



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

04 janvier 2023

Numéro du rôle

2019/AB/720

Décision dont appel

18/1994/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire et définitif

BRUXELLES ENVIRONNEMENT,

anciennement l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement,
organisme d'intérêt public,
inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0236.916.956,
dont les bureaux sont situés à 1000 BRUXELLES avenue du Port, 86C/3000 (Tour & Taxis),
appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur M. F.,

domicilié à
intimé au principal, appelant sur incident,
représenté par Maître

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par Bruxelles Environnement contre le jugement contradictoire prononcé le 31 juillet 2019 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 18/1994/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 24 septembre 2019 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 7 décembre 2022 ;

I. RECEVABILITE DES APPELS.

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

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 par monsieur M. F. avaient pour objet d'obtenir la condamnation de Bruxelles Environnement à payer à monsieur M. F., outre les dépens :

- 22.284,90 euros à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier,
- 5.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du principe de l'audition préalable,
- les intérêts légaux sur ces sommes depuis le 24 janvier 2018.

Par jugement contradictoire du 31 juillet 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Dit la demande de Monsieur M. F. partiellement fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne Bruxelles Environnement à payer à monsieur M. F. 22.284,90 euros, sous déduction des retenues sociales et/ou fiscales s'il échet, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 24 janvier 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

Déboute Monsieur M. F. du surplus de sa demande ;

Délaisse à Bruxelles Environnement ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur M. F., liquidés à une indemnité de procédure de 2.400,00 euros ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de :

A titre principal :

-réformer le jugement entrepris du 31 juillet 2019 sauf en ce qu'il n'a pas fait droit à la demande de dommages et intérêts pour violation du principe d'audition préalable;

-dire les demandes de monsieur M. F. recevables mais non fondées et l'en débouter ;

A titre subsidiaire :

- réformer le jugement entrepris du 31 juillet 2019 et déclarer les demandes de monsieur M. F. partiellement fondées dans la mesure suivante :

- 3 semaines de rémunérations, soit un montant brut de 3.932,64 euros, si la Cour devait estimer que la demande pour licenciement abusif de monsieur M. F. était fondée ;
- 1 euro symbolique si la Cour devait estimer que la demande pour violation du principe d'audition préalable était fondée.

En tout état de cause :

-condamner monsieur M. F. aux complets dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 4.800,00 euros (2.400 euros par instance).

L'appel incident a pour objet de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté monsieur M. F. de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour violation du principe «*audi alteram partem*» et donc, condamner Bruxelles Environnement au paiement d'une somme de 5.000 euros à majorer des intérêts légaux depuis le 24 janvier 2018.

Monsieur M. F. demande par ailleurs de condamner Bruxelles Environnement aux entiers dépens de l'instance, tels que liquidés ci-après :

° Indemnité de procédure 1ère instance : 2.400 euros (montant de base) ;

° Indemnité de procédure d'appel : 3.000 euros (montant de base);

Total : 5.400 euros

A titre subsidiaire, monsieur M. F. sollicite de réduire les indemnités de procédure au montant minimum, soit la somme de 1.200 euros par instance.

IV. EXPOSE DES FAITS

En date du 16 novembre 2001, monsieur M. F., né le XX XX 1976, est engagé par l'Institut Bruxellois pour la Gestion de l'Environnement (I.B.G.E.), devenu depuis lors Bruxelles Environnement, dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée d'une période de 5 ans, pour exercer la fonction d'attaché scientifique.

Le contrat fut prolongé par différents avenants successifs.

En date du 30 septembre 2011, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein prenant cours le 1^{er} octobre 2011.

Par courrier du 24 mars 2017, monsieur B., chef de département et supérieur hiérarchique de Monsieur M. F., a informé monsieur M. F. de ce qui suit :

« Objet: Surveillance médicale, absence, horaires de travail et langage

M.,

Comme promis, voici une synthèse des points que nous avons discutés hier après-midi. Cette synthèse peut toujours être complétée si nécessaire.

a) Surveillance santé

J'ai pris contact avec Vinciane et lui ai transmis tes remarques. Après Pâques, une réunion sera programmée pour l'ensemble du département afin d'expliquer les fonctions à risque, l'analyse de risque et la surveillance santé. A ce moment, tu auras l'occasion de discuter avec V. des points spécifiques que tu as relevés pour la fonction de laborantin technique. Toutefois, la fiche de fonction à risques ne pourra être adaptée que plus tard.

En attendant, nous allons veiller à ce que les équipements prévus pour limiter les risques électriques (gants isolants, chaussures de sécurité, etc.) soient fournis le plus rapidement possible.

Un point que nous avons discuté précédemment : compte tenu du travail que tu réalises, on ne peut vraiment pas considérer que tu exerces la fonction à risques d'un administratif. Tu conserves donc la fonction à risques de « laborantin technique », ce qui signifie que tu dois te soumettre à l'examen médical annuel. Une nouvelle date de rendez-vous te sera prochainement proposée.

Au niveau des stations de mesures problématiques au niveau de leur installation électrique (Uccle, Molenbeek-St-Jean et Haren), nous allons orienter prioritairement tes efforts dans le sens d'une rénovation complète de l'installation électrique et d'une meilleure sécurisation pour les accès sur le toit des stations. Je prendrai contact avec V. et M. B. à ce sujet.

b) Absence du vendredi 17 mars à partir de 15h

J'ai constaté ton absence de vendredi dernier (17 mars) peu après 15h00, et personne n'en connaissait le motif. A partir du moment où tu souhaites quitter le lieu de travail avant la fin d'une plage horaire obligatoire (9h30-12h00, et 14h00-16h00) pour quel que motif que ce soit, tu es tenu de demander l'accord de la hiérarchie.

Par rapport à notre discussion d'hier, j'ajouterais qu'il n'y a pas si longtemps, Je t'avais déjà fait ce genre de demande concernant le télétravail (cf mon mail du 25 janvier dernier).

A l'avenir, je te demande donc de ne plus oublier la règle à suivre en la matière. Il en va de ma responsabilité envers le personnel du département.

c) Horaires de travail

Je constate que tu ne fais plus tes heures de travail. Tu me signales que tu arrives vers 9h00-9h15 et que tu repars vers 16h00. En pratique, j'ai observé que tu arrivais le plus souvent vers 9h30. Au total, tu prestes 6h30 à 7h00 par jour, ce qui bien en-dessous des 7h36 + temps pour le repas de midi réglementaires. Je te demande de rectifier ce point afin de respecter les règles en la matière de durée obligatoire de travail (7h36 + temps pour le repas de midi) et de plages horaires de présence obligatoire (voir [http://\(...\)](http://(...))).

Je peux entendre que tu as choisi ces horaires pour réduire le stress lié à la conduite dans les bouchons, mais j'attire néanmoins ton attention sur le fait que les règles sont d'application pour tous. Utiliser le prétexte que d'autres feraient pareil dans l'institut n'est en aucun cas une excuse valable : lorsque tu as signé ton contrat de travail, tu t'es engagé à respecter les règles fixées par l'employeur, en l'occurrence celle relative au temps de travail

d) Langage approprié et respectueux

Suite à des faits constatés auprès de personnes externes à notre Institut, je te demande d'adopter un langage plus approprié et plus respectueux de leur personne. Par rapport à notre conversation d'hier, j'ajoute que le respect est une des trois valeurs essentielles de Bruxelles Environnement ([http://\(...\)](http://(...))). Je t'invite à y réfléchir et à l'appliquer envers tout le monde, plus encore envers des personnes externes ».

Monsieur M. F. a eu un entretien d'évaluation avec monsieur B. le 23 août 2017 portant sur la période de juillet 2016 à août 2017 qui a donné lieu à un rapport d'évaluation signé le 12 septembre 2017 mentionnant notamment ce qui suit :

-Les objectifs « Smart » liés notamment à la maintenance et à la gestion technique du banc d'étalonnage donnent lieu pour les différents domaines d'activités évalués à la note d'appréciation générale : « *atteint* ».

L'évaluateur a mentionné s'agissant du domaine d'activité 5 relatif au réseau téléométrique :

« Contribution très appréciée dans le processus de vérification quotidienne des données, en particulier pour l'identification des pannes du réseau. Cette aide contribue à une meilleure organisation du service ».

L'évaluateur a mentionné s'agissant du domaine d'activité 6 relatif à la gestion des marchés publics du réseau téléométrique et le banc d'étalonnage :

« Travail consciencieux et respectueux des règles des marchés publics ».

-Les compétences comportementales clés (y compris attitude) évaluées se subdivisent en 5 domaines.

- Le domaine « *gestion des relations – travailler en équipe (attitude au travail)* » (visant à apprécier dans quelle mesure l'évalué crée et améliore l'esprit d'équipe à

travers le partage de ses avis et de ses idées et sa contribution à la résolution des conflits entre collègues), a donné lieu à la note « + » correspondant à compétence développée et/ou suffisante à l'exécution des missions.

Le commentaire de l'évaluateur est : « *en dépit des différentes difficultés liées notamment à l'infrastructure déficiente du Gulledelle et qui pèsent sur la motivation, le collaborateur est encouragé à développer une vision plus positive de nature à soutenir ses collègues* ».

- Le domaine « *gestion des relations – agir de manière orientée service (attitude au travail)* » (ayant pour objet la manière dont l'évalué accompagne des clients internes et externes de manière transparente, intègre et objective, leur fournit un service personnalisé et entretient des contacts constructifs) a donné lieu à la note « + ».
- Le domaine « *gestion de son fonctionnement personnel : faire preuve de respect* » a donné lieu à la note « + ».

Le commentaire de l'évaluateur est : « *en mars dernier, il a été demandé au collaborateur d'utiliser un langage plus approprié et plus respectueux auprès des personnes externes. Tout semble ok depuis lors* ».

- Le domaine « *gestion de son fonctionnement personnel – s'auto-développer* » a donné lieu à la note « + ».

Le commentaire de l'évaluateur est : « *attitude constructive pour l'apprentissage de nouvelles connaissances (langage Python)* ».

- Le domaine « *gestion de son fonctionnement personnel – Atteindre les objectifs* » a donné lieu à la note « ++ » correspondant à des compétences développées au-delà des exigences demandées pendant l'entretien de fonction.

Le commentaire de l'évaluateur est : « *très consciencieux pour atteindre les objectifs fixés dans le cadre de la surveillance de la qualité de l'air* ».

-Les compétences comportementales spécifiques évaluées se subdivisent en 5 domaines :

- Le domaine « *gestion de l'information* » a donné lieu à la note « + ».
- Le domaine « *gestion des tâches* » a donné lieu à la note « ++ » accompagné du commentaire de l'évaluateur : « *très bonne organisation* ».
- Le domaine « *gestion des collaborateurs* » (visant à apprécier la manière dont l'évalué accompagne les autres, sert de modèle et les soutient dans leur fonctionnement quotidien) a donné lieu à la note « + ».
- Le domaine « *gestion des relations* » (visant à fournir des conseils à ses

interlocuteurs et à développer avec eux une relation de confiance basée sur son expertise ») a donné lieu à la note « + ».

- Le domaine « *gestion de son fonctionnement personnel* » a donné lieu à la note « + ».

-Les compétences techniques évaluées concernant la compétence métier en métrologie et en « *visual basic* » a donné lieu à la note d'appréciation : « *avancé* ».

La mention finale de l'évaluation est « favorable » accompagnée des commentaires de l'évaluateur suivants:

« L'agent a parfaitement rempli les objectifs à faire en terme de tâches tant pour la gestion technique du réseau téléométrique que pour le banc d'étalonnage interrégional. Son travail a permis d'atteindre le meilleur fonctionnement possible tant du réseau téléométrique que du banc d'étalonnage, et ce compte tenu des difficultés rencontrées au niveau de l'infrastructure déficiente du bâtiment particulièrement en ce qui concerne les avaries électriques.

Ses qualités d'organisation du travail sont à souligner. Elles ont contribué au bon fonctionnement du banc d'étalonnage et à la préparation des marchés publics dans les délais impartis ».

En date du 14 décembre 2017, monsieur B. a eu un entretien avec monsieur M. F. pour lui reprocher son comportement au travail.

En date du 21 décembre 2017, Bruxelles Environnement a remis à monsieur M. F. une convocation pour une audition devant la ligne hiérarchique dans le cadre d'une procédure de licenciement en application de l'article 32 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale du 27 mars 2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la région de Bruxelles-capitale, fixée le 3 janvier 2018 à 14 heures.

La convocation mentionne ce qui suit:

« L'audition portera sur les faits suivants, à savoir:

- Langage inapproprié et irrespectueux ;*
- Langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine ;*
- Comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- Respect du règlement de travail*

En date du 23 mars 2017, vous avez eu un entretien avec Monsieur B. afin de vous signifier un comportement incompatible avec les valeurs de Bruxelles Environnement, avec le règlement de travail ainsi qu'avec vos obligations en tant que travailleur. Cela a eu pour conséquence l'instauration d'un climat de travail peu serein et qui ne favorise en rien la bonne collaboration avec les intervenants externes à BE, avec vos collègues directs et avec

le reste de l'équipe.

En date du 14 décembre 2017, vous avez eu une réunion bilatérale avec Monsieur B. dans laquelle il vous a rappelé les recommandations de mars au vu du caractère récurrent de votre comportement inadéquat. Entre mars et décembre, aucune amélioration n'a pu être constatée et au cours de la discussion du 14 décembre, vous n'apportez pas de certitude quant à une remise en question de votre attitude. A la suite de cet entretien, vous avez proféré des menaces inacceptables.

Les faits observés jusqu'à présent sont en contradiction avec l'article 4 du règlement de travail qui prône la valeur de respect. Chacun doit être traité avec équité, considération, retenue et empathie. Cette valeur vise par ailleurs à promouvoir la diversité et la lutte contre toutes les discriminations.

Par ailleurs, l'article 5 du règlement de travail indique que les membres du personnel statutaire et contractuel sont tenus par les dispositions des articles 4 à 13 du statut OIP.

Dans ce cadre, l'agent a le devoir de traiter ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses subordonnés avec dignité et courtoisie. Il évite toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourrait compromettre cette dignité et cette courtoisie ou obérer le bon fonctionnement du service.

Il est également à souligner que les articles 23 et 24 du règlement de travail rappellent les principes de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il est entre autres attendus des travailleurs ce qui suit: « s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures».

Au vu de ce qui vient d'être énoncé, nous sommes arrivés à la conclusion que votre comportement et votre attitude ne correspondent plus aux valeurs de Bruxelles Environnement et au règlement de travail. Nous en sommes arrivés à la conclusion que les manquements professionnels constatés nous conduisent à initier une procédure de licenciement.

Il vous est loisible d'être accompagné de la personne de votre choix et/ou de répondre par écrit aux faits énoncés ci-dessus et dans l'annexe ce, au plus tard, le jour de l'audition.

Si vous ne pouvez pas être présent à cette audition, nous vous invitons à nous transmettre en temps utile un justificatif démontrant votre empêchement légitime. En cas d'absence, un procès-verbal de carence sera établi et la procédure sera valablement poursuivie.

Nous vous rappelons que votre dossier personnel peut toujours être consulté, sur simple demande auprès de Jessica B. joignable au numéro suivant : [...] ».

Figurait en annexe de ce mail une note intitulée « *détail des manquements professionnels constatés sur la période entre mars et décembre 2017* ». Cette note reproche un langage inapproprié et irrespectueux vis-à-vis d'un certain nombre de personnes externes, des faits de harcèlement sexuel à l'encontre de plusieurs personnes de sexe féminin au sein du département et son comportement au bureau indigne et peu respectueux des collègues de bureau (renvois bruyants et/ou lâchers de gaz malodorants dans son bureau et consultations pendant les heures de bureaux de sites internet sans lien avec le contenu de la fonction faisant notamment référence à des scènes de torture, au nazisme, à l'antisémitisme et au racisme).

Par mail du 21 décembre 2017, monsieur M. F. a demandé à madame B. (travaillant au département des ressources humaines de Bruxelles Environnement) la marche à suivre pour consulter son dossier personnel.

Par mail du 22 décembre 2017, elle lui a répondu qu'il suffisait de prendre rendez-vous avec elle.

Monsieur M. F. a ainsi pris rendez-vous pour le 2 janvier 2018 après-midi.

Par mail adressé le 2 janvier 2018 en début de matinée, monsieur M. F. a annulé le rendez-vous fixé le 2 janvier 2018 dans l'après-midi, en mentionnant que : « *Si j'en ai besoin [du dossier] ultérieurement je vous enverrai un mail* ».

Par mail du 2 janvier 2018 adressé à monsieur B., le conseil de monsieur M. F. a signalé son intervention, en précisant que pour des raisons organisationnelles, il pourrait difficilement se libérer pour l'audition du 3 janvier, a sollicité le report de l'audition et a demandé la communication du dossier constitué dans le cadre de cette audition.

Par mail en réponse du même jour, monsieur B. a refusé le report de l'audition et la communication du dossier en ces termes:

« La procédure de licenciement prévoit deux auditions, l'une devant la hiérarchie, suivie par une audition devant les fonctionnaires dirigeants (AGRB du 27/3/2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale).

En pratique, vu ces deux possibilités qu'a le travailleur de présenter ses arguments, nous ne reportons pas l'audition devant la hiérarchie dès lors que le travailleur peut aussi faire valoir ses arguments par écrit dès le début de la procédure, si lui et/ou son conseil ne peuvent se présenter.

En cas d'absence à l'audition devant la hiérarchie, la procédure se poursuit; un PV de carence est établi et le travailleur peut se présenter, accompagné ou non, pour défendre sa position devant les fonctionnaires dirigeants. Ce sont ces derniers qui, en fin de compte, prennent la décision de licencier ou non.

D'autre part, le dossier individuel peut être consulté sur place, sur rendez-vous (comme indiqué dans la convocation) ».

Par mail du 3 janvier 2018, le conseil de monsieur M. F. a invité Bruxelles Environnement à reconsidérer sa décision de refus de report de l'audition en mentionnant ce qui suit:

« Votre courrier électronique du 2 janvier a retenu toute mon attention.

I. Je dois relever qu'il s'agit de la première fois que j'assiste, en ma carrière d'avocat, à un refus de report, alors même qu'un conseil s'est manifesté et l'a sollicité. Le droit d'être assisté d'un conseil de son choix et de pouvoir préparer sa défense fait partie du principe audi alteram partem ainsi que du principe général dit de droits de la défense (voy. notamment C.E., arrêt n° 216.889 du 15 décembre 2011, Nitrez). Je suppose cependant que ce refus de report, présenté comme anodin, participe d'une volonté plus globale de déstabiliser mon client. Je n'explique pas autrement qu'il soit convoqué subitement par un courrier du 21 décembre, à la veille du week-end de Noël, pour une audition le ... 3 janvier, sans possibilité de report.

Je rappelle, à ce sujet, que mon client a toujours fait l'objet d'évaluations positives et que les faits qui lui sont désormais reprochés n'ont jamais été mentionnés dans le moindre rapport, en 16 ans de carrière.

Le fait qu'une seconde audition soit prévue dans la suite de la procédure n'énervé en rien l'importance que revêt cette première audition. Elle peut, en effet, permettre de convaincre le supérieur hiérarchique de ne pas poursuivre la procédure. L'auteur de l'acte réglementaire n'aurait pas prévu deux auditions s'il avait considéré que la première était inutile.

Je vous invite, par conséquent, à reconsidérer votre décision de refus de report.

II. Par ailleurs, le refus de communiquer une copie du dossier de pièces est également problématique. La proposition de licenciement fait état de nombreux faits graves, dont notamment des faits d'harcèlement sexuel, constitutifs d'une infraction pénale (art. 442bis du Code pénal). Il ne s'agit pas, ici, du dossier individuel de l'agent, mais du dossier disciplinaire qui doit être constitué pour la circonstance. Je n'ose imaginer que pareilles allégations puissent être faites sans un dossier de pièces solide. L'accusation d'harcèlement sexuel (qui constitue un délit pénalement sanctionné) laisse à penser qu'il y a eu plainte(s). Or, mon client n'a jamais eu connaissance de la moindre plainte. Il me paraît, dès lors, indispensable qu'une copie de ces éventuelles plaintes, ainsi que des autres pièces qui composent le dossier disciplinaire, me soit transmise préalablement à l'audition.

III. Au vu de ce qui précède, je vous remercie de bien vouloir reconsidérer votre refus de report de l'audition et de transmettre copie du dossier disciplinaire constitué à charge de mon client.

Si votre refus de report devait se confirmer - ce que je ne puis sérieusement concevoir - je

mettrai tout en oeuvre pour l'accompagner à l'audition. J'émetts cependant toute réserve quant au respect de la procédure prévue par l'arrêté du Gouvernement du 27 mars 2014 et des principes généraux précités. Je dois attirer votre attention sur le fait que mon client n'aura pu, préalablement à cette audition, organiser sa défense adéquatement ».

Par mail en réponse du même jour, madame D., chef de service du département des ressources humaines, a refusé le report de l'audition pour les motifs qui suivent:

« En ce qui concerne le point deux de votre mail ci-dessous : nous ne sommes aucunement dans le cadre d'une procédure disciplinaire, mais bien dans le cadre d'un licenciement d'un travailleur contractuel, régi par la loi du 3/7/1978 sur les contrats de travail, et accessoirement en ce qui concerne l'application du principe audi alteram partem que vous évoquez également, de l'AGRB du 27/4/2014 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

*Nous n'avons donc aucune obligation d'établir un dossier disciplinaire (cette procédure n'étant applicable qu'aux travailleurs statutaires et étant régie par un autre Arrêté du 27/4/2014, celui-là portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région Bruxelles-Capitale). De plus, selon l'article 13 de l'AGRB applicable tant aux statutaires qu'aux contractuels « **Tout agent a le droit de consulter son dossier personnel et d'en obtenir une copie.** », cette consultation et l'obtention de copie se faisant en nos bureaux.*

Dans le cadre d'un licenciement, la motivation de celui-ci est communiquée par la lettre de convocation que votre client a reçue.

En application du principe selon lequel le travailleur peut faire valoir ses arguments, notre procédure interne prévoit deux auditions. Si la hiérarchie n'a pas jugé opportun de reporter la première, c'est au vu de la récurrence du comportement inadéquat de votre client, et suite à son attitude lors et à la suite de la réunion avec sa hiérarchie le 14/12/2017 (non remise en question, déni et menace).

Par ailleurs, que ce comportement ait fait l'objet ou non d'une plainte pour harcèlement au pénal ou devant une autre instance n'est pas pertinent en l'espèce. A défaut de présence ce jour, votre client et vous-même aurez donc tout le loisir d'exposer les arguments nécessaires devant les fonctionnaires dirigeants ».

En date du 3 janvier 2018, l'audition de monsieur M. F. s'est déroulée en présence de son conseil, de monsieur B. et de madame D.

Le procès-verbal de cette audition établi par madame D. et signé par monsieur M. F., son conseil et monsieur B., est libellé comme suit:

« B.:

Nous nous voyons dans le cadre d'une procédure de licenciement.

Vous avez été convoqué aujourd'hui car nous estimons qu'un terme doit être mis votre contrat de travail.

Vous avez l'opportunité de vous exprimer à propos des motifs du licenciement qui ont été exposés dans le courrier de convocation à la présente audition.

Les raisons de cette audition portent sur les points suivants:

- Langage inapproprié et irrespectueux ;*
- Langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine;*
- Comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- Respect du règlement de travail*

Vous me dispensez de la relecture des détails de la convocation

Nous vous laissons maintenant la possibilité de vous exprimer :

Me J. :

La défense sera incomplète vu le délai court pour l'organiser.

Audi alteram partem : non respect par le fait de ne pas reporter, par le fait de ne pas avoir constitué de dossier spécifique pour cette procédure et par absence d'impartialité (laisse penser qu'il y a un a priori)

Ce principe s'applique au licenciement d'un contractuel, conformément à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 6/7/2017.

Ce principe implique un dossier de pièces à communiquer au travailleur.

Ce principe a valeur supra réglementaire et s'ajoute donc aux dispositions de l'Arrêté du Gouvernement applicable

Constitution d'un dossier: il faut des écrits, pour prouver les allégations.

Ex: gestes déplacés. Non détaillés, ni exemples. Aucun fait n'est invoqué.

Il y a un défaut total de preuves.

O.B. :

Les témoignages existent, ils sont dans le dossier que Mr M. F. n'a pas demandé à consulter

Me J. :

Les motifs sont par ailleurs imprécis et non situés dans le temps. Par exemple, on évoque «autour du 20/11 une râlerie » de Mr M. F., entendue au travers d'une porte : outre l'imprécision, on relèvera ici le non-respect du droit à la vie privée.

Mon client et moi apprenons donc à l'instant que des témoignages portant sur le harcèlement sexuel existent, alors qu'il a été répondu ce matin qu'il n'y avait pas de plainte à cet égard.

Les faits reprochés sont décrits de façon tendancieuse et imprécise (« faire des bruits avec sa langue », « gestes déplacés », etc. ...)

Si il y a des accusations de harcèlement sexuel, il faut qu'il y ait des éléments tangibles.

Nous ne les voyons pas ici : Mr M. F. montre qu'il y a une bonne ambiance dans l'équipe

(photos, carte d'une collègue, gâteaux offerts par Mr M. F. à une de ses collègues, gâteau et cadeau reçu par Mr M. F. de la part de ses collègues féminines directes...). Les collègues ne se sont jamais plaintes auprès d'une instance.

Cela paraît être un élément capital par rapport à des allégations très dures vis-à-vis de Mr M. F. (être accusé de harcèlement sexuel est difficile à vivre)

Voici les premiers éléments sur base de ce dont nous disposons à ce jour.

O.B.

Vous aurez l'occasion de lire les 3 témoignages qui seront communiqués par voie électronique et de poser des arguments devant les fonctionnaires dirigeants ».

En date du 8 janvier 2018, monsieur M. F. fut convoqué par lettre recommandée pour une audition devant le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant-adjoint dans le cadre d'une procédure de licenciement en application de l'article 34 de l'arrêté du 27 mars 2014 précité, fixée le 17 janvier 2018 à 11 heures. La lettre recommandée détaille les faits reprochés :

« L'audition portera sur les faits suivants :

- Langage inapproprié et irrespectueux ;*
- Langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine ;*
- Comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- Respect du règlement de travail*

Vous avez intégré l'IBGE sous contrat de travail le 16/11/2001 en tant qu'attaché.

Ces derniers mois, votre comportement s'est dégradé de manière importante et inadmissible, malgré des rappels.

En date du 23 mars 2017, vous avez eu un entretien avec votre supérieur hiérarchique, Monsieur B., afin de vous signifier un comportement incompatible avec les valeurs de Bruxelles Environnement, avec le règlement de travail ainsi qu'avec vos obligations en tant que travailleur. Ce comportement a eu pour conséquence l'instauration d'un climat de travail peu serein et qui ne favorise en rien la bonne collaboration avec les intervenants externes à BE, avec vos collègues directs et avec le reste de l'équipe.

En date du 14 décembre 2017, vous avez eu une réunion bilatérale avec Monsieur B. dans laquelle il vous a rappelé les recommandations de mars au vu du caractère récurrent de votre comportement inadéquat. Entre mars et décembre, aucune amélioration n'a pu être constatée et au cours de la discussion du 14 décembre, vous n'apportez pas de certitude quant à une remise en question de votre attitude. A la suite de cet entretien, vous avez proféré des menaces inacceptables.

Les faits reprochés ont été spécifiés par les témoignages de trois de vos collègues et observés également par votre hiérarchie . Ces témoignages vous ont été remis en séance lors de la première audition et vous ont été envoyés par mail également.

Ils sont en contradiction avec l'article 4 du règlement de travail qui prône la valeur de respect. Chacun doit être traité avec équité, considération, retenue et empathie. Cette valeur vise par

ailleurs à promouvoir la diversité et la lutte contre toutes les discriminations.

Par ailleurs, l'article 5 du règlement de travail indique que les membres du personnel statutaire et contractuel sont tenus par les dispositions des articles 4 à 13 du statut OIP. Dans ce cadre, l'agent a le devoir de traiter ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques et ses subordonnés avec dignité et courtoisie. Il évite toute parole, toute attitude, toute présentation qui pourrait compromettre cette dignité et cette courtoisie ou obérer le bon fonctionnement du service.

Il est également à souligner que les articles 23 et 24 du règlement de travail rappellent les principes de bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il est entre autres attendu des travailleurs , afin d'éviter de faire courir des risques psychosociaux aux collègues de: «s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ... » (voir annexe 6 du Règlement de travail).

Au vu de ce qui vient d'être énoncé, votre hiérarchie est arrivée à la conclusion que votre comportement et votre attitude ne correspondent plus aux valeurs de Bruxelles Environnement , sont en contradiction avec le règlement de travail et nous propose de procéder à votre licenciement (...)».

L'audition de monsieur M. F. a lieu le 17 janvier 2018 en présence de son conseil, de monsieur P., chef de division, de madame De., directrice générale adjointe et de madame D., rédactrice du procès-verbal.

Le procès-verbal est rédigé comme suit:

« P.:

Vous avez été convoqué aujourd'hui car votre hiérarchie nous a demandé de mettre un terme à votre contrat.

Vous avez l'opportunité de vous exprimer une dernière fois avant que nous prenions une décision.

Les raisons de cette audition portent sur les points suivants :

- Langage inapproprié et irrespectueux ;*
- Langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine ;*
- Comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- Respect du règlement de travail*

Vous me dispensez de la relecture des détails de la convocation.

Nous vous laissons maintenant la possibilité de vous exprimer :

Maître J. :

Le PV se référera à la note d'audition que j'ai préparée et que je vous remets.

P.:

La note d'audition sera intégrée au PV.

M. F.:

Je travaille depuis 16 ans au labo et j'ai toujours eu des évaluations favorables, la dernière mentionne mon travail remarquable.

Ce n'est que depuis mars 2017 que des reproches sont apparus, et uniquement de la part de M. B.

Je suis en contact avec +- 50 personnes avec qui je n'ai pas de souci.

Il n'y a que trois témoignages (à supposer qu'ils soient authentiques) à charge, aucun à décharge et je pense que ce n'est que pour me déstabiliser.

Un témoignage parle du fait que je ne participe pas aux activités (repas, journée sportive, team building etc. ...) or des photos en ma possession (ou même en possession de BE) prouvent le contraire. On parle également de racisme, alors que beaucoup de gens au labo savent que j'ai été en couple avec une femme musulmane; les accusations portées à mon encontre ne sont donc pas crédibles.

J'ai toujours donné beaucoup pour le labo; même les jours de récupération (permanence) accumulés depuis mon entrée en service à BE n'ont toujours pas été pris, je ne les prends pas pour que le travail ne s'accumule pas.

Même en congé, je reste joignable pour mes collègues et prends mon ordinateur en cas d'urgence.

J'ai souvent laissé ma vie privée de côté pour le laboratoire. Je prends généralement mes congés en fonction des besoins du laboratoire. »

P.

Nous allons délibérer et nous vous tiendront informé du suivi ».

La note d'audition remise par le conseil de monsieur M. F. reproche essentiellement l'impossibilité de préparer utilement sa défense ainsi que l'imprécision des faits reprochés et l'anonymat pour conclure qu'il convient de mettre fin à la procédure de licenciement de monsieur M. F.

Par lettre recommandée du 22 janvier 2018, Bruxelles Environnement a notifié à Monsieur M. F. son licenciement à la date du 24 janvier 2018 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de 13 mois et 15 semaines.

La lettre de rupture mentionne comme motifs du licenciement ce qui suit:

« (...) Les faits reprochés sont les suivants :

- langage inapproprié et irrespectueux;*
- langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine ;*
- comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- respect du règlement de travail*

Les motifs ont été détaillés dans les convocations du 21 décembre 2017 et du 8 janvier 2018.

Votre comportement et votre attitude ne correspondent plus aux valeurs de Bruxelles Environnement et sont en contradiction avec le règlement de travail.

Vous trouverez ci-joint le PV du 17 janvier 2018 ».

Le formulaire C4 renseigne comme motif précis du chômage : « *Licenciement - le comportement et l'attitude ne correspondent plus aux valeurs de Bruxelles Environnement et sont en contradiction avec le règlement de travail - langage inapproprié et irrespectueux ; langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine ; comportement général inadéquat sur le lieu de travail; non-respect du règlement de travail* ».

Par lettre du 26 février 2018, le conseil de monsieur M. F. a contesté le calcul de l'indemnité de rupture, a réclamé le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que des dommages et intérêts pour violation du principe d'audition préalable et pour défaut de motivation formelle.

Par mail du 8 mars 2018, le conseil de Bruxelles Environnement a signalé que sa cliente contestait les demandes et arguments formulés dans la lettre du 26 février 2018 et a sollicité la communication des pièces de son dossier.

Par mail du 13 mars 2018, le conseil de Bruxelles Environnement a détaillé les raisons pour lesquelles sa cliente contestait les demandes et arguments de Monsieur M. F.

Par lettre recommandée du 24 avril 2018, monsieur M. F. a adressé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité pour abus du droit de licencier

Les principes.

La Cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine dans les arrêts et articles cités ci-après.

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. J. ; 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.juportal.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.juportal.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.juportal.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.juportal.be; Cass.,14 octobre 2010,R.G. n° C.09.0608.F, www.juportal.be; Cass.,9 mars 2009,R.G.D.C.,2010, note J. Germain ;Cass.,17 mai 2002,R.G. n° 01.0101.F, www.juportal.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.

Si la convention collective de travail n°109 ne s'applique pas aux travailleurs du secteur public, la Cour Constitutionnelle invite les juridictions à s'en inspirer dans son arrêt n° 101/2016 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 ».

La Cour Constitutionnelle l'a encore rappelé dans un arrêt n°84/2018 du 5 juillet 2018 (voir le point B9).

La Cour Constitutionnelle a constaté dans son arrêt du 30 juin 2016 une lacune extrinsèque dans la législation en ce que les travailleurs du secteur public ne disposent pas d'un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables comme les travailleurs du secteur privé. Une telle lacune demande en principe une intervention législative (voir sur la question B. Renauld, Saisir la Cour Constitutionnelle d'une question préjudicielle in Saisir la Cour Constitutionnelle et la Cour de Justice de l'Union européenne ?,CUP,p. 132,n°75).

Cela n'empêche cependant pas en s'inspirant de l'article 8 de la CCT n°109 d'admettre comme un abus de droit le licenciement d'un travailleur du secteur public pour 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, ou qui ont un tel lien, mais qui dans pareil cas n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Pour mieux appréhender la notion de licenciement manifestement déraisonnable, il convient d'avoir égard au commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention n°109 :

« 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 ».

Conformément au droit commun, c'est au travailleur qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer et ce conformément à l'article 1315 de l'ancien Code civil et 870 du Code judiciaire. Cette règle de charge de la preuve se retrouve désormais consacrée par l'article 8.4 alinéa 1^{er} du Code civil qui dispose que « celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent ». Le fait que la Cour Constitutionnelle ait invité les 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, n'emporte pas pour conséquence que les règles probatoires édictées par l'article 109 de cette convention trouveraient à s'appliquer en cas de licenciement d'un travailleur du secteur public s'estimant victime d'un abus de droit par référence au critère du licenciement manifestement déraisonnable.

Ledit travailleur a également la charge de la preuve que cette faute est en lien de causalité avec un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis. L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage, matériel et moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat, tandis que l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p.410 et suiv., note C. Wantiez).

La convention collective de travail n°109 n'étant pas applicable, même si la Cour estime pouvoir s'en inspirer pour considérer comme révélateur d'un abus de droit un licenciement manifestement déraisonnable au sens de cette convention collective, il n'y a pas lieu de considérer que le dommage en lien de causalité avec un tel abus de droit

s'identifie avec l'indemnisation prévue par l'article 9 §2 de ladite convention collective de travail comprise entre trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération, en fonction de la « *gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

Pour déterminer l'étendue d'un dommage causé par une faute, il peut 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.juportal.be).

Conformément aux règles de preuve, « *l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve* » (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).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« 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 (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

Le Code judiciaire a réglementé la production de déclarations de tiers, sous forme d'attestations, de nature à éclairer le juge sur les faits litigieux aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire.

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :

« (...) »

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et

que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite ; datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer ; en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé que:

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016,p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à juste titre que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.

Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.), 21 janvier 2016, R.D.J.P., 2016, liv.3, p. 121. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

La présomption de fait est définie à l'article 8.1, 9° du Code civil comme « *un mode de preuve par lequel le juge déduit de l'existence d'un ou plusieurs faits inconnus à partir d'un ou plusieurs faits connus* ». L'article 8.29 alinéa 2 du Code civil dispose que « *leur valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, qui ne doit les retenir que si elles reposent sur un ou plusieurs indices sérieux et précis. Lorsque la présomption s'appuie sur plusieurs indices, ceux-ci doivent être concordants* ».

« *Le juge peut déduire l'existence d'un fait inconnu d'éléments qui sont concordants et qui, ensemble, sont précis, alors même que chacun d'eux pris isolément ne l'est pas suffisamment* » (Cass., 10 décembre 2021, R.G. C.21.0148.F, www.juportal.be).

Application.

Bruxelles Environnement expose dans la lettre de licenciement avoir licencié monsieur M. F. en raison de :

- « - *langage inapproprié et irrespectueux*
- *langage et comportement déplacés particulièrement envers la gente féminine*
- *comportement général inadéquat sur le lieu de travail*
- *respect du règlement de travail* ».

Monsieur M. F. a la charge d'établir qu'il a été victime d'un abus de droit de licenciement. La question de la charge de la preuve a surtout pour conséquence de déterminer quelle partie succombe si au terme de son examen des arguments et pièces, la Cour devait arriver à la conclusion qu'il existe un doute.

Monsieur M. F. reproche différentes fautes à Bruxelles Environnement :

- son licenciement ne repose que sur trois écrits anonymes,
- il n'a pas pu préparer utilement sa défense en vue de l'audition du 3 janvier 2018,
- l'absence de preuve des éléments avancés (faisant référence aux discussions orales et plaintes orales et autres éléments évoqués dans les conclusions de Bruxelles-Environnement sans le prouver),
- son licenciement ne repose pas sur la conduite de ce dernier et n'aurait jamais été

décidé par un employeur normal et raisonnable.

La prétendue faute liée aux droits de la défense est étrangère à la question de savoir si monsieur M. F. a été licencié de manière abusive par référence ou non au critère du licenciement déraisonnable mais sera examinée dans le cadre de la demande de dommages et intérêts pour non-respect du principe audi alteram partem.

En ce qui concerne les autres fautes reprochées, la Cour estime qu'il convient de les apprécier ensemble en se demandant si les reproches à l'origine du licenciement de monsieur M. F. sont démontrés en tout ou en partie, s'ils constituent ou non des motifs liés à la conduite, à l'aptitude ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise et en cas de réponse affirmative, si un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licenciement.

Monsieur M. F. travaille depuis le 16 novembre 2001 pour Bruxelles Environnement.

Il invoque sans être contredit avoir toujours fait l'objet de bonnes évaluations.

Les seuls reproches émis par sa hiérarchie ont été exprimés par monsieur B. lors d'une réunion du 23 mars 2017 et précisés dans un mail de monsieur B. du 24 mars 2017 (soit 15 ans et demi après l'engagement de monsieur M. F.).

Il lui fut reproché trois faits :

- avoir quitté le travail le 17 mars 2017 à 15h au lieu de 16h sans avoir demandé l'accord de sa hiérarchie
- arriver au travail le plus souvent vers 9h30 en manière telle que ses prestations quotidiennes sont de 6h30 à 7h00 par jour au lieu des 7h36 convenus contractuellement.
- ne pas avoir adopté un langage approprié et respectueux envers des personnes externes à Bruxelles Environnement.

Bruxelles Environnement prétend que monsieur M. F. n'a pas modifié son comportement sur les points évoqués lors de la réunion du 23 mars 2017.

Cette affirmation cadre mal avec l'évaluation effectuée le 23 août 2017 par monsieur B. du travail de monsieur M. F. durant la période de juillet 2016 à août 2017, étant entendu que conformément au préambule du rapport d'évaluation, celle-ci vise à « *faire le point sur la manière dont chacun s'acquitte de ses tâches, réalise ses objectifs, mène ses projets, assume ses responsabilités et **intègre les valeurs de l'organisme*** ». Parmi les valeurs de l'organisme figure le respect, comme le rappelle le mail de monsieur B. du 24 mars 2017.

Le rapport d'évaluation signé le 12 septembre 2017 par monsieur B. et monsieur M. F. est bon.

L'appréciation positive ne porte pas seulement sur les qualités d'exécution du travail mais également sur son comportement au travail (plus amplement décrit dans l'exposé des faits), dont notamment :

- la gestion des relations / l'attitude au travail dans le cadre du travail en équipe.

- la gestion des relations / attitude au travail envers les clients internes et externes.

- la gestion des collaborateurs.

- la gestion des relations relative aux conseils fournis à ses interlocuteurs et au développement d'une relation de confiance avec eux basée sur son expertise.

- la gestion de son fonctionnement personnel dans la manière de respecter les autres – travailler en équipe (« attitude au travail »).

Le commentaire de l'évaluateur est à propos de cet item: *« en mars dernier, il a été demandé au collaborateur d'utiliser un langage plus approprié et plus respectueux auprès des personnes externes. Tout semble ok depuis lors ».*

Il n'est pas fait état d'un problème de non-respect des horaires et s'agissant en particulier du langage utilisé, monsieur B. indique que tout semble ok depuis lors, ce qui démontre l'absence de récurrence des griefs reprochés lors de la réunion du 23 mars 2017 et dans le mail du 24 mars 2017.

Bruxelles Environnement tente d'esquiver ce rapport d'évaluation en soutenant dans ses conclusions que les dysfonctionnements constatés en mars 2017 se sont reproduits de septembre à décembre 2017, soit après l'évaluation.

Cette allégation n'est pas en phase avec l'annexe à la lettre de convocation du 21 décembre 2017 qui reproche des manquements professionnels constatés de mars à décembre 2017, comme s'il y avait eu continuité dans le dysfonctionnement.

La Cour constate qu'aucune remarque n'a plus été faite à monsieur M. F. sur son comportement avant une réunion du 14 décembre 2017 avec monsieur B.

Bruxelles Environnement prétend que plusieurs collègues de travail sont venues début décembre 2017 relater à monsieur B. des faits relatifs au comportement de monsieur M. F. et que ce dernier leur a demandé de formuler leurs doléances par écrit.

Bruxelles Environnement dépose pour en convaincre une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire établie le 22 janvier 2019 par monsieur B.

Monsieur B. ayant participé activement et directement au processus de licenciement, la Cour considère que son attestation doit être lue avec une certaine réserve. En effet, il n'est plus seulement le supérieur hiérarchique d'un travailleur (qui déposerait dans un dossier une attestation circonstanciée décrivant les faits qu'il a lui-même constatés) mais devient un acteur à part entière de la procédure de licenciement instituée par l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, qui établit un rapport décrivant des manquements professionnels (dont il n'apparaît même pas en l'espèce qu'il les a lui-même constatés), qui convoque le travailleur et le reçoit en présence de son avocat et qui décide ensuite de proposer le licenciement au fonctionnaire dirigeant. Au-delà de cet élément purement formel, certains faits qu'il pointe dans cette attestation comme dans la seconde attestation établie le 18 mars 2019 peuvent être mis en doute, ainsi qu'il sera expliqué ci-après.

De toute manière, ni cette attestation ni aucune autre pièce ne font état d'une réunion début décembre 2017 de monsieur B. avec une ou plusieurs plaignantes.

La chronologie interpelle d'ailleurs. Si la réunion devait avoir eu lieu début décembre 2017 comme le prétend Bruxelles Environnement, reste ouverte la question de savoir pour quelles raisons les mails émanant des prétendues plaignantes datent respectivement des 28 et 29 décembre 2017, soit 3 à 4 semaines plus tard, et ce alors que la procédure qui débouchera in fine sur le licenciement a débuté par l'envoi de la lettre du 21 décembre 2017 convoquant monsieur M. F. à la première audition.

Par ailleurs, même à admettre qu'à une date ou plusieurs dates inconnues, trois personnes seraient venues se plaindre spontanément auprès de monsieur B. du comportement de monsieur M. F. (et non sur interpellation de leur supérieur hiérarchique), ce qui demeure douteux en l'espèce, et que ces personnes auraient ensuite rédigé les écrits anonymes remis à monsieur M. F. à l'issue de son audition du 3 janvier 2018 censés être annexés aux mails précités des 28 et 29 décembre 2017 et identifiés par la mention « témoignage » 1 à 3, monsieur B. n'a pas été personnellement témoin des faits qui lui ont été rapportés. Cela n'est pas démontré. La Cour n'estime pas que la pièce I.13 du dossier de Bruxelles Environnement peut suffire à le prouver. Cette pièce est un descriptif des manquements professionnels non signé établi par monsieur B. Elle énonce de manière particulièrement imprécise « *des expressions râleuses et bruyantes en présence d'externe (par exemple ETS)* » entendues par monsieur B. à travers la porte du bureau autour du 20 novembre. Les attestations établies par monsieur B. ne reprennent même pas ce prétendu constat.

Ces trois écrits remis alors à monsieur M. F. ne constituent pas des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire et partant ne constituent pas des

témoignages au sens de l'article 8.1 du Code civil.

Le nom et la signature de celui qui prétend attester de faits dont il a été témoin constituent des éléments à ce point essentiels que leur défaut empêche de reconnaître à un tel écrit une quelconque valeur probante. Il serait particulièrement dangereux d'admettre la réalité de griefs relatés dans un écrit ne comportant ni le nom ni la signature de son auteur, quand bien-même il faudrait admettre au terme d'indices sérieux, précis et concordants que cet écrit émanerait d'un collègue de travail dont l'identité n'a a fortiori pas été révélée à la personne licenciée et au juge amené à apprécier la valeur probante des pièces déposées et la réalité des faits invoqués. Pareil écrit reste bien « anonyme » même si l'employeur devait connaître l'identité de son auteur. Admettre la valeur probante d'un tel écrit permettrait des abus et pourrait déboucher sur de nombreux licenciements même pour motif graves fondés sur le postulat que si un tel écrit a été établi, même par une personne connue du seul employeur, et dénonce un comportement possible, c'est nécessairement que ce comportement a bien eu lieu. Cela nuit par ailleurs aux droits de la défense en empêchant la personne licenciée de déposer des éléments contredisant qu'elle ait pu avoir l'attitude reprochée par le collègue non identifié. Les craintes réelles ou supposées d'un collègue de travail à attester sous son identité de faits par écrit ne peuvent suffire à accorder une valeur probante à un écrit émanant d'un auteur non identifié. Il n'existe pas en droit civil belge de procédure comme celle prévue par l'article 75bis du Code d'instruction criminelle autorisant un juge (en l'occurrence un juge d'instruction) à recueillir des témoignages sous le couvert de « l'anonymat » du témoin.

Le fait que ces écrits auraient été annexés à des mails dont Bruxelles Environnement a raturé la boîte mail de départ (pour deux d'entre eux comme expliqué ci-après) ne modifie pas la valeur probante de ces pièces qui restent anonymes.

Il ne peut être tiré aucune conclusion de l'absence de demande en faux civil de monsieur M. F. à l'égard de ces écrits. Pareille demande n'a guère de sens pour une pièce émanant d'un auteur dont l'identité n'est pas révélée. Comme le précise à juste titre la doctrine, *« la procédure en faux civil (...) suppose donc que l'acte en question soit revêtu d'une force probante réelle et s'impose au juge. Il est dès lors inutile de mettre en mouvement la procédure en faux civil à l'égard d'un document qui vaudrait à titre de simple présomption. Dès lors que le juge n'est pas tenu par des présomptions, il peut les écarter sans devoir détruire leur force probante »* (G. de Leval, Droit judiciaire. Tome 2. Manuel de procédure civile, 2015, p. 492).

Le seul élément nouveau en appel par rapport au caractère anonyme est que le nom de madame Sandrine Bl. apparaît sur l'un des trois mails déposés, à savoir un mail adressé le 28 décembre 2017 à monsieur B. et que cette personne a établi une attestation conforme au Code judiciaire en date du 19 septembre 2019 dans lequel elle reprend grosso modo les termes du « témoignage » n°2 remis à monsieur M. F. à l'issue de l'audition du 8

janvier 2018, en y ajoutant certaines phrases de nature à noircir davantage monsieur M. F.. Contrairement à ce qu'écrit Bruxelles Environnement, madame Bl. ne précise à aucun moment être venue spontanément trouver monsieur B. début décembre 2017 pour se plaindre de l'attitude de monsieur M. F.

La lecture de l'attestation de madame Bl. appelle les commentaires suivants :

-l'attestation commence par l'indication que monsieur M. F. lui a fait peur et lui fait toujours peur et qu'elle a de réelles craintes de représailles.

Cette allégation n'est pas en concordance avec les nombreux contacts que madame Bl. et monsieur M. F. ont eu en-dehors du travail qui sont illustrés par les conversations « messenger » entre eux deux déposées au dossier de monsieur M. F. (en ce compris après 22h), par le fait qu'ils sont amis sur Facebook et par les photos prises d'elle et de son enfant lors de rencontres privées.

-le contenu de l'attestation est relativement imprécis (sauf pour 3 faits concrets).

Madame Bl. qui précise connaître monsieur M. F. depuis son entrée en fonction en 2011, fait part de nombreux comportements inadaptés en interne (propos vulgaires, blagues déplacées, voire obscènes, non-respect de ses collègues et de sa hiérarchie) et de plaintes reçues par elle de collègues ces derniers pour des comportements et remarques qui dépassent l'entendement (sans en donner le détail). Cette description imprécise est insuffisante pour admettre la réalité des faits décrits par des autres collègues de travail non identifiés, quand bien-même ces collègues s'en seraient plaints à monsieur B. à une date inconnue.

Aucune date ni période ni fait précis ne sont mentionnées en rapport avec cette partie de l'attestation. Madame Bl. laisse supposer que ce comportement a été adopté pendant de longues années (*« au fil des ans »*). Cela pose la question de savoir comment un tel comportement récurrent n'aurait pas donné lieu à des plaintes en interne auprès de la hiérarchie, de la personne de confiance ou du conseiller en prévention et à un recadrage de monsieur M. F. par sa hiérarchie en l'espace de pratiquement de 16 années avant que soit entamée la procédure de licenciement en décembre 2017.

Pour rappel, monsieur M. F. ne s'est jamais vu reprocher son comportement par sa hiérarchie de 2001 à mars 2017 et a été évalué de manière positive. Le reproche lié au langage utilisé par monsieur M. F. exprimé pour la première fois dans le mail de monsieur B. du 24 mars 2017 concernait exclusivement des personnes externes à Bruxelles Environnement (sans autre détail).

-Madame Bl. allègue sans faits précis que monsieur M. F. a une opinion très fermée et peu flatteuse des femmes, et plus particulièrement envers les femmes d'origine

étrangère. Cela cadre mal avec une attestation déposée au dossier de monsieur M. F. de madame Ba. d'origine marocaine avec qui il a eu une relation amoureuse par le passé.

-Les seuls trois faits précis évoqués par madame Bl. survenus le 4 octobre, le 6 décembre et le 12 décembre 2017 ne concernent pas des propos vulgaires, blagues déplacées, voire obscènes échangés alors mais illustrent plutôt un manque d'éducation. Concrètement, il lui est reproché d'être resté à l'écart des autres lors d'une formation, d'avoir eu les pieds sur un tabouret et d'avoir continué à regarder son smartphone lors de la visite d'un collègue, d'avoir à cette occasion répondu de manière évasive aux questions sans relever la tête et d'avoir parlé à une autre date de monsieur B. à madame Bl. en le désignant par les termes « l'autre-là ».

-La Cour appréhende avec prudence l'ajout dans l'attestation établie le 19 septembre 2019 (alors que les parties sont en procédure devant le Tribunal du travail et mettent leurs dossiers en état) par rapport au contenu du mail de madame Bl. du 28 décembre 2017 établie à proximité des dates des faits précités (et dès lors à un moment où la mémoire du témoin est censée être meilleure) que monsieur M. F. avait l'habitude de répondre par les mots « *rien à foutre* » lorsqu'on lui reprochait son attitude à l'égard des personnes extérieures au département (sans citer ici un exemple daté).

Bruxelles Environnement fait valoir que monsieur M. F. n'a pas contesté les faits reprochés lors de ses auditions en date des 3 janvier et 17 janvier 2018 et allègue qu'il a même reconnu lors de la réunion avec monsieur B. le 14 décembre 2017 qu'il n'avait pas amélioré ni changé de manière positive son langage depuis mars 2017.

Le fait que monsieur M. F. n'ait pas contesté lors de ses auditions chaque fait décrit dans la note annexée à la convocation du 21 décembre 2017 n'emporte pas pour conséquence que ces faits, qu'il conteste en terme de conclusions, étaient exacts. D'une part, il n'est pas anormal qu'en présence de déclarations anonymes énonçant de nombreux griefs, monsieur M. F. choisit de contester celles pour lesquelles il dispose d'éléments concrets de nature à les contredire, ce qu'il a précisément fait lors de son audition du 17 janvier 2018. D'autre part, monsieur M. F. a fait confiance à la stratégie adoptée par son précédent conseil visant avant tout à invoquer le non-respect des droits de la défense et à l'absence de crédit à accorder aux écrits anonymes, dont il souligna le caractère imprécis.

La Cour n'accorde pas de valeur probante à la mention faite par monsieur B. dans une attestation du 18 mars 2019 selon laquelle « *lors de la réunion bilatérale du 14 décembre 2017, monsieur M. F. avait reconnu qu'aucun effort particulier n'avait été réalisé et que, par conséquent, il n'y avait pas eu de changement positif. Ceci rejoignait mes propres constats* ». Comme déjà précisé, monsieur B. n'est pas un témoin neutre, puisqu'il a participé activement et directement au processus de licenciement. Par ailleurs, aucune précision n'est donnée dans son attestation sur ses prétendus propres constats qui sont contredits par le rapport d'évaluation qu'il a établi et signé le 12 septembre 2017 (soit

pratiquement six mois après son mail du 24 mars 2017).

Bruxelles Environnement ne dépose aucune pièce établissant qu'elle a reçu, comme elle l'écrit dans ses conclusions, des plaintes verbales de collègues comme monsieur Ba. ou monsieur Dr. ou de personnes externes (I. C., Issep, Administration de l'environnement au Grand-Duché de Luxembourg), ce qu'elle aurait pu aisément démontrer au moyen d'attestations de ces personnes. Au contraire, monsieur M. F. dépose une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire émanant de monsieur C., travaillant selon Bruxelles Environnement auprès de l'Administration de l'environnement au Grand-Duché de Luxembourg attestant n'avoir jamais eu aucun problème avec monsieur M. F. Il importe peu que cette personne ne passait selon Bruxelles Environnement que de 2 à 4 fois par an dans ses laboratoires à raison d'une heure à une demi-journée. Pareille durée reproduite sur plusieurs années était largement suffisante pour constater une attitude ou un langage peu respectueux de la part de monsieur M. F., ce que l'attestation déposée suffit à mettre à mal, sans être contredite par une attestation déposée au dossier de Bruxelles Environnement émanant d'une autre personne travaillant pour ce client.

Les prétendues menaces de monsieur M. F. exprimées à monsieur B. lors de la réunion le 14 décembre 2017 non autrement décrites ne sont aucunement démontrées et ne sont même pas reprises dans les attestations de monsieur B..

En fin de compte, les seuls faits précis situés après le mois de mars 2017 que la Cour considère comme établis sont ceux précités, décrits par madame Bl. et survenus le 4 octobre, le 6 décembre et le 12 décembre 2017, qui peuvent être considérés comme des motifs liés à la conduite de monsieur M. F. La Cour n'estime par contre pas qu'il existerait des présomptions reposant sur des indices sérieux, précis et concordants établissant la réalité des faits décrits dans les écrits anonymes identifiés par les termes « témoignage 1 » et « témoignage 3 » (constituant les pièces I15 et I16 du dossier de Bruxelles Environnement).

Dans un contexte où monsieur M. F. travaille pour le compte de Bruxelles Environnement depuis le 16 novembre 2001, qu'il a toujours été bien évalué, que les seuls reproches antérieurs ont été exprimés par sa hiérarchie en mars 2017 et n'ont plus été épinglés dans le rapport d'évaluation du 12 septembre 2017 qui était globalement positif (en ce compris concernant son comportement et son langage en particulier), la Cour estime que les motifs de conduite démontrés n'auraient jamais amené un employeur normal et raisonnable à licencier ce travailleur.

Le licenciement de monsieur M. F. est dès lors abusif sous l'angle du licenciement manifestement déraisonnable.

Comme déjà précisé, la convention collective de travail n°109 n'étant pas applicable, même si la Cour estime pouvoir s'en inspirer pour considérer comme étant constitutif

d'un abus de droit un licenciement manifestement déraisonnable au sens de cette convention collective, il n'y a pas lieu de considérer que le dommage en lien de causalité avec un tel abus de droit s'identifie avec l'indemnisation prévue par l'article 9 §2 de ladite convention collective de travail.

La Cour estime que la faute commise par Bruxelles Environnement en licenciant monsieur M. F. est en lien de causalité avec un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qui peut raisonnablement être évalué ex aequo et bono à 5.000 euros.

Ce montant doit être augmenté des intérêts compensatoires au taux légal à partir du 24 janvier 2018.

2. La demande de dommages et intérêts pour violation du principe audi alteram partem

Les principes.

La Cour partage l'interprétation donnée par la jurisprudence et la doctrine dans les arrêts et articles cités ci-après.

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.

Les règles en matière de responsabilité.

Pour que la responsabilité d'une personne soit établie et débouche sur l'octroi de dommages et intérêts, la victime doit démontrer la faute, le dommage et le lien de causalité entre les deux.

S'agissant du lien de causalité, parmi les différentes théories existantes au sein de la doctrine, la Cour de Cassation a fait choix de la théorie de l'équivalence de conditions, interprétation que la Cour de céans partage. Dans son arrêt de principe du 1^{er} avril 2014 (Cass., ch. réunies, C01.0211.F-C01.0217.F, 1^{er} avril 2004, www.juportal.be), la Cour de Cassation a ainsi considéré :

*« Attendu qu'il incombe au demandeur en réparation d'établir l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé ; que ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est produit ;
Que le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ».*

Le professeur P. Van Ommeslaghe a à juste titre résumé la portée de ce principe en ces

termes :

« La causalité entre une faute et un dommage est établie dès lors que sans cette faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est réalisé in concreto. C'est le test dit de la condition sine qua non. L'application de ce critère suppose que la causalité soit certaine ; il ne peut s'agir de conjectures ou d'hypothèses. Le juge doit constater qu'à défaut de la faute, il est certain que le dommage n'aurait pas eu lieu, tel qu'il s'est produit in concreto. La constatation de la vraisemblance, même forte, d'un lien causal entre la faute et le dommage ne peut justifier une mise en cause de la responsabilité.

(...)

Pour appliquer le critère ainsi dégagé par la Cour de Cassation, le juge doit imaginer quelle aurait été la situation si la faute n'avait pas été commise ou, plus généralement, si le fait générateur ne s'était pas produit, qu'il s'agisse d'un fait positif ou d'une omission. Si le fait générateur consiste en un fait positif, le juge doit reconstituer ce qui se serait produit si ce fait positif n'avait pas été commis. Dans le cas d'une omission, il faut déterminer quelles auraient été les conséquences d'un comportement selon lequel la personne en cause aurait accompli le fait commis » (P. Van Ommeslaghe, tome II. Les obligations, p. 1612 et 1613).

En ce qui concerne le dommage, il résulte de l'enseignement de la Cour de Cassation que la Cour de céans partage que *« 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.juportal.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.juportal.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).

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).

Comme déjà précisé, 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.juportal.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.

L'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale a mis en œuvre le principe « *audi alteram partem* » dans ses articles 32 à 36 qui prévoient ce qui suit :

- si des manquements professionnels ou divers, en dehors des motifs graves ou d'une déclaration d'inaptitude professionnelle visée à l'article 14, § 2, sont constatés qui justifient un licenciement, le supérieur hiérarchique établit un rapport circonstancié dans lequel il reprend ceux-ci.
Le supérieur hiérarchique entend et informe le membre du personnel contractuel du rapport et de la proposition de licenciement. Le membre du personnel peut se faire assister par une personne de son choix (article 32).
- le rapport et la proposition de licenciement sont envoyés au fonctionnaire dirigeant et au fonctionnaire dirigeant adjoint ou à leur délégué et sont notifiés au membre du personnel contractuel par lettre recommandée à la poste (article 33).
- le membre du personnel contractuel est entendu par le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint et peut se faire assister de la personne de son choix (article 34).
- après avoir entendu le membre du personnel contractuel, le fonctionnaire dirigeant ou le fonctionnaire dirigeant adjoint décide s'il y a lieu de licencier le membre du personnel (article 35).
- la décision définitive est notifiée par lettre recommandée à la poste au membre du personnel contractuel (article 36).

Monsieur M. F. a été convoqué le 21 décembre 2017 pour une audition fixée au 3 janvier 2018 (avec en annexe de sa convocation un descriptif des griefs reprochés) et le 8 janvier 2018 pour une audition fixée au 17 janvier 2018.

Il a eu la possibilité de prendre connaissance du dossier de Bruxelles Environnement mais a annulé le rendez-vous qu'il avait fixé pour ce faire (en indiquant qu'il enverrait un mail s'il en avait besoin) et ne peut dès lors faire le reproche à Bruxelles Environnement de ne pas avoir eu accès aux documents nécessaires pour préparer sa défense. Il a par ailleurs reçu à l'issue de la seconde audition le dossier de Bruxelles Environnement composé uniquement des 3 écrits « anonymes ».

Il a par ailleurs pu être assisté par un conseil lors des deux auditions, lequel a établi une note d'audition jointe au procès-verbal de l'audition du 17 janvier 2018.

Ce faisant, la procédure fixée aux articles 32 à 36 de l'arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mars 2014 a été respectée.

Le principe « *audi alteram partem* » tel qu'applicable dans les relations de travail a été suffisamment respecté en l'espèce.

La période de temps dans laquelle fut située la première audition et le refus de la reporter à la demande du conseil de monsieur M. F. ne constituent pas une violation de ce principe. Le fait que Bruxelles Environnement ait notamment motivé ce refus par l'existence d'une seconde audition et l'attitude de monsieur M. F. ne conduit pas à une autre conclusion.

La Cour ne saurait donner à ce principe tel qu'applicable dans les relations de travail la portée que veut lui donner monsieur M. F. selon laquelle la décision de licenciement ne pourrait être prise qu'après avoir réfuté les objections ou remarques exprimées par le travailleur ou son conseil. Cela est incompatible avec les relations de travail et les délais courts qui doivent être respectés par exemple dans le cadre d'un licenciement pour motif grave.

Au vu des développements qui précèdent, monsieur M. F. ne démontre pas qu'une faute a été commise par Bruxelles Environnement au regard du principe d'audition préalable.

Monsieur M. F. ne prouve pas davantage que si son conseil avait disposé des écrits « anonymes » avant la première audition et que celle-ci avait été reportée, il aurait nécessairement augmenté réellement sa chance de conserver son emploi.

Les dommages et intérêts pour violation du principe « *audi alteram partem* » sont dès lors non fondés.

3. 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 M. F. a obtenu partiellement gain de cause, puisque l'une de ses deux demandes est fondée en partie.

Pour en tenir compte, la Cour estime justifié de condamner Bruxelles Environnement à prendre en charge ses propres dépens et les dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur M. F. à concurrence du montant de l'indemnité de procédure de base qui aurait été allouée pour une demande comprise entre 5.000 et 10.000 euros, fourchette dans laquelle se situe les dommages et intérêts octroyés (augmentés des intérêts compensatoires), soit 1.080 euros en 1^{ère} instance et 1.350 euros en appel (compte-tenu de l'indexation).

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé sur la hauteur des dommages et intérêts accordés par le jugement dont appel ;

Réforme partiellement le jugement dont appel ;

Condamne Bruxelles Environnement à payer à monsieur M. F. la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal à partir du 24 janvier 2018 ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé ;

En déboute monsieur M. F. ;

, conseiller,
, greffier