoir fait l'objet.

Monsieur A. indique que, par courrier du 2 décembre 2013, son conseil écrit au CPAS afin de réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 3 mois ainsi qu'une somme de 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour « perte d'une chance de conserver son emploi ».

Faute pour le CPAS de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur A. ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par citation signifiée le 14 mars 2014, Monsieur A. a assigné le CPAS de Court-St-Etienne devant le tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, aux fins de solliciter sa condamnation à lui verser les sommes de :

- 7.866,66 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 7.500 euros à titre de dommages et intérêts pour « perte d'une chance de conserver son emploi ».

Il postulait, également, la condamnation du CPAS de Court-St-Etienne aux intérêts de retard au taux légal à dater du 16 septembre 2013 ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Enfin, Monsieur A. demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par jugement prononcé le 16 janvier 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon, division de Wavre, déclara les demandes recevables mais non fondées.

Il a considéré que Monsieur A. n'avait pas été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le tribunal a, ainsi, débouté Monsieur A. de ses demandes et l'a condamné au paiement de l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.210 euros.

Monsieur A. interjeta appel de ce jugement.



OBJET DE LA REQUETE D'APPEL :

Monsieur A fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré qu'il avait été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée qui avait valablement pris fin le 16 septembre 2013 de telle sorte qu'il n'a pas fait l'objet d'une mesure de licenciement.

Il estime, partant, que le tribunal a fait une lecture erronée des pièces du dossier et des règles de base régissant la matière prévues aux articles 9, 10 et 10bis de la loi du 3 juillet 1978.

Monsieur A maintient sa thèse selon laquelle, n'ayant pas signé de contrat à durée déterminée, il doit être considéré comme ayant été engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ajoute qu'il a été licencié le 16 septembre 2013, sans avoir été entendu préalablement, dans des circonstances abusives.

Monsieur A s'estime en droit de réclamer :

- une indemnité compensatoire de préavis fixée à 6.988,40 euros bruts ;
- des dommages et intérêts sanctionnant la perte d'une chance de conserver son emploi faute d'avoir été entendu, soit la somme de 7.500 euros ;
- des dommages et intérêts pour licenciement abusif, soit la somme de 7.500 euros ;
- des dommages et intérêts pour la non-délivrance de ses chèques-repairs, soit la somme de 589,20 euros.

POSITION DU CPAS DE COURT-ST-ETIENNE :

Le CPAS de Court-St-Etienne prétend avoir conclu une succession de contrats à durée déterminée avec Monsieur A pour des raisons légitimes jusqu'à l'obtention de son diplôme d'aide-soignant.

Il indique avoir proposé à la signature de Monsieur A un nouveau contrat d'une durée d'un an avec effet au 15 septembre 2012 qui n'a, toutefois, pas été signé par ce dernier.

Le CPAS de Court-St-Etienne estime que la situation est imputable à Monsieur A qui n'a pas fourni la moindre explication sur son refus de le contresigner.

Elle déplore que, suite à l'incident qui s'est produit dans la nuit du 10 au 11 novembre 2012, Monsieur A ait décidé d'entrer en conflit avec lui alors qu'il n'a eu de cesse de faire preuve de compréhension et de bienveillance à son égard tant durant sa formation scolaire que lorsqu'il a été victime de cet incident survenant sur le lieu de travail en le dispensant de toutes prestations tout en continuant à lui verser sa rémunération.

PAGE 01-00002020131-0010-0028-01-01-4



Le CPAS de Court-St-Etienne qualifie, partant, le comportement adopté par Monsieur A d'abusif stigmatisant son obstruction aux échanges entre parties, situation difficilement compatible avec la poursuite des relations de travail sereines de telle sorte que c'est à bon droit qu'il a transmis à Monsieur A les documents relatifs à la fin de son contrat de travail le 16 septembre 2013.

Il sollicite la confirmation du jugement dont appel.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Quant au fondement du premier moyen partant sur la nature du contrat de travail avvenu entre les parties.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 impose la conclusion par écrit d'un contrat de travail à durée déterminée au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. A défaut, le contrat de travail sera soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.

L'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que « *lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes* ».

L'article 10bis de la loi du 3 juillet 1978 est, quant à lui, rédigé comme suit :

« § 1er. Par dérogation à l'article 10, des contrats successifs peuvent être conclus pour une durée déterminée, dans les conditions prévues aux § 2 et 3 du présent article.

§ 2. Il peut être conclu au maximum quatre contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à trois mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser deux ans.

§ 3. Moyennant l'autorisation préalable du fonctionnaire désigné par le Roi, il peut être conclu des contrats pour une durée déterminée qui ne peut, chaque fois, être inférieure à six mois sans que la durée totale de ces contrats successifs ne puisse dépasser trois ans ».

Pour sa part, l'article 11 de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *si, après l'expiration du terme, les parties continuent à exécuter le contrat, celui-ci est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée* ».

Il n'est pas contesté que Monsieur A a été occupé dans les liens de cinq contrats de travail à durée déterminée successifs. Son dernier contrat de travail à durée déterminée s'est terminé le 15 septembre 2012.



Aucun contrat de travail n'a ,ensuite, été conclu entre parties (le CPAS reconnaissant avoir transmis à Monsieur A un contrat de travail à durée déterminée d'un an que ce dernier ne lui a pas retourné signé) et Monsieur A a continué à travailler au service du CPAS de Court-Saint-Etienne jusqu'au jour de son congé le 16 septembre 2013.

Il n'a jamais été contesté par le CPAS que Monsieur A: avait continué à travailler sans toutefois signer préalablement un quelconque contrat de travail. En vertu tant de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 précité que de ses articles 10 et 10 bis, il échet de considérer que Monsieur A était occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à tout le moins depuis le 16 septembre 2012.

Dès lors que le CPAS de Court-St-Etienne a mis fin au contrat de travail de Monsieur A le 16 septembre 2013, il est redevable à ce dernier d'une indemnité compensatoire de préavis conformément au prescrit de l'article 39, §1, de la loi du 3 juillet 1978.

En termes de conclusions d'appel, le CPAS de Court-St-Etienne fait grand cas de la tentative d'empoisonnement subie par Monsieur A et du fait que ce dernier ne dépose aucune pièce pour prouver la réalité de cet « incident » et de l'instruction pénale diligentée à la suite de sa plainte.

Bien que cet évènement n'ait strictement aucune incidence sur la conclusion et/ou la rupture du contrat de travail de Monsieur A ce dernier a versé à l'appui de son dossier la preuve de la constitution de partie civile qu'il a déposée peu de temps après les faits (pièce 23 de son dossier) ainsi que la convocation lui adressée en vue de l'audience de la chambre du conseil du tribunal de première instance de Nivelles fixée au 8 janvier 2014 chargée du règlement de la procédure.

Le CPAS de Court-St-Etienne n'a développé, ni dans le cadre des échanges de courriers entre parties avant l'intentement de la procédure judiciaire, ni dans le cadre du débat judiciaire, pas le moindre argument susceptible d'énervier la thèse développée par Monsieur A selon laquelle il était engagé avec lui dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée à partir du 16 septembre 2012.

En effet, s'agissant de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le CPAS de Court-St-Etienne se borne à prétendre que « le contrat d'une durée d'un an a bien été communiqué à Monsieur A qui ne l'a cependant jamais retourné signé » et que « cette situation est donc bien imputable au travailleur, soit la partie adverse, qui a profité voire abusé de cette bonne foi et qui n'a pas effectivement signé le contrat qui lui avait été transmis ». Le CPAS considère que la conclusion d'un contrat de travail verbal à durée indéterminée est ,ainsi ,contraire aux éléments de fait....



I.1.a) Quant à la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis

Avant son incapacité de travail et son écartement, Monsieur A travaillait à temps plein. Il travaillait un week-end sur deux. Pour son travail le week-end, il percevait des primes et des sursalaires pour « prestations irrégulières ». A défaut de pouvoir chiffrer exactement le montant annuel de ces primes et sursalaires, Monsieur A fixe le montant de manière forfaitaire à 500€ bruts par an.

Sa rémunération annuelle brute s'établit comme suit:

- rémunération mensuelle brute : 1.092,40€ x 13,92	15.206,20€
- chèques-repas : 4,91 x156	765,96€
- Sursalaire pour prestations irrégulières	500,00€
- Assurance hospitalisation	300,00€
- Total	16.722,16€.

Le Cour de céans observe que le CPAS de Court-St-Etienne ne formule pas la moindre observation sur la détermination de la rémunération annuelle de Monsieur A

Pour déterminer le délai de préavis calculé en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, et pour établir si la limite de rémunération annuelle de 32.254 euros (applicable au 1^{er} janvier 2013) a été dépassée ou non, la rémunération de l'employé occupé à temps partiel doit être majorée de façon à atteindre une rémunération annuelle fictive correspondant à un emploi à temps plein.

Tel est l'enseignement d'un arrêt de la Cour constitutionnelle - alors Cour d'arbitrage - du 20 avril 1999 aux termes duquel elle a décidé que l'article 82, §§ 2 et 3 de la loi relative aux contrats de travail, lu conjointement avec l'article 131 de la même loi, est contraire aux principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination, dans la mesure où le montant de la rémunération qui sert de critère pour établir la distinction entre les "employés inférieurs" et les "employés supérieurs", est identique, indépendamment de la question de savoir si l'employé est occupé à temps plein ou à temps partiel (C. Arb., n°45/99 du 20 avril 1999).

Il résulte de cet enseignement que Monsieur A doit être considéré comme employé dit « supérieur » (16.772,16 euros x 2 est supérieur à 32.254 euros).

L'article 82 ,§3,de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que « lorsque la rémunération annuelle excède 32.254 euros au 1^{er} janvier 2013, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge».

A défaut d'accord valablement conclu entre parties, le délai de préavis est déterminé souverainement par le juge (Cass., 9/5/1994, Pas., I, p. 450)



De manière constante la Cour de cassation décide que « le délai de préavis doit être déterminé par le juge eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (Cass., 4/2/1991, Pas., I, p. 536).

Monsieur A a été engagé par le CPAS de Court-Saint-Etienne le 11 mars 2009. Le 16 septembre 2013, il avait entamé sa cinquième année d'ancienneté auprès du CPAS. Le préavis convenable peut être fixé à 5 mois conformément aux revendications formulées par Monsieur A non contestées par le CPAS de Court-St-Etienne même à titre subsidiaire.

Monsieur A est donc en droit de prétendre au versement d'une somme de 16.772,16 euros x 5/12, soit 6.988,40 euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, somme non contestée par le CPAS de Court-St-Etienne même à titre subsidiaire.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a refusé de reconnaître que les parties étaient liées par un contrat de travail conclu à durée indéterminée et, partant, de déclarer l'appel de Monsieur A fondé sur ce point.

1.2. Quant au fondement du second chef de demande portant sur la « perte d'une chance de conserver son emploi ».

1.2.a) Position des parties

Le CPAS de Court-St-Etienne prétend que Monsieur A n'a pas été licencié mais que son contrat de travail à durée déterminée est arrivé à son terme de telle sorte qu'il estime qu'il n'avait aucune obligation d'entendre Monsieur A avant de lui notifier la rupture de son contrat (ou plutôt de prendre acte, dans sa thèse, de l'arrivée à son terme du contrat de travail en date du 15 septembre 2013).

Monsieur A estime qu'étant engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, il a été licencié sans faire l'objet d'une audition préalable par l'autorité habilitée à le licencier.

Il fait valoir que la circonstance selon laquelle le CPAS de Court-St-Etienne croyait erronément qu'il était engagé dans liens d'un contrat de travail à durée déterminée arrivé à son terme ne modifie pas le constat objectif qui doit être posé.

Monsieur A estime, ainsi, qu'à défaut d'avoir été auditionné préalablement à son licenciement, il a perdu une chance de conserver son emploi : il entend se baser, pour



développer son argumentation sur le principe de bonne administration « *audi alteram partem* ».

En effet, observe-t-il, s'il avait été auditionné, il aurait pu expliquer à son employeur qu'il était engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée de telle sorte que la décision aurait été nécessairement différente.

En tout état de cause, souligne Monsieur A le CPAS de Court-St-Etienne n'explique pas les raisons pour lesquelles il ne lui a pas proposé un septième contrat de travail à durée déterminée si, effectivement, dans son esprit le sixième contrat était venu à expiration.

D'autre part, fait valoir Monsieur A, l'absence d'audition préalable a entraîné un préjudice matériel car si le CPAS de Court-St-Etienne avait pris la peine de l'entendre en ses explications et moyens de défense, il se serait aperçu que le motif invoqué était inexistant.

Il estime, ainsi, que son licenciement est irrégulier au regard du principe général de droit « *audi alteram partem* ».

Monsieur A réclame la somme de 7.500 euros à titre de dommage matériel sanctionnant la faute commise par le CPAS de Court-St-Etienne.

I.2.b) Position de la Cour de céans

Par arrêt n° 86/2017 prononcé le 6 juillet 2017, la Cour Constitutionnelle a rappelé, à cet effet, que les règles de la loi du 3 juillet 1978 relatives au licenciement des travailleurs sous contrat à durée indéterminée ne pouvaient être interprétées comme autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle avait conclu un contrat de travail pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, sous peine de créer une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution entre les agents contractuels et les agents statutaires de la fonction publique.

Elle a jugé que ces dispositions n'empêchaient pas les autorités publiques de respecter le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » et d'entendre le travailleur avant de procéder au licenciement.

La Cour Constitutionnelle reconnaît, ainsi, que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique à l'égard de leur personnel contractuel (voyez à ce sujet les pertinentes réflexions de J. de Wilde d'Estmael : « *L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout ?* » (obs. sous C.C. 6 juillet 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1700).



Il en résulte que le principe général de bonne administration « *audi alteram partem* » s'applique également aux employeurs du secteur public vis-à-vis de leurs agents contractuels et qu'en conséquence, il appartient à l'employeur du secteur public qui envisage de licencier un agent contractuel en particulier lorsque cette mesure est dictée par des considérations liées à sa personne ou à son comportement de l'auditionner préalablement.

Dans un arrêt du 22 février 2018, la Cour constitutionnelle a précisé que ce principe s'appliquait également en cas de licenciement pour motif grave (C. const., 22 février 2018, arrêt n°22/2018).

Par ailleurs, le principe « *audi alteram partem* » - complété par le principe général des droits de la défense - implique que l'agent soit préalablement informé des reproches formulés et qu'il puisse faire valoir utilement ses observations (C. const., 22 février 2018, déjà cité).

Dans ce cadre, il doit pouvoir disposer d'un délai suffisant pour préparer son argumentation (C.E., 14 mai 2007, *Brynaert J.-M. c. Ville de la Louvière*, arrêt n°171.146, librement consultable sur www.raadvst-consetat.be).

De même, comme le précise le Conseil d'Etat dans un arrêt du 21 mars 2017: « *Le principe général de droit « audi alteram partem » impose à l'autorité administrative d'avertir explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre ainsi que des motifs la justifiant. Elle est également tenue de l'informer de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement. Elle doit offrir à l'intéressé la possibilité de prendre connaissance du dossier et lui laisser un délai suffisant pour lui permettre de faire valoir utilement ses observations* » (C.E., 21 mars 2017, *Harnisfeger D. c. Etat belge*, arrêt n°237.734, librement consultable sur www.raadvst-consetatle);

Il est incontestable qu'en l'espèce, Monsieur A n'a pas été entendu avant son licenciement alors même qu'il était lié avec le CPAS de Court-St-Etienne par contrat de travail verbal conclu à durée indéterminée.

La circonstance selon laquelle le CPAS de Court-St-Etienne croyait erronément que Monsieur A était engagé dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée déterminée qui était arrivé à son terme ne modifie pas le constat objectif qui doit être posé.

Monsieur A ignore, donc, les motifs qui ont justifié son congé. Le formulaire C4 mentionne à la rubrique « motif précis du chômage » : « fin de contrat à durée déterminée », ce qui est totalement inexact comme exposé supra.

Si Monsieur A avait été entendu, il aurait pu expliquer au CPAS de Court-St-Etienne qu'il était engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée : la décision aurait nécessairement été différente.



En tout état de cause, le CPAS de Court-St-Etienne n'explique pas les raisons pour lesquelles il n'a pas proposé à Monsieur A. un septième contrat de travail à durée déterminée si, effectivement, dans son esprit, le sixième contrat de travail à durée déterminée était arrivé à son terme.

Ainsi, en ne se pliant pas à l'obligation d'audition préalable découlant du principe général de droit « *audi alteram partem* », le CPAS de Court-St-Etienne a commis une faute au sens de l'article 1382 du Code civil : le licenciement de Monsieur A est donc irrégulier au regard de ce principe général de droit.

Le lien causal n'est, toutefois, par établi de manière certaine entre la faute commise par le CPAS de Court-St-Etienne et le préjudice subi par Monsieur A.

Ce constat posé, il n'en demeure, toutefois, pas moins que Monsieur A est autorisé, faute de démontrer l'existence d'un lien certain de causalité, à recourir à la théorie dite de la « *perte d'une chance* » (voyez B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK, G. GATHEM, « La responsabilité Civile - Chronique de jurisprudence 1996-2007 », Les dossiers du J.T., Larcier, Bruxelles, p. 368. Ces auteurs précisent ce qui suit: « *Lorsque la victime ne parvient pas à démontrer l'existence d'une causalité certaine entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé in concreto, la jurisprudence lui laisse parfois la possibilité de démontrer que cette faute a entraîné de façon certaine au moins la perte d'une chance. La perte de chance apparaît alors comme un préjudice spécifique qu'il convient de réparer et c'est alors la valeur économique de cette perte de chance qu'il convient de réparer, et non le décès ou la lésion en tant que tels* »).

Aux termes d'un arrêt de principe prononcé le 15 mars 2010 (www.juridat.be), la Cour de Cassation a énoncé le principe selon lequel la perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage ou d'éviter un désavantage donnait lieu à réparation s'il existait un lien de « *conditio sine qua non* » entre la faute et la perte de cette chance.

La Cour de Cassation consacre, pour la première fois, la thèse selon laquelle la perte d'une chance ne peut donner lieu à réparation que si la chance perdue était réelle ou sérieuse (la doctrine citée supra développait déjà cette thèse) (voyez aussi : N. ESTIENNE, « La perte d'une chance dans la jurisprudence récente de la Cour de Cassation: la procession d'Echternach (deux pas en arrière, trois pas en avant) » obs. sous Cass., 15/3/2010, R.C.J.B., 2013/4, p. 603 et ss et la référence faite à l'enseignement d'un éminent auteur français F. LEDUC, (note sous Cass., fr, 16/1/2013, Resp. civ. Ass., 2013, n°4, p. 9) pour définir ce qu'il faut entendre par perte d'une chance réelle : « *Le dogme de la réparation intégrale implique (...) qu'un dommage, fut-il des plus modestes, soit réparé dès lors qu'il est certain. Il s'ensuit qu'à partir du moment où le principe de réparation de la perte de chance est admis en droit positif, le préjudice de perte de chance a vocation à être réparé dès lors qu'une chance d'obtenir le gain escompté ou d'éviter la perte redoutée existait bel et bien, peu importe que*



sa probabilité de réalisation fut minime (ce dernier point ne devant affecter que le « quantum » et non le principe même de la réparation) »).

L'arrêt de la Cour de Cassation du 15 mars 2010 se poursuit par l'énoncé du principe suivant: *« L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré. Ainsi, le préjudicié peut obtenir la réparation de la perte d'une chance, même s'il n'est pas certain que, sans la faute, le résultat espéré aurait été obtenu ».*

Comme le relève M. ESTIENNE (art. cit., p. 623) *« il faut comprendre par- là que la perte d'une chance constitue un dommage certain - et donc réparable - dès lors que la chance perdue était suffisamment réelle. Elle ne peut être qualifiée de dommage incertain au seul motif qu'une incertitude existera toujours quant à la réalisation du résultat escompté ».*

Ainsi, si on applique cet enseignement au présent litige, il faut admettre que Monsieur A , en sa qualité de victime de la faute commise par le CPAS de Court-St-Etienne qui s'est abstenu de l'auditionner préalablement à son licenciement, peut être indemnisé, lorsque cette faute lui a fait perdre une chance réelle de pouvoir conserver son poste de travail sans qu'il puisse lui être imposé de démontrer de manière certaine que sans la faute commise par le CPAS de Court-St-Etienne, il aurait, à coup sûr, pu garder son emploi.

Il s'impose, donc, d'analyser la réparation du dommage patrimonial de Monsieur A au regard du concept dit de la « *perte d'une chance* » puisque le lien causal n'est pas établi avec certitude (voy. supra).

Seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant consister en la somme totale de la perte subie ou du gain perdu en définitive (Cass., 17/12/2009, Pas. I, p. 3056).

Ainsi, le préjudice constitué par la perte d'une chance d'éviter un dommage ne peut être égal à l'intégralité de ce dommage : *« en d'autres termes, si la victime n'a pas à démontrer une relation causale certaine entre le faute de l'auteur et le préjudice final, le juge qui reconnaît que cette faute lui a fait perdre une chance (...) d'éviter un dommage, ne peut obliger l'auteur à réparer l'intégralité de ce dommage. Seule, la perte d'une chance est indemnisable et non le dommage en tant que tel »* (B. DUBUISSON, «Jurisprudence récente de la Cour de Cassation sur la relation causale », J.T., 2010, p. 751).

Très clairement, la réparation intégrale que la victime d'une faute civile est en droit d'obtenir sur base de la théorie de la « *perte d'une chance* » sera inférieure à la réparation intégrale à laquelle aurait donné lieu le dommage définitif si un lien causal avec la faute avait pu être établi de manière certaine.

La Cour de céans estime que Monsieur A a subi un dommage matériel révélé par la perte d'une chance de pouvoir conserver son emploi et, partant, les revenus liés à sa



situation professionnelle distinct bien évidemment de l'indemnité compensatoire de préavis couvrant le dommage matériel subi à la suite de son licenciement.

L'estimation de la probabilité pour Monsieur A de conserver son poste de travail grâce à l'audition préalable qui lui aurait permis de préciser la véritable nature du contrat de travail qui le liait au CPAS de Court-St-Etienne est impossible à évaluer.

De manière générale, les cours et tribunaux recourent à une évaluation « *ex aequo et bono* » laquelle présente l'avantage de porter sur des éléments dont l'existence est certaine (perte réelle d'une chance de pouvoir conserver son poste de travail à la suite des manquements commis par le CPAS de Court-St-Etienne) mais qui ne peuvent être évalués de manière exacte, l'étendue exacte du préjudice subi étant impossible à prouver : seul le caractère certain du dommage est, en effet, établi.

Le dommage subi par Monsieur A consiste, ainsi, exclusivement, en un préjudice patrimonial. En effet, la perte d'une chance de conserver son emploi entraîne un dommage qui ne peut être envisagé que sous le seul angle financier puisque c'est la valeur économique de la chance perdue qui est susceptible de réparation.

Il n'est, toutefois, pas interdit à la victime d'évaluer de manière plus précise son préjudice patrimonial comme le propose Monsieur A en estimant qu'il pouvait raisonnablement rester encore 5 ans au service du CPAS de Court-St-Etienne et en évaluant raisonnablement la chance de ne pas être licencié ou de ne pas donner sa démission durant cette période à 25%.

En l'espèce, le jour de son licenciement, Monsieur A était âgé de 23 ans. Cela faisait plus de 4 ans qu'il travaillait au service du CPAS. Durant ses 4 années de carrière au sein du CPAS, il n'a jamais essuyé de reproches ou reçu le moindre avertissement et a toujours donné satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

En étant licencié sans avoir été préalablement entendu, Monsieur A a perdu une chance réelle de rester au service du CPAS jusqu'à l'âge de la pension, soit durant 42 années supplémentaires.

La Cour de céans concède, et avec elle Monsieur A, qu'aucun élément ne garantit qu'il n'aurait pas démissionné ou n'aurait pas été licencié pour des motifs liés au fonctionnement du service avant d'atteindre l'âge de la pension.

Sachant toutefois que la fonction publique belge se caractérise par la stabilité de l'emploi, il n'est pas interdit de penser qu'il pouvait raisonnablement rester encore 5 ans au service du CPAS de Court-St-Etienne. La chance de ne pas être licencié ou de ne pas donner sa démission durant cette période peut raisonnablement être évaluée à 25%.



En termes de rémunération, cela représente la perte d'une chance d'être resté au service du CPAS de Court-St-Etienne durant 5 années x 25% soit à 16.772,16 € bruts/an x 5 = 83.860,80 euros x 25% = 20.965,20 euros bruts.

Monsieur A réduit, toutefois, ses prétentions et sollicite la condamnation du CPAS de Court-St-Etienne à lui verser la somme de 7.500 euros à titre de dommage matériel sanctionnant la faute commise en n'ayant pas procédé à son audition préalable effective avant de lui notifier son congé.

La Cour de céans relève qu'en termes de conclusions d'appel, le CPAS de Court-St-Etienne ne formule pas la moindre observation, même à titre subsidiaire, sur les prétentions revendiquées par Monsieur A

Ce chef de demande est fondé à concurrence des sommes postulées par Monsieur A

1.3. Quant au fondement du troisième chef de demande portant sur le caractère abusif du licenciement.

1.3.1) Position des parties

Monsieur A estime que son licenciement est abusif car le CPAS de Court-St-Etienne a manqué à ses obligations en matière de bien-être au travail.

Il ajoute que les circonstances ayant entouré le congé démontrent une précipitation et une légèreté fautive lui conférant, également, un caractère abusif.

L'argumentation du CPAS de Court-St-Etienne se concentre uniquement sur le comportement de Monsieur A qui aurait perturbé le bon fonctionnement et la sérénité du service maintenant sa thèse selon laquelle il n'a pas été licencié.

Il souligne que Monsieur A a manqué de collaboration quant à la communication d'informations, pièces et éléments relatifs à l'enquête diligentée suite à sa plainte pour empoisonnement estimant, quant à lui, avoir adopté une attitude prudente et soutenant que « mû par un souci de protection (de la personne de Monsieur A) il a continué de lui verser sa rémunération tout en le dispensant de prêter ses heures ».



1.3.2) Application des principes au cas d'espèce

En droit belge, le droit de licencier un travailleur n'est pas soumis à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de telle sorte qu'il est discrétionnaire. Cette caractéristique n'exclut pas, qu'en mettant fin au contrat de travail, l'employeur puisse commettre une faute sanctionnée par application de la théorie de l'abus de droit ou du principe de l'exécution de bonne foi.

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10/09/1971, Bull, et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23/11/2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.



Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable:

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « *La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications* », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit:

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu



d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit:

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant que « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusion, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « *constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats* » (J-L. FAGNART, « *L'exécution de bonne foi des conventions* », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

Enfin, pour obtenir réparation de son dommage consécutif au licenciement abusif dont il a fait l'objet, le travailleur devra prouver que l'abus de droit est générateur, dans son chef, d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, des conflits interpersonnels avaient éclaté au sein du CPAS de Court-St-Etienne et Monsieur A s'en était plaint à plusieurs reprises sans qu'aucune mesure n'ait été prise par le CPAS de Court-St-Etienne dont la gestion des ressources humaines s'est révélée littéralement désastreuse.

L'appel à l'aide de Monsieur A sollicitant l'intervention de la direction ressort des pièces suivantes :

PAGE 01-00002020131-0023-0028-01-01-4



- L'e-mail de Monsieur A: du 15 novembre 2012: « (...) Car, Si Vous aviez pris vos responsabilités faces aux appels à l'aide que je vous envoyez et de vive voix Mme C ... alors, peut-être on aurait évité le pire (...) » **(Pièce 9, farde 2);**
- Deux courriers que sa collègue, Madame B, a adressé au CPAS le 14 novembre 2012 dans lesquels elle indique notamment ce qui suit: « Les conflits dégénèrent au-delà de l'imaginable (...) il est très regrettable que lorsqu'il y a un conflit important au sein du personnel une confrontation demandée maintes X par Mr A entre personnes en conflit n'a pas été organisé » **(Pièce 27, farde 1).**

Il résulte de ces pièces que le CPAS de Court-St-Etienne est, volontairement, resté en défaut de prendre la moindre initiative pour remédier aux problèmes soulevés par Monsieur A, qui, pourtant, dénonçait des actes de harcèlement, situation révélatrice d'un mal-être au travail.

Les différents appels à l'aide de Monsieur A n'ont pas suscité la moindre réaction du CPAS de Court-St-Etienne alors que l'employeur doit être attentif à chaque conflit entre travailleurs, à chaque manifestation de souffrance au travail, à tout fait abusif constaté et, en général, à tout signe laissant suspecter un incident de nature psychosociale ou sa prochaine réalisation (voyez l'article 13 de l'AR du 27/03/1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; B.-H. VINCENT, « *L'action civile du salarié contre son collègue fautif* » in « *Le bien-être des travailleurs— Les 20 ans de la loi du 4 août 1996* », Anthémis, 2016, p. 249).

Pour ce motif, le CPAS de Court-St-Etienne, en tant qu'employeur, a manqué à ses obligations en matière de bien-être et, en particulier, à ses obligations face à une situation de mal-être au travail qui était portée à sa connaissance (manquement à l'article 32septies de la loi du 4 août 1996).

Tout porte, en réalité, à croire que le CPAS de Court-St-Etienne, après la tentative d'empoisonnement dont prétend avoir été victime Monsieur A, ne souhaitait plus le conserver à son service et a entendu attendre la fin de son prétendu contrat de travail à durée déterminée pour pouvoir mettre un terme aux relations de travail.

Le CPAS de Court-St-Etienne prétend avoir continué à lui verser sa rémunération tout en « le dispensant de venir travailler » dans un souci de protection de sa personne.

Or, face à divers courriers de son travailleur qui précisent qu'il est apte à reprendre le travail (ce qui est confirmé par son médecin), l'attitude d'un employeur raisonnable n'est pas d'empêcher le travailleur de revenir travailler. Il ne peut être fait état de « protection » de la part du CPAS de Court-St-Etienne, mais plutôt d'une volonté délibérée de ne pas voir revenir Monsieur A et de se servir de l'argument de la « protection » pour justifier faussement de ne plus vouloir l'occuper et d'attendre la survenance du terme du prétendu contrat de travail à durée déterminée pour se séparer définitivement de lui.



Si Monsieur A admet qu'il n'était pas apte à reprendre le travail en novembre 2012, directement après son agression, dès le mois de décembre ce n'était plus le cas et il n'avait plus besoin d'être « protégé ». A fortiori, il n'avait pas besoin d'être « protégé » les 9 mois qui ont suivi durant lesquels il a d'ailleurs demandé à plusieurs reprises de reprendre le travail. A cet égard, la Cour observe, qu'en avril 2013, Monsieur A a clairement indiqué au CPAS qu'il souhaitait reprendre le travail et a proposé de travailler dans un autre service (**Pièce 10, farde 2**).

Il est, ainsi, clairement acquis que Monsieur A a été licencié pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture à savoir celle de se séparer d'un travailleur qui avait dénoncé l'inertie totale de son employeur dans l'obligation lui impartie de venir en aide à un travailleur en souffrance, ce qui est contraire à l'article 20,2° de la loi du 3 juillet 1978.

Le licenciement signifié par le CPAS de Court-St-Etienne présente un caractère manifestement abusif en raison de l'intention réelle fautive dont a été animé le CPAS de Court-St-Etienne.

Monsieur A est, dès lors, en droit de prétendre à des dommages et intérêts pour réparer le préjudice moral spécifique résultant du caractère abusif de son licenciement distinct du préjudice réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour de céans fixe à 7.500 euros le montant des dommages et intérêts sanctionnant ce préjudice moral spécifique, montant dont la hauteur n'a pas été contestée, même à titre subsidiaire, par le CPAS de Court-St-Etienne.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé.

I.4. Quant au fondement du quatrième chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts pour non-paiement des chèques-repas.

Monsieur A n'a pas pu reprendre le travail à l'expiration de la période visée par son certificat médical, le 10 décembre 2012. En effet, par courrier du 10 décembre 2012, le CPAS a indiqué à Monsieur A :

« Nous avons pris la décision, dans le souci de votre protection, de vous maintenir à l'écart du travail bien que vous ne soyez plus couvert par un certificat médical. (...) Il va de soi que nous continuons à vous verser votre rémunération mais vous êtes dispensé de prestations » (**Pièce 4, farde 2**).

Monsieur A n'a jamais été autorisé à reprendre le travail jusqu'à la notification du congé, le 16 septembre 2013.



Durant toute cette période, il n'a pas perçu ses chèques-repas.

Il ne conteste pas ne pas avoir travaillé. Cependant, à diverses reprises dans le courant de l'année 2013, il a écrit au CPAS afin de savoir s'il pouvait reprendre le travail. Le CPAS lui a toujours répondu que, dès lors que l'enquête concernant l'empoisonnement n'était pas terminée, il était toujours en « écartement ».

S'il avait pu travailler, comme il le souhaitait, il aurait bien évidemment perçu ses chèques-repas.

En décidant de l'écarter, le CPAS l'a privé fautivement d'une partie de sa rémunération.

Monsieur A sollicite, dès lors, que ce préjudice soit réparé par l'octroi de dommages et intérêts pour non-paiement de ses chèques repas. Il évalue ce préjudice à 4,91€ x 40 semaines x 3, soit la somme de **589,20 euros**.

Le CPAS de Court-St-Etienne ne formule aucune observation même à titre subsidiaire sur les prétentions chiffrées de Monsieur A quant à ce.

Ce chef de demande doit être déclaré fondé à concurrence de la somme de 589,20 euros.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Déclare la requête d'appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a déclaré les demandes de Monsieur A recevables ;

Emmenant et faisant ce que le premier juge eût dû faire, condamne le CPAS de Court-Saint-Etienne à payer à Monsieur A les sommes suivantes :

- 6.988,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 7.500,00 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel né de la perte d'une chance de conserver son emploi à défaut d'avoir été entendu ;

PAGE 01-00002020131-0026-0028-01-01-4



- 7.500,00 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice moral né du licenciement et distinct de celui couvert par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- 589,20 € à titre de dommages et intérêts pour non-paiement des chèques-repas durant la période « d'écartement » de Monsieur A

Condamne le CPAS de Court-Saint-Etienne aux intérêts de retard depuis le 16 septembre 2013, date de la rupture du contrat de travail, puis des intérêts judiciaires jusqu'à parfait paiement ;

Condamne le CPAS de Court-Saint-Etienne aux frais et dépens des deux instances liquidés par Monsieur A à la somme de 4.800 euros se ventilant comme suit :

- Indemnité de procédure de base due pour la procédure de première instance : 2.400 euros,
- Indemnité de procédure de base due pour la procédure d'appel : 2.400 euros.

Condamne le CPAS de Court-Saint-Etienne à rembourser Mr A: la contribution de 20 € au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne ;



Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,
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,


X. VLIEGHE,

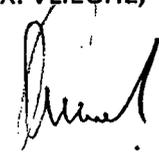
A. CLEVEN, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par X. VLIEGHE, Président de chambre et R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 09 mars 2021, où étaient présents :

X. VLIEGHE, président de chambre e.m.,

G. ORTOLANI, greffier


G. ORTOLANI,


X. VLIEGHE,

