



Expédition

Numéro du répertoire

2022 /

Date du prononcé

2 mars 2022

Numéro du rôle

2019/AB/71

Décision dont appel

16/679/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur A. V.,

partie appelante au principal et intimée sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Maître

contre

L'ETAT BELGE – SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE, représenté par son Ministre de la Justice, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, boulevard de Waterloo, 115,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur A. V. contre le jugement contradictoire prononcé le 20 décembre 2018 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles (R.G. n° 16/679/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 31 janvier 2019;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 2 février 2022 ;

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

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance avaient pour objet de condamner l'Etat belge à payer à monsieur A. V.:

- 944,77 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 12.500,00 euros à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi ;
- 8.871,85 euros à titre de dommages et intérêts équivalent à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109;
- 12.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- les intérêts sur lesdites sommes ainsi que les dépens.

Par jugement du 20 décembre 2018, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles a décidé ce qui suit :

« - Déclare les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après ;

-Condamne l'Etat Belge à payer à M. A. V. la somme de 944,77 € brut à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard depuis le 3 mars 2016, date de la rupture du contrat de travail ainsi que les intérêts sur la somme de 17.020,54 € à dater du 3 mars 2016 jusqu'au 30 mars 2016, soit la somme de 33,76 € ;

-Déboute M. A. V. du surplus de ses prétentions ;

-Délaisse à chacune des parties le montant de ses dépens ;

-L'exécution provisoire est de droit ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de:

-Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné le SPF Justice au paiement de la somme de 944,77 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard depuis le 3 mars 2016, date de la rupture du contrat de travail ;

-Subsidiairement condamner l'Etat belge à verser à monsieur A. V. la somme de 812,84 euros brut à ce titre à majorer des intérêts de retard depuis le 3 mars 2016 ;

-Mettre à néant le jugement a quo en ce qu'il a débouté Monsieur A. V. de ses autres demandes.

-En conséquence, condamner l'Etat belge au paiement des sommes suivantes :

° les intérêts sur la somme de 17.020,54 euros à dater du 3 mars 2016 jusqu'au 30 mars 2016, soit la somme de 33,76 euros ;

° 12.500 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi ;

° 8.871,85 euros correspondant à 17 semaines de rémunération, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, par analogie avec la CCT n° 109 ;

-Condamner l'Etat belge aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 2.400 euros par instance.

L'appel incident a pour objet de réformer le jugement dont appel, de déclarer l'intégralité de la demande originaire, même modifiée non fondée et de condamner monsieur A. V. aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 5.000 euros.

A titre subsidiaire, l'Etat belge sollicite de condamner chaque partie à ses propres dépens ou de les compenser.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur A. V., né le XX XX 1973, a été engagé par l'Etat belge représenté par le Ministre de la Justice dans les liens d'un contrat de travail daté du 30 octobre 2006 pour travailler en tant que collaborateur (contrôle et gestion) du palais de justice II de Nivelles.

Ses tâches ont été décrites comme suit à l'article 3 du contrat de travail :

« Il est en charge de la surveillance du palais de justice. A cette fin, il utilise le système de sécurité intégré en effectue des rondes de contrôle à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment. Il veille au bon fonctionnement et à la bonne utilisation de l'installation de sécurité qui est constituée de caméras de surveillance, de contrôle d'accès et de détection d'effraction. Il observe et interprète les images des différentes caméras de surveillance et les signaux générés par le système de sécurité. Il donne immédiatement la suite adéquate à chaque situation d'alarme. Dans un tel cas, il prévient les autorités compétentes et prend contact avec la police.

Il n'est pas responsable de la surveillance des détenus qui se trouvent dans le palais de justice.

Il peut être fait appel à l'agent de sécurité afin de maîtriser une situation conflictuelle, dans le palais de justice, entre personnes avec un caractère agressif et ceci sans utiliser de contrainte physique.

Il est responsable de la gestion des clefs du palais de justice.

Il solutionne, si possible, les petits défauts de l'installation de sécurité.

Pendant le week-end et la nuit, il accorde éventuellement l'accès au bâtiment à certaines personnes, après identification.

Son horaire est soit de 7h à 19h soit de 10h à 22h.

Monsieur A. V. a fait l'objet d'une évaluation par l'auditeur du travail, monsieur H. et la secrétaire en chef de l'auditorat du travail de Nivelles, madame C. en date du 21 janvier 2015. Il a obtenu la mention finale: *« répond aux attentes »* (les autres mentions possibles étant : à améliorer, exceptionnel, insuffisant).

Par mail du 25 mars 2015, madame C. a informé monsieur A. V. qu'il transmettait sa plainte au SPF Justice concernant son uniforme (dont la taille ne convenait pas) sans pouvoir rien entreprendre d'autre. Elle lui a reproché d'avoir eu un comportement inacceptable et désinvolte dans son bureau.

Par mail en réponse du 25 mars 2015, monsieur A. V. a estimé avoir eu un comportement normal et a précisé qu'il communiquerait dorénavant avec elle uniquement par mail ou par téléphone puisque le peu de fois qu'il était venu dans son bureau, elle avait eu une expression faciale montrant qu'il la dérangeait.

Par mail du lundi 15 juin 2015, monsieur A. V. a demandé un jour de congé pour le « vendredi 18 juin 2015 ». Par mail du mercredi 17 juin 2015, il a signalé s'être trompé de date car le vendredi était le 19 juin 2015 et lui a demandé de modifier le planning.

Monsieur A. V. était repris au tableau de service pour le premier week-end de juillet 2015. Il avait fait part à madame C. par mail du 18 février 2015 que cela lui posait problème car il avait réservé un hôtel à Gand pour un événement auquel il devait participer avec sa famille du 2 juillet au 5 juillet 2015.

Il avait tenté de trouver une solution pour effectuer un changement de week-end avec ses collègues mais cela n'avait pas été possible. En date du 29 juin 2015, il a déclaré avoir été victime d'un accident du travail sans témoin le dimanche 28 juin 2015 dans la cage d'escalier vers le sous-sol du Palais du justice (accident dont les circonstances furent décrites comme suit : avoir pris son pied gauche dans la bandoulière du sac, avoir perdu ensuite l'équilibre et être tombé sur le dos). Il a rentré un certificat d'incapacité de travail daté du 1^{er} juillet 2015 par lequel le docteur Carolides a constaté que l'accident survenu le 28 juin 2015 avait entraîné une contracture musculaire lombaire droite et que ces lésions entraînaient une incapacité temporaire de travail de 7 jours. Madame C. a adressé un mail aux collègues de monsieur A. V. le 30 juin 2015 en expliquant qu'il était absent pour cause de maladie jusqu'au 5 juillet 2015 inclus et qu'elle n'avait personne pour assurer le service du week-end. L'un des collègues, monsieur Ve. a répondu le jour même qu'il avait pris congé pour être avec ses enfants et a rappelé à madame C. que ce fameux week-end avait fait polémique car monsieur A. V. voulait participer à un événement de son côté et qu'il serait râlant pour celui des 4 collègues qui devrait assurer le service, que monsieur A. V. ait encore satisfaction. Le Medex a tenté de contrôler l'incapacité de travail de monsieur A. V. le 30 juin 2015 mais n'y est pas parvenu au motif qu'il n'était pas présent (ce que monsieur A. V. ne conteste pas). Trois collègues ont ensuite adressé des mails à madame C. les 8 et 9 juillet 2015 à sa demande pour signaler que monsieur A. V. voulait aller à un séminaire (le week-end des 4 et 5 juillet 2015). Deux d'entre eux ont ajouté qu'il leur avait dit qu'il prendrait ses dispositions pour ne pas effectuer son service durant ce weekend-là.

Par mail du 2 juillet 2015, madame C. a adressé à monsieur H. un projet de mail qu'elle entendait adresser à monsieur A. V. mentionnant qu'elle était occupée à l'établissement des déclarations de créance pour le mois de juin 2015 et qu'elle lui reprochait d'avoir mentionné un horaire de prestations inexact sur sa feuille de pointage du vendredi 5 juin 2015, de ne pas avoir pointé le 24 juin 2015 et d'avoir apporté des modifications manuscrites sur les plannings qu'elle avait établis en lui rappelant qu'il ne pouvait pas modifier les plannings sans autorisation préalable du manager gestion et surveillance. L'Etat belge ne dépose pas la preuve que madame C. a effectivement adressé ce mail à monsieur A. V.

Par courrier du 7 septembre 2015, madame C. a reproché à monsieur A. V. que le 12 août 2015, certaines radios et ventilateurs étaient restés allumés toute la nuit dans certains secteurs comme par exemple à l'auditorat du travail, que certaines portes n'avaient pas été verrouillées (dont la porte du bureau de l'auditeur) après le départ des techniciennes de surface et que des faits similaires lui avaient été rapportés pour la journée du 21 août 2015 et que ces oublis semblent confirmés par la consultation des contrôles d'accès constatant que lors de sa prestation du 21 août 2015, aucun accès badgé au 2^{ème} étage du palais n'avait

été relevé. Monsieur A. V. était invité à faire valoir ses observations par écrit pour le 14 septembre au plus tard.

Un entretien a eu lieu le 18 septembre 2015 entre monsieur H., madame C. et monsieur A. V. à la demande de ce dernier.

Le compte-rendu de cet entretien établi par monsieur H. et madame C. mentionne ce qui suit :

« M. A. V. marque son étonnement sur l'envoi sous pli recommandé concernant des faits qui lui sont reprochés.

Dans le cas d'une faute grave il pense que nous aurions dû lui notifier ce pli dans les trois jours !

Mme L. nous a fait savoir que dans certains secteurs les radios et ventilateurs étaient restés allumés toute la nuit. Il ne conteste pas le fait qu'une lumière soit restée allumée:

Dans certains locaux, si on ne va pas dans le fond du local, on ne voit pas toujours si les lumières sont éteintes à cause du soleil.

En ce qui concerne les portes du greffe du tribunal de commerce: « c'est peut-être arrivé.. ; ça arrive ».

Personnellement, M. A. V. n'a jamais vu la concierge avant 7.00. Parfois il arrive qu'il ne la voit pas pendant un mois. Il y a des chuchotements concernant les prestations de la concierge. Elle vous rapporte des observations sur lesquelles il émet des réserves puisqu'on ne la voit jamais.

Quant aux portes ouvertes à l'auditorat du travail c'est impossible puisqu'il ferme les portes.

M. A. V. nous garantit que toutes les portes de l'auditorat sont fermées. Il se déclare toujours aussi professionnel qu'avant : «Vous connaissez ma rigueur et mon professionnalisme ».

Il déclare avoir toujours fait son travail avec sérieux.

Par rapport aux ventilateurs, Il déclare qu'il n'en a jamais vu en état de fonctionnement. Par rapport à la radio, il pense qu'il y en a une seule au parquet de police et qu'il peut ne pas l'avoir entendue.

Il rappelle que c'est impossible de veiller à ce que tout soit éteint (radio, ventilateur). L'erreur est humaine

Quant aux portes coupe-feu oubliées : « c'est possible je ne nie pas », «j'ai peut-être oublié».

Il déclare qu'il pensait peut-être pouvoir revenir sur ses pas pour fermer cette porte.. Il reconnaît qu'il ne l'a pas fait.

Par rapport au BAJ, Il déclare fermer les portes du BAJ et être étonné de la remarque du BAJ.

En ce qui concerne les pointages du 11 août (remarque : on parle du 21 août), il nous déclare qu'en été les techniciennes nettoient les sols et ouvrent les fenêtres pour permettre le séchage. Il a fait sa ronde ce jour-là sans pointer puisque la porte à badge était ouverte car les sols étaient humides. Pour lui, tous les locaux, sauf oubli, sont fermés. Lorsque il quitte le bâtiment à 22.00, il est le seul à s'assurer que la porte du garage est bien fermée.

Il nous informe également avoir constaté ce matin qu'il manquait deux « pass » généraux dans le cléfier. Deux « pass » ont disparu.

A son arrivée ce jour, les deux « pass » manquaient.

Il s'étonne de cet envoi recommandé. Pourquoi pas un pli simple? Son épouse qui, a réceptionné l'avis de recommandé, a été dans un état lamentable, se demandant pour quel motif il avait reçu ce recommandé.

Il nous déclare que ce pli les a mis dans un état de stress.

M. A. V. rappelle que ce pli recommandé l'a également mis dans une colère énorme. Ses collègues ont des courriers simples et lui a des recommandés.

Il a demandé conseil à un juge qui lui a signalé que ce recommandé était discriminatoire.

Il met en doute la crédibilité de la concierge.

Il nous informe également que Mme B. a organisé, il y a quelques mois, un souper raclette.

Mme B. l'avait invité au repas. Mme L. était également invitée. A 21.55 M. A. V. a prévenu Mme L. par téléphone qu'elle devait prendre la relève.

Le lendemain il lui a demandé si tout s'était bien passé. Elle lui a répondu qu'elle n'était rentrée que vers 1 heure du matin. Par conséquent le bâtiment est resté ouvert de 22.00 à 01.00 du matin sans la moindre surveillance.

Ces faits n'ont pas été rapportés au gestionnaire du bâtiment avant aujourd'hui.

Il déclare qu'il lui est déjà arrivé de revenir après son départ pour éteindre une lumière qui était restée allumée dans un bureau.

Il nous rappelle également que lorsque M. Va. arrive le matin, c'est lui qui ouvre les portes du bâtiment.

Quand on arrive le matin le bâtiment est dans le noir. Aucune lumière n'est allumée. Il considère que Mme L. ne fait pas son travail non plus.

Nous lui rappelons que cette audition n'est pas l'occasion de faire le procès des autres membres du personnel.

Nous informons M. A. V. qu'il n'est pas normal qu'il nous rapporte des faits datant de plusieurs mois alors qu'il parle de sa conscience professionnelle.

Les faits du souper « raclette » ne nous ont pas été dénoncés. Nous estimons qu'on ne peut pas parler de conscience professionnelle à ce niveau et qu'il s'agit d'une faute grave de ne pas nous avoir informés de cette situation en temps voulu.

M. A. V. relève qu'il est professionnel mais reconnaît qu'il peut oublier de fermer des portes.

En ce qui concerne le pointage il est rappelé à M. A. V. qu'il a l'obligation de pointer à toute porte badgée.

En ce qui concerne le pli recommandé, l'employeur est le SPF Justice, c'est lui qui décide s'il y a ou non « faute grave ».

M. A. V. demande que ce recommandé ne soit pas versé dans son dossier.

En ce qui concerne le décès et l'absence du 11 septembre, M. A. V. accepte que ce point soit abordé lors de cette audition.

Nous lui demandons quel est finalement le lien de parenté entre la personne décédée et lui.

Nous faisons également part de notre mécontentement sur la manière dont l'absence de M. A. V. a été signalée.

Il a fait part de la situation à M. H. la veille en signalant que rien n'était certain. Mais que si la tante de son épouse décédait il ne viendrait pas travailler.

Il nous confirme qu'il s'agit bien de la tante de son épouse.

M. A. V. rappelle qu'il est venu voir M. H. suite à l'état de santé de la tante de son épouse. M. H. a demandé à M. A. V. de prévenir Monsieur Ha. La communication s'est faite d'abord par téléphone à M. Ha. pour lui signaler qu'il devrait peut-être monter le lendemain. M. A. V. a confirmé à M. Ha. par un sms à 23.45 qu'il devait monter. Il a ensuite prévenu Mme Ch. vers 8.30. Il a aussi demandé à M. Va. d'ouvrir les portes. M. H. fait grief à M. A. V. de ne pas avoir averti ni Mme C. ni lui-même du décès au plus tard à sa prise normale de service. M. A. V. aurait dû aussi prévenir M. Ha. dès 7.00 et ne pas se contenter d'un sms de nuit sans avoir la garantie d'une quelconque réception par ce dernier. M. A. V. déclare avoir prévenu M. Ha. qu'éventuellement il serait absent le lendemain et a confirmé l'information par sms à 23.45. M. A. V. estime que M. Ha. avait eu l'information et qu'il aurait dû prendre son service dès 7.00. M. A. V. nous a rapporté que s'il avait été dans la même situation, il aurait regardé son téléphone à 7.00 du matin pour savoir si finalement, il ne devait pas monter. ».

Par mail du 18 septembre 2015, monsieur H. et madame C. lui ont fait parvenir le compte-rendu de l'audition en signalant que le courrier du 7 septembre 2015 était maintenu et qu'il valait comme avertissement.

Par mail en réponse du même jour, monsieur A. V. a répondu que certaines phrases ne reflétaient pas le contexte de leurs conversations et qu'il souhaitait y apporter des corrections. Il a ainsi corrigé deux uniques phrases sur la première page du document qu'il a remis à monsieur H., en remplaçant la phrase : « *en ce qui concerne les portes du greffe du tribunal de commerce* » par « *en ce qui concerne la lumière du greffe du tribunal de commerce* », en supprimant dans cette phrase les mots « *ça arrive* » et en ajoutant à l'avant dernier paragraphe en rapport avec la radio, la phrase, « *peut-être parce que le volume était si bas qu'on ne l'entend pas* ».

En date du 18 janvier 2016, monsieur A. V. a été évalué et a obtenu la mention « *à améliorer* » motivée comme suit :

« M. A. V. déclare faire preuve de professionnalisme dans l'exécution de sa fonction. Pourtant au vu des remarques qui lui sont faites, des faits qu'il a lui-même reconnus tant lors de son entretien du 18.09.2015 que dans son auto-évaluation, force m'est de constater que de nombreux manquements ont eu lieu durant la période d'évaluation. Ainsi plusieurs objectifs importants ne sont pas atteints.

La mention « à améliorer » s'avère totalement justifiée par rapport aux différentes constatations et remarques faites à M. A. V. ».

Cette conclusion est précédée d'une appréciation de la réalisation ou non de 6 objectifs.

Parmi ceux-ci, si deux de ceux-ci sont considérés comme atteints, quatre sont considérés comme très partiellement atteints, à savoir plus précisément :

-l'objectif *« renforcer la sécurité dans et aux alentours du palais en fonction du niveau d'alerte de sécurité »*. La motivation de la mention *« très partiellement atteint »* renvoie à l'avertissement du 18 septembre 2015 (certaines portes n'ont pas été verrouillées lors du départ de monsieur A. V., il y a plusieurs absences dans la procédure de contrôle des rondes ou absence d'utilisation des badges lors des rondes). Il lui est également reproché de ne pas avoir informé sa hiérarchie d'une situation qualifiée de grave en rapport avec la non-fermeture du palais de 22h à 1h du matin lors d'un souper raclette organisée plusieurs mois plus tôt. Il lui est enfin fait grief de ne pas effectuer de rondes externes en soirée au motif que l'éclairage extérieur est en panne alors que ses collègues effectuent ces rondes en utilisant des torches.

-l'objectif *« se former sur la gestion des badges provisoires distribués aux visiteurs »*. La motivation de la mention *« très partiellement atteint »* fait état d'un oubli de renseigner dans le fichier Excel ad hoc le numéro de téléphone de contact lors de la remise du badge au corps de sécurité le 15 octobre 2015 dans le cadre d'une audience préliminaire de la cour d'assises.

-l'objectif *« renseigner, orienter les visiteurs vers la juridiction du palais de justice II en fonction de ses compétences »*. La motivation de la mention *« très partiellement atteint »* est la suivante : *« Lorsque M. A. V. est présent à l'accueil, il renseigne les personnes et les oriente. Toutefois, il déclare dans son autoévaluation qu'il n'est pas là pour faire du social ! Sa fonction consiste à être présent dans la salle des pas perdus et renseigner éventuellement les personnes qui errerai(en)t... cela me semble être plus une mesure de sécurité que du social »*.

-l'objectif *« en cas de demande de changement d'horaire, s'assurer qu'un collègue peut assurer la relève afin de respecter la répartition équitable des prestations 10-22, week-end et réserve »*. La motivation de la mention *« très partiellement atteint »* fait référence au fait de ne pas avoir averti son *« manager gestion et surveillance »* ainsi que l'auditeur du travail au plus tard à sa prise de service à l'occasion d'une absence le 11 septembre 2015 suite à un décès dans sa famille et de ne pas avoir prévenu son remplaçant dès 7h du matin mais de s'être contenté de lui envoyer un sms à 23h45 la veille.

Sous le point *« enseignements éventuels pour le futur »*, il fut stipulé :

« M. A. V. n'a pas un réel esprit d'équipe en matière d'absence, de congés, de plannings...Il fait en permanence valoir un passé dans le domaine de la sécurité, que nous n'avons pas eu l'occasion de vérifier.

Il soulève régulièrement que les mesures de sécurité mises en place sont défaillantes et le place dans une certaine « insécurité ».

Ainsi, il signale qu'un portique de sécurité est défaillant lors d'une cours d'assises alors que des services de police sont présents en suffisance ».

Monsieur H. a par ailleurs mentionné sous le point « *motivation du magistrat chef de corps* » :

« Trop souvent, Monsieur A. V. rejette sur les autres les manquements qui lui sont imputables.

Il ne peut se retrancher derrière d'éventuelles suggestions en matière de sécurité pour ne pas remplir avec toute l'efficacité attendue la fonction pour laquelle il a été engagé.

M. A. V. doit mieux s'inscrire dans l'esprit d'équipe indispensable vu le travail en pause généré par la fonction ».

Par courrier du 3 mars 2016, l'Etat belge a notifié à monsieur A. V. son licenciement moyennant paiement d'une indemnité de rupture de 6 mois et 12 semaines de calendrier (il n'est plus contesté que c'est bien 12 semaines et non pas 11 semaines comme indiqué erronément dans le courrier du 3 mars 2016).

La lettre mentionnait que « *ce préavis est motivé par votre manque de sérieux et de conscience dans vos prestations, de même que par vos nombreuses erreurs relatives à vos congés et ce malgré les différents mails et courriers adressés par les autorités judiciaires pour vous rappeler vos obligations* ».

Par courrier du 14 mars 2016, le syndicat de monsieur A. V. a contesté les motifs du licenciement lui apparaissant abusifs et a sollicité son annulation.

Par courrier du 16 mars 2016, le conseil de monsieur A. V. a fait observer qu'il n'avait pas fait l'objet d'une audition préalable avant d'être licencié et que son licenciement était abusif et a réclamé 12.500 euros à titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi et 12.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif. S'agissant des circonstances du licenciement, il était fait état de la chronologie suivante :

« La semaine du lundi 29 mars (lire février) , Monsieur A. V. travaillait le lundi 29 et le vendredi 4 mars de 7h00 à 19h00. Les mardi 1er et jeudi 3, il était de garde.

Le vendredi 4 mars 2016, Monsieur A. V. s'est rendu au Palais de Justice à 7h00, comme le prévoit son horaire de travail. Il est monté dans son bureau, a allumé son ordinateur et a encodé son identifiant et son mot de passe. Malgré plusieurs tentatives, sa session ne s'est pas ouverte.

Il contacte alors le 'helpdesk'. La dame au téléphone lui demande de lui fournir son identifiant, ce qu'il fait. Elle constate que le compte de Monsieur A. V. a été clôturé la veille, soit le jeudi 3 mars 2016. Elle en informe Monsieur A. V. et lui dit qu'elle va envoyer un mail à Madame C. afin de savoir ce qu'il en est.

Vers 8h00, Monsieur A. V. se rend dans le bureau de Madame C. pour lui expliquer qu'il ne sait pas accéder à sa session. Monsieur H. est également présent. Ils lui répondent qu'ils sont au courant car ils viennent de recevoir un email du helpdesk et que la situation ne sera vraisemblablement pas rétablie avant 48 heures.

Monsieur A. V. quitte le bureau et se rend à l'accueil du Palais pour assurer sa mission de surveillance.

A 9h30, Monsieur H. téléphone à Monsieur A. V. Il lui demande de venir dans son bureau.

Monsieur A. V. se rend dans le bureau de Monsieur H. Madame C. est également présente.

Alors que rien ne le laissait présager, ils annoncent à Monsieur A. V. son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur H. tend alors à Monsieur A. V. sa lettre de licenciement, datée du 3 mars 2016, soit la veille.

Celle-ci précise ce qui suit :

(...)

Monsieur A. V. ne comprend pas les motifs invoqués. Il demande alors des explications complémentaires à Monsieur H. et à Madame C.

Madame C. lui explique que son licenciement est sans doute lié au courrier recommandé qu'elle lui a envoyé en septembre 2015 et à l'enquête disciplinaire qui a suivi l'envoi de ce courrier.

Monsieur A. V. s'étonne qu'il ait fait l'objet d'une enquête disciplinaire sans en avoir été informé. Il demande à obtenir le rapport de cette enquête.

Madame C. lui répond que ce rapport est confidentiel et qu'elle ne peut le lui fournir.

Monsieur A. V. est contraint de quitter les lieux ».

Par courrier en réponse du 19 avril 2016, l'Etat belge a contesté le caractère abusif du licenciement en précisant que monsieur A. V. avait fait l'objet d'un premier avertissement le 2 mai 2011 pour avoir quitté son service sans autorisation préalable et d'un second avertissement en septembre 2015 pour divers dysfonctionnements et que plusieurs rappels à l'ordre lui avaient été faits pour ne pas avoir respecté les horaires de travail ni les délais de demande de congé. L'Etat belge a décidé de maintenir sa décision de licenciement.

V. DISCUSSION.

1. La demande de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi

Position des parties.

Monsieur A. V. reproche à l'Etat belge d'avoir commis une faute en ne l'auditionnant pas

avant son licenciement malgré l'existence d'une telle obligation et estime que cette faute est en lien de causalité avec un dommage consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi.

L'Etat belge conteste avoir commis une faute étant donné qu'il disposait d'une cause de justification. Il conteste également l'existence d'un préjudice étant donné que monsieur A. V. ne rapporte pas la preuve d'une chance réelle de conserver son emploi s'il avait été entendu.

Position de la Cour.

1° Sur l'existence d'une faute .

Les principes applicables pour retenir une faute de l'autorité administrative.

« La faute de l'autorité administrative pouvant, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, engager sa responsabilité, consiste en un comportement qui, ou bien s'analyse en une erreur de conduite devant être appréciée suivant le critère de l'autorité normalement soigneuse et prudente, placée dans les mêmes conditions, ou bien, sous réserve d'une erreur invincible ou d'une autre cause de justification, viole une norme de droit national ou un traité international ayant des effets directs dans l'ordre interne qui impose à cette autorité de s'abstenir ou d'agir d'une manière déterminée » (Cass.,9 février 2017,C. 13.0528.F, www.juportal.be).

L'administration ne doit pas seulement respecter les normes écrites mais également les principes généraux sous peine de voir sa responsabilité d'être engagée (J. Wildemeersch, La responsabilité des pouvoirs publics : valse en trois temps sur un air de 1382 in Droit de la responsabilité sous la direction de B. Kohl, CUP, janvier 2009, p. 235 ; voir aussi P. Delvolvé, La responsabilité extracontractuelle du fait d'administrer, vue de l'étranger in La responsabilités des pouvoirs publics, XXIIes journée d'études juridiques Jean Dabin sous la dir. de D. renders, 2016, p. 109).

« Une erreur est de nature à exonérer de sa responsabilité une autorité administrative qui a méconnu des règles constitutionnelles ou légales lui imposant de s'abstenir ou d'agir d'une manière déterminée, si elle est invincible.

L'erreur de droit peut, en raison de certaines circonstances, être considérée par le juge comme invincible à la condition que, de ces circonstances, il puisse se déduire que l'autorité administrative a agi comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente.

Le juge du fond constate souverainement les circonstances sur lesquelles il fonde sa décision, la Cour vérifiant toutefois s'il a pu légalement déduire de celles-ci l'existence d'une cause de justification » (Cass.,23 septembre 2010,J.T.,2011,p. 380. La même définition de l'erreur de

droit invincible a été donnée dans d'autres arrêts dont notamment : Cass., 6 octobre 2014, S.11.0048.F, www.juportal.be).

L'erreur invincible est l'erreur qu'aurait commise toute personne raisonnable et prudente placée dans les mêmes circonstances et n'est pas assimilable à la simple erreur excusable que commettrait un homme raisonnable (voir sur la question B. Goffaux, L'erreur invincible en matière civile, R.G.D.C., 2013, p. 365 et suiv., qui met en évidence l'appréciation sévère de l'erreur invincible par la jurisprudence).

Le principe audi alteram partem

La Cour Constitutionnelle a rendu deux arrêts de principe quant à l'obligation d'audition préalable d'un agent contractuel dans le secteur public aux termes desquels elle a décidé que :

« Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement. »

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem » (Cour const., arrêt n° 86/2017 du 6 juillet 2017, B.7 ; arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018, B.7 ; J. de Wilde d'Estmael, « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public : un partout ? », J.L.M.B., 2017, p. 1700 et s.).

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle au contentieux préjudiciel a une autorité de chose jugée « relative renforcée » en ce sens que la réponse donnée par la Cour à l'occasion d'un litige particulier est appelée à s'imposer dans tous les litiges identiques à celui-là. C'est ainsi qu'il faut comprendre la dispense de poser une nouvelle question préjudicielle prévue à l'article 26 §2 alinéa 2, 2° de la loi spéciale sur la Cour Constitutionnelle du 6 janvier 1989 (B. Renauld, Saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle in Saisir la Cour Constitutionnelle et la Cour de Justice de l'Union européenne, C.U.P., Anthemis, 2012, p. 137).

Un arrêt rendu par la Cour constitutionnelle sur question préjudicielle a par ailleurs un effet rétroactif; la disposition querellée est censée avoir été affectée, depuis son entrée en vigueur, par l'inconstitutionnalité diagnostiquée (voir les références citées par S. Verstraelen, Note d'observations sous Cass., (1^{ère} ch. Aud.plén.), 5 février 2016, J.T., 2016, p. 514, note infrapaginale 7). Il est fait exception à cette règle lorsque la Cour Constitutionnelle décide de maintenir les effets de la disposition invalidée.

Conformément aux principes rappelés ci-avant, toute juridiction autre que celle ayant posé la question préjudicielle est tenue de se conformer, dans le cadre d'un litige ultérieur, à la réponse donnée par la Cour Constitutionnelle dans ses arrêts du 6 juillet 2017 et du 22 février 2018.

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

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

La Cour de Cassation avait exclu l'application de ce principe en cas de licenciement de travailleurs salariés au service d'employeurs publics, puisqu'après avoir précisé que les dispositions des articles 32,3°, 37 §1^{er} alinéa 1^{er} et 39 §1^{er} alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui régissent également les conventions conclues par les travailleurs employés par les communes et dont la situation n'est pas statutairement réglée, n'obligent pas un employeur à entendre un travailleur avant de procéder à son licenciement, elle a décidé qu'il ne peut être dérogé à ces règles en vertu d'un principe général de bonne administration.

Cette jurisprudence fut suivie par le Conseil d'Etat (C.E., 27 septembre 2016, arrêt n° 235.871, raad.vst-consetat.be).

Cet arrêt de la Cour de Cassation doit être compris à la lumière des conclusions du Parquet général de Cassation qui considère que lorsque l'administration conclut un contrat, elle « *abandonne sa position de pouvoir public et devient un employeur ordinaire* » de telle manière que « *à ce moment-là, il n'est plus besoin des corrections que les principes de bonne administration apportent à la position privilégiée d'une administration vis-à-vis de l'administré* » citant en cela la doctrine (K.Salomez, *Ontslag van contractanten in overheidsdienst, publiekrecht of privaatrecht ?* », note sous Trib. Trav. Gand, 6 décembre 2007, R.W., 2008-98, p. 1483), et rappelle ensuite, comme le fait la Cour de Cassation, que

les dispositions de la loi relative aux contrats de travail applicable à la relation contractuelle entre l'administration-employeur et le travailleur, n'exigent pas qu'un travailleur soit entendu avant d'être licencié.

Application.

L'Etat belge aurait dû entendre monsieur A. V. préalablement à son licenciement conformément au principe audi alteram partem que la Cour de céans estime applicable aux agents contractuels occupés par une autorité publique pour lesquels un licenciement lié à leur attitude est envisagé.

La Cour n'estime pas que l'audition qui a été organisée en septembre 2015, six mois avant le licenciement de monsieur A. V., permettait de dispenser l'Etat belge d'entendre monsieur A. V. avant de le licencier, d'autant que cette obligation aurait nécessité de le convoquer au préalable en l'informant qu'un licenciement était envisagé et en lui donnant la possibilité de consulter le dossier et d'être assisté par un conseiller juridique, pour lui permettre de se défendre utilement par rapport à une mesure de licenciement envisagée, ce qui n'a jamais eu lieu.

Le licenciement de monsieur A. V. (dont le lieu de travail était situé en Wallonie et relevait dès lors des juridictions francophones en cas de litige) étant intervenu le 3 mars 2016, soit quelques mois après l'arrêt de la Cour de Cassation précité (mais à un moment où le Conseil d'Etat ne s'était pas encore prononcé) et avant les arrêts de la Cour Constitutionnelle, il convient de se demander si l'Etat belge en ne procédant pas à l'audition de monsieur A. V. avant de le licencier a commis une erreur invincible, ce qui revient à se demander si l'Etat belge s'est comporté comme l'aurait fait toute personne raisonnable et prudente.

La simple existence de plusieurs interprétations possibles du droit (pas plus que l'existence d'un arrêt unique de la Cour de Cassation) ne suffit pas pour la Cour à conclure à l'existence d'une erreur invincible dans le chef de l'Etat belge dans les circonstances de la cause (et ce même si l'Etat belge cite une doctrine allant dans ce sens).

La Cour constate que le licenciement de monsieur A. V. est intervenu moins de 5 mois après l'arrêt rendu par la Cour de Cassation (chambre néerlandophone) et ce dans un contexte où la jurisprudence et la doctrine francophones du pays étaient jusqu'alors majoritairement favorables à l'application du principe de l'audition préalable lors du licenciement d'un agent contractuel occupé par un employeur du secteur public (voir les références doctrinales et jurisprudentielles citées en notes 4 et 5 par A. Castadot, Motivation formelle et audition préalable en cas de licenciement dans le secteur public (Première partie), J.T.T., 2017, p. 1.).

Ce délai séparant l'arrêt de la Cour de Cassation de la date du licenciement était relativement court pour pouvoir apprécier si les juridictions de fond se rallieraient à l'interprétation donnée par la Cour de Cassation.

L'Etat belge ne dépose du reste aucune note de l'administration centrale du SPF Justice (service d'études juridiques, service P&O,...) mettant en évidence que la portée de cet arrêt a été examinée en interne et que la décision a été ensuite prise de considérer qu'il ne fallait pas auditionner les agents contractuels préalablement à leur licenciement. Il ne démontre pas davantage qu'antérieurement à cet arrêt, il entendait au préalable tout agent contractuel avant d'envisager un licenciement fondé sur son comportement. La question demeure dès lors ouverte de savoir si cet arrêt de la Cour de Cassation du 12 septembre 2015 a eu une quelconque influence sur la manière dont les procédures de licenciement étaient organisées au sein du SPF Justice.

L'examen de la doctrine publiée après cet arrêt met en exergue que la doctrine restait divisée sur la question de savoir si cet arrêt mettrait fin aux controverses doctrinales et jurisprudentielles en la matière. Ainsi si certains auteurs estimaient la discussion close (voir par exemple G. Lemaire, La motivation du licenciement des travailleurs contractuels occupés dans les services publics, J.T.T., 2016, p. 30, note sous Cass., 12 octobre 2015 ; J. Bouvier et J.M. Van Bol, Note d'observation -l'agent contractuel est-il licenciable ad nutum ?, Rev. Dr.comm., 2016/1, p. 18, note sous Cass., 12 octobre 2015), d'autres auteurs ne partageaient pas cet avis (voir par exemple S. Gilson, F. Lambinet et Z. Trusgnach, Les obligations particulières de l'employeur public lors du licenciement des travailleurs contractuels – Les méandres de la doctrine et de la jurisprudence à la croisée des droits administratif et social, Anthemis, 2016, p. 84. Ces auteurs évoquaient déjà l'existence d'une discrimination entre les agents contractuels et les agents statutaires à la page 71 de leur article ; P. Joassart et N. Bonbled, Les principes généraux du droit administratif et de bonne administration en droit social in P-O. De Broux, B. Lombaert et F. Tulkens, Actualités des principes généraux en droit administratif, social et fiscal, Anthemis, 2015, pp. 106-107).

La question préjudicielle ayant donné lieu au premier arrêt de la Cour Constitutionnelle n°86/2017 du 6 juillet 2017 fut posée par un jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 14 avril 2016. Le tribunal du travail de Liège, section Dinant, avait par jugement du 18 janvier 2016 décidé que l'employeur avait une obligation d'audition préalable de son travailleur (T.T. Liège, division Dinant, 18 janvier 2016, R.G. n° 14/481/4, inédit cité par S. Gilson, F. Lambinet et Z. Trusgnach, op. cit., p. 75, note 193). La jurisprudence des juridictions de fond (à tout le moins francophones du pays) ne s'était pas inclinée devant l'interprétation donnée par la Cour de Cassation, même si certaines juridictions se conformèrent à l'arrêt de la Cour de Cassation.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour ne considère pas que l'Etat belge s'est comporté comme tout employeur public raisonnable et prudent placé dans les mêmes circonstances en décidant de licencier monsieur A. V. pour des motifs liés à son comportement sans l'auditionner au préalable. L'erreur invincible ou autre cause de justification dans le chef de l'Etat belge ne peut dès lors être retenue. L'Etat belge a bien commis une faute en n'auditionnant pas monsieur A. V. préalablement à son licenciement.

2° Sur le dommage en lien causal avec la faute.

Les principes.

Comme la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, le décida à juste titre, « *la perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, qui est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture* » (C.T. Bruxelles, 8 juin 2011, Chr.D.S., 2012, p.364).

Conformément à l'enseignement de la Cour de Cassation que la Cour de céans partage, « *Lorsque le dommage subi, en relation causale avec la faute, est la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, sa réparation ne peut consister en l'octroi de l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle s'était réalisée mais doit être mesurée à la chance perdue* » (Cass., 23 octobre 2015, C14.0589.F, www.juridat.be). « *Seule la valeur économique de la chance perdue est réparable. Cette valeur ne saurait constituer le montant total du préjudice finalement subi ou de l'avantage finalement perdu* » (Cass., 22 septembre 2013, C.12.0559.N; Cass., 17 décembre 2009, C.09.0190.N, www.juridat.be).

En principe, il faut donc pouvoir évaluer le pourcentage de chance, le degré de probabilité d'obtenir l'avantage espéré ou d'éviter le préjudice subi et ensuite multiplier l'avantage perdu ou le préjudice réellement subi par ce pourcentage (voir pour un cas d'espèce Mons, 28 novembre 2017, R.G.A.R., 2018, n° 15481 dans lequel la Cour d'appel de Mons évalue le pourcentage de chance qu'aurait eu le travailleur d'obtenir des indemnités si son conseil avait dans le délai requis agi contre son réel employeur).

La Cour de cassation admet néanmoins qu'il puisse être recouru à une évaluation *ex aequo et bono* aux conditions suivantes:

« *Le juge du fond apprécie en fait l'existence d'un dommage causé par un acte illicite et le montant destiné à le réparer intégralement. Il peut recourir à une évaluation *ex aequo et bono* s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis, et constate en outre l'impossibilité de déterminer autrement le dommage qu'il a défini* » (Cass., 2 mars 2016, P. 15.0929.F, www.juridat.be).

En matière de perte d'une chance, il sera procédé à une évaluation ex aequo et bono, soit lorsque le juge ne peut pas cerner scientifiquement la probabilité de réalisation de la chance soit lorsque l'enjeu lui-même ne peut être approché que forfaitairement, faute de données matérielles objectives (A. Cataldo et A. Putz, La preuve des conditions de la responsabilité aquilienne: le recours à la perte de chance in C. Delforge, La preuve en droit privé: quelques questions spéciales, Larcier, 2017, p. 61, n°35).

Application.

La faute commise par l'Etat belge en licenciant monsieur A. V. pour des motifs liés à son comportement sans l'entendre au préalable est bien en lien de causalité avec un dommage, étant donné que si son audition avait eu lieu dans le respect du principe de l'audition préalable (convocation préalable avec indication de l'objet de l'audition, possibilité de consulter le dossier et d'être assistée par un conseiller juridique), monsieur A. V. aurait pu préparer sa défense pour tenter de convaincre l'Etat belge de ne pas le licencier.

L'évaluation du degré de probabilité qu'avait monsieur A. V. de conserver son emploi si l'Etat belge avait respecté son obligation de l'entendre au préalable est un exercice difficile, voire impossible à réaliser.

La Cour ne peut toutefois rejoindre l'Etat belge lorsqu'il considère que les chances de conserver son emploi étaient inexistantes au regard des manquements et de la répétition des manquements. Si le rapport d'évaluation du 18 janvier 2016 comportait la mention finale « à améliorer » alors que quatre des six objectifs évalués se terminait par cette appréciation, la note obtenue n'était pas « insuffisant » et un seul avertissement lui avait été adressé dans les mois précédant son licenciement, étant entendu que le précédent avertissement datait de l'année 2011, même si d'autres remarques avaient été faites par écrit par la suite.

C'est toutefois sans aucun élément objectif que monsieur A. V. soutient que l'audition lui aurait permis d'obtenir 25 % de chances de conserver son emploi.

Les mêmes difficultés surgissent s'agissant de l'évaluation du préjudice lié à la perte d'emploi. La Cour ne peut suivre monsieur A. V. lorsqu'il prend en compte pour l'évaluation de son préjudice 5 années de rémunération, en partant du principe qu'il n'est pas interdit de penser qu'il pouvait raisonnablement rester encore 5 ans au service de l'Etat belge. La prise en considération de 5 années de rémunération à titre de base d'évaluation du préjudice matériel est d'autant moins justifiée que dans le cadre de l'instruction faite à l'audience, monsieur A. V. a précisé qu'il avait retrouvé du travail auprès de son ancien employeur à peine deux mois après avoir été licencié par l'Etat belge et que sa rémunération y était plus importante.

La Cour se demande dès lors comment dans ces conditions, monsieur A. V. peut assimiler son préjudice matériel à une perte de rémunération durant 5 années.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime dès lors qu'il convient de recourir à une méthode d'évaluation ex aequo et bono.

La Cour estimant faibles les chances qu'aurait eues monsieur A. V. de conserver son emploi si l'Etat belge l'avait entendu au préalable, étant donné que ses supérieurs hiérarchiques n'étaient pas satisfaits de lui ainsi que le met en évidence le dernier rapport d'évaluation antérieur de quelques semaines à son licenciement, fixe le montant des dommages et intérêts à 2.500 euros évalué ex aequo et bono (voir pour trois autres cas où un montant similaire a été alloué : C.T. Bruxelles, 6 janvier 2021, R.G. n° 2018/AB/233, J.T.T., 2021, p. 364 ; C.T. Bruxelles, 18 mars 2019, R.G. 2016/AB/389, inédit ; C.T. Mons, 26 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 39).

2. L'indemnité de licenciement abusif.

Les principes.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass., 1^{ère} ch., 6 janvier 2011, R.G.D.C., 2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117, note P. Joassart ; Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2005, p. 155 ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I, p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G. n° C.09.118.F, www.juridat.be ; Cass., 10 septembre 1971, Pas., 1972, I, p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass., 4 mars 2010, R.G. n° 08.0324.N, www.juridat.be ; Cass., 30 janvier 2003, R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass., 17 février 2012, R.G. n° C.10.0651.F, www.juridat.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass., 17 janvier 2011, R.G. n° C.10.0246.F, www.juridat.be ; Cass., 14 octobre 2010, R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be ; Cass., 9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ; Cass., 17 mai 2002, R.G. n° 01.0101.F, www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989, RG n° 8458, www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T., 2002, p. 63). Les circonstances du licenciement peuvent également révéler le caractère abusif du licenciement.

En application de l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil, c'est au travailleur qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer. Conformément aux dispositions de l'article 8.4 alinéa 4, « *en cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose*

autrement ». Cette règle était déjà d'application avant l'entrée en vigueur du nouveau Code civil (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Si la convention collective de travail n°109 ne s'applique pas aux travailleurs du secteur public, il y a lieu de s'en inspirer ainsi que le précise la Cour Constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016:

« B.7.3. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109 ».

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Application.

Monsieur A. V. précise lors des plaidoiries qu'il ne demande pas à la Cour de constater que son licenciement est manifestement déraisonnable (pour lequel il formulait une demande en 1^{ère} instance) mais il demande à ce qu'il soit tenu compte de la CCT n°109 pour fixer le montant de l'indemnité après avoir constaté que ce licenciement était abusif.

De toute manière, le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement.

Le fait que la secrétaire en chef de l'auditorat et l'auditeur du travail l'aient laissé travailler de 8h00 à 9h30 le 4 septembre 2016 et que l'auditeur du travail l'ait ensuite appelé dans son bureau pour l'informer de la décision de licenciement prise par l'Etat belge, ne rend pas le licenciement abusif.

Comme l'explique de manière vraisemblable l'Etat belge à l'audience, l'auditeur du travail qui avait reçu la lettre de notification du licenciement par mail la veille, n'avait probablement pas encore pris connaissance du mail lorsqu'il vit une première fois monsieur A. V. et l'a ensuite appelé dans son bureau pour lui communiquer la décision de licenciement.

Monsieur A. V. fait valoir que le 4 mars 2016, la secrétaire en chef de l'auditorat avait évoqué l'existence d'une enquête disciplinaire. Bien que ce fait fut invoqué dans le courrier du conseil de monsieur A. V. du 16 mars 2016, l'Etat belge ne l'a pas contesté dans son courrier en réponse du 19 avril 2016.

La Cour doute que le licenciement de monsieur A. V. ait été décidé de la propre initiative du service P&O du SPF Justice. Il est vraisemblable que la procédure de licenciement ait été initiée à la demande de la secrétaire en chef de l'auditorat qui n'était manifestement plus satisfaite de ses prestations et de son attitude.

La Cour peut comprendre que monsieur A. V. ait été surpris par la décision de licenciement

alors communiquée dans un contexte où son attention n'avait pas été attirée lors de son entretien d'évaluation et ultérieurement lors de son entretien de planification, qu'un licenciement était envisagé (même si quelques mois plus tôt lors de son audition du 18 septembre 2015 organisée suite à sa demande après avoir reçu le courrier du 7 septembre 2015 lui reprochant différents manquements, il avait anticipé un licenciement possible puisqu'il invoquait que dans le cadre d'une faute grave, le pli aurait dû lui être notifié dans les 3 jours).

Il n'en reste pas moins que l'entretien d'évaluation du 18 janvier 2016 effectué par la secrétaire en chef de l'auditorat et l'auditeur du travail (contre lequel monsieur A. V. n'a pas formé de recours) avait mis en lumière différents manquements commis en 2015 (dont notamment ceux repris dans l'avertissement du 7 septembre 2015 et l'audition du 18 septembre 2015 qui a suivi dont le compte-rendu n'a pas été contesté par monsieur A. V. sauf concernant deux petits points) que la Cour estime suffisamment établis et qu'une décision de licenciement prise dans pareil contexte (et même sans avoir égard aux autres manquements antérieurs contestés par monsieur A. V.) et au regard de la fonction exercée de personne chargée du contrôle, de la surveillance et de la sécurité dans et autour du palais de justice, n'est pas abusive, quand bien-même monsieur A. V. ne s'attendait pas à se voir licencier sept semaines plus tard.

La conclusion n'est pas différente si le licenciement était apprécié selon les critères du licenciement manifestement déraisonnable, étant donné que le licenciement est bien fondé sur des motifs de conduite et qu'il n'apparaît pas qu'un licenciement intervenu dans pareille condition n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est dès lors pas fondée.

3. La demande d'intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis versée le 30 juin 2015.

Monsieur A. V. fait valoir que l'Etat belge lui est redevable d'intérêts de retard d'un montant de 33,76 euros étant que l'indemnité compensatoire de préavis de 18.886,43 euros n'a été versée que le 30 mars 2016 alors qu'il a été licencié le 3 mars 2016.

Conformément aux dispositions de l'article 102 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité compensatoire de préavis porte intérêt de plein droit à partir de la date de la cessation de contrat.

L'Etat belge ne fait valoir aucun moyen pour contester cette demande ni sur le principe des intérêts de retard dus sur l'indemnité compensatoire de préavis à compter du jour du licenciement ni sur le calcul desdits intérêts.

Le montant de 33,76 euros est dès lors dû.

4. Le complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur A. V. réclame un complément d'indemnité compensatoire de préavis en calculant l'indemnité sur base des mécanismes retenus dans le secteur privé.

L'Etat belge fait application de la réglementation propre au secteur public pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis en se basant sur un arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale qui selon son préambule, vise à rassembler dans un texte unique l'ensemble de la réglementation relative aux allocations et indemnités qui existait alors.

L'Etat belge détaille chaque étape de son calcul sans que monsieur A. V. explique en quoi ce calcul serait erroné.

La Cour estime que monsieur A. V. ne justifie pas sa demande d'obtention d'un complément d'indemnité de rupture alors qu'il se base sur un calcul de la rémunération à prendre en compte propre au secteur privé malgré l'existence d'une réglementation spécifique au secteur public. C'est ainsi par exemple qu'il prend en compte dans son calcul un coefficient multiplicateur de 13,92 pour intégrer le pécule de vacances et la prime de fin d'année, alors que conformément à la réglementation applicable, la prime de fin d'année ne correspond pas à l'équivalent d'un mois de salaire et que le pécule de vacances à prendre en compte ne représente pas 0,92% d'un mois de salaire.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

5. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et

les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

Monsieur A. V. qui a été obligé d'agir en justice tant en 1^{ère} instance qu'en appel pour faire reconnaître ses droits, a obtenu très partiellement gain de cause.

Pour en tenir compte et garantir néanmoins le droit d'accès à la justice, la Cour estime justifié de condamner l'Etat belge à prendre en charge ses propres dépens et les dépens de monsieur A. V. à concurrence de 845 euros par instance en s'inspirant de l'indemnité de procédure qui aurait été allouée pour une demande comprise entre 2.500 euros et 5.000 euros, augmentée de la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne de 20 euros payée au moment de l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Condamne l'Etat belge à payer à monsieur A. V. la somme de 2.500 euros à titre de dommage réparant la perte d'une chance de conserver son emploi ;

Condamne l'Etat belge à payer à monsieur A. V. la somme de 33,76 euros à titre d'intérêts de retard dus sur l'indemnité compensatoire de préavis ;

Déboute monsieur A. V. du surplus de ses demandes ;

Condamne l'Etat belge à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel et à supporter les dépens de monsieur A. V. de 1^{ère} instance et d'appel à concurrence de la somme de 2 x 845 euros, soit 1.690 euros, augmentée de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par monsieur A. V. en appel, soit un montant total de 1.710 euros.

Ainsi arrêté par :

Assistés de , conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
, greffier

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 2 mars 2022, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier