

Numéro du répertoire 2023 / 185.
Date du prononcé 17 janvier 2023
Numéro du rôle 2019/AB/723
Décision dont appel 16/10998/A

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

Quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003085080-0001-0018-04-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

L'intercommunale BRUTELE, société civile ayant emprunté la forme d'une société coopérative à responsabilité limitée (BCE : 0205.954.655), dont le siège est établi à 1050 Bruxelles, rue de Naples, 29/31 ;

Appelante,
représentée par Maître

contre

Monsieur **G**

Intimé,
comparaissant en personne assisté de son conseil, Maître

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 15 juillet 2019 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G. : 16/10998/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de la partie appelante, déposée le 27 septembre 2019 au greffe de la cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 novembre 2019 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries,
 - les dernières conclusions (de synthèse) des parties ;
 - les dossiers des parties.



3. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 20 décembre 2022. Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

I. ANTECEDENTS

4. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Monsieur G a été engagé par l'intercommunale BRUTELE (ci-après : « BRUTELE » ou « l'employeur ») à partir du 24 janvier 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Cet engagement faisait suite à une longue période d'occupation de Monsieur G en qualité d'intérimaire.¹
- Par lettre du vendredi 22 avril 2016, BRUTELE a notifié à Monsieur G un congé pour motif grave.
- Par lettre recommandée du 26 avril 2016, BRUTELE a notifié à Monsieur G le motif invoqué à l'appui du congé, en ces termes:

« (...) Comme Mr P , votre responsable direct, et Mr T HR Manager, vous l'ont communiqué au cours de l'entretien du 22 avril, il a été porté à la connaissance de la Direction Générale, le mardi 19 avril 2016, que vous aviez apposé sur la porte de votre bureau des affiches dont le contenu a manifestement pour but d'offenser et décrédibiliser l'autorité de l'employeur :

- *Affiche 1 : « Si un tatouage peut atteindre la neutralité d'un Chef, être Noir, Gay, Petit, Gros peut atteindre aussi la neutralité d'un chef »,*
- *Affiche 2 : « Si ton patron se tue à expliquer quelque chose, soit patient ... Laisse le mourir lentement ! »,*
- *Affiche 3 : « Je tutoie les gens bien, je vouvoie les trous du cul »,*
- *Affiche 4 : « Je dérange car je suis différent, vous me dérangez, car vous êtes tous pareils ».*

Vous avez d'ailleurs, au cours de l'entretien, reconnu les avoir collées vous-même.

Nous estimons que de tels messages sont de nature à mettre à mal la structure hiérarchique d'une équipe professionnelle et à ruiner l'autorité de l'encadrement et qu'ils doivent de ce fait être considérés comme une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre Brutélé et vous, ce qui justifie de ce fait un licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par ailleurs, l'article 16 de la loi relative aux contrats de travail dispose que les parties au contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels. A ce titre, le respect des convenances et des bonnes mœurs doit en permanence être assuré durant l'exécution du contrat.

¹ Monsieur G , précisant, sans être contesté sur ce point, qu'il a presté en qualité de travailleur intérimaire au sein de BRUTELE depuis le 15 novembre 1999.



De même, l'article 15 de notre Règlement organique impose la plus grande politesse dans les rapports avec les supérieurs, collègues et clients.

Nous considérons que ce genre d'affichage ne respecte manifestement pas ces divers principes.

Enfin, nous soulignons, à titre subsidiaire, que cet évènement est le dernier d'une longue série de manquements qui vous ont déjà été formellement reprochés dans le passé (absences non justifiées, actes d'insubordinations, injures vis-à-vis d'un tiers, absences lors de contrôles médicaux, taux d'absentéisme particulièrement élevé, etc. ...).

La confiance entre les deux parties étant rompue, nous confirmons dès lors votre licenciement pour faute grave à dater du 22 avril 2016, selon les dispositions légales en vigueur. (...) »

5. Monsieur G : a introduit la procédure judiciaire, par une requête déposée au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles le 13 octobre 2016. Dans ses dernières conclusions déposées devant le premier juge, il demandait au tribunal de condamner BRUTELE à lui payer :

- 88.024,71 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 15 mois et 12 semaines de rémunération ;
- 50.947,62 € « équivalent à 70% de la rémunération qu'aurait dû percevoir Monsieur G. durant la période du 22 avril 2016 jusqu'à la mi-juillet 2017 et ce, augmenté de l'indexation due sur la rémunération, au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi » ;
- 5.000€ à titre d'abus de droit de licencier,

à augmenter des intérêts au taux légal à partir du 22 avril 2016 et des intérêts judiciaires à dater du 13 octobre 2016, jusqu'à parfait paiement.

Monsieur G demandait de procéder à la capitalisation des intérêts à dater du 5 décembre 2017.

Il demandait originairement la délivrance de divers documents, ayant cependant précisé devant le tribunal que cette demande était devenue, en cours d'instance, sans objet.

Monsieur G demandait enfin au tribunal de condamner BRUTELE aux paiement des dépens, y compris l'indemnité de procédure qu'il liquidait au montant de 6.000 €.

6. Par jugement du 15 juillet 2019, le tribunal :

*« Statuant après un débat contradictoire,
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,*

Acte que la demande de délivrance de documents sociaux et du règlement de travail est devenue sans objet,



Déclare recevable et très largement fondée le surplus de la demande de Monsieur G dans la mesure déterminée ci-après,

Condamne BRUTELE au paiement à Monsieur G des sommes brutes de:

- 88.024,71 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - 13.718,16 € à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte d'une chance de conserver l'emploi,
 - 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
- ces sommes étant à majorer des intérêts légaux et intérêts judiciaires à dater respectivement du 22 avril 2016, du 13 octobre 2016 et du 5 décembre 2017 jusqu'à entier paiement,*

Acte la capitalisation des intérêts échus sur les deux premières sommes (c'est-à-dire de 88.024,71 € et de 13.718,16 €) au 5 décembre 2017, pour produire à leur tour des intérêts,

Condamne après compensation des dépens BRUTELE au paiement à Monsieur G de 4.330,00 € à ce titre,

Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie ».

II. LES DEMANDES EN APPEL

7. **BRUTELE** demande à la cour de réformer le jugement et de:

- dire pour droit que la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est non fondée, ou, à titre subsidiaire, de limiter sa condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis évaluée au montant de 40.638,45 € bruts ;
- dire pour droit que la demande de paiement de dommages et intérêts pour indemniser une perte de chance est non fondée, ou, à titre subsidiaire, de limiter sa condamnation au paiement d'une somme d'1 € symbolique, ou à titre très subsidiaire au paiement d'une somme de 2.000 € ou, à titre infiniment subsidiaire, au paiement d'une somme de 9.561,99 €, à ce titre;



- dire pour droit que la demande de paiement de dommages et intérêts pour indemniser un abus de droit de licencier est prescrite et, en tout état de cause, non fondée, ou, à titre très subsidiaire, de limiter sa condamnation au paiement d'une somme évaluée à 1 € symbolique ;

BRUTELE demande à la cour de condamner Monsieur G aux dépens, y compris l'indemnité de procédure des deux instances liquidée, pour chaque instance, au montant de base de 7.500 €.

Monsieur G demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé, et de confirmer le jugement.

Il demande en outre la capitalisation des intérêts à la date du 14 juillet 2020 et à la date du 27 octobre 2021.

Monsieur G demande à la cour de condamner BRUTELE aux dépens, y compris l'indemnité de procédure des deux instances liquidée, pour chaque instance, au montant de base de 7.500 €.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

8. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.B. L'examen de la contestation

III.B.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

9. L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu. Est considérée comme constituant un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur. »



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

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il convient de rappeler que :

- La partie qui invoque un motif grave a la charge de la preuve de l'ensemble des conditions reprises à l'article 35 précité.
- La charge de la preuve du respect des délais prescrits à l'article 35 de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave. Ce délai commence à courir lorsque la personne qui a le pouvoir de donner congé a une connaissance de tous les éléments de fait qui lui permettent de prendre position sur le caractère de gravité des faits à reprocher à la partie qui s'en est rendue coupable.
- Le congé doit porter sur un fait fautif dont l'auteur du congé a eu connaissance dans les trois jours qui précèdent le congé.
- Lorsque le juge considère que cette partie prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours².
- La partie qui invoque un motif grave doit prouver non seulement la matérialité du fait, mais également l'existence d'une faute d'une gravité telle qu'elle rend impossible, de manière immédiate et définitive, toute collaboration professionnelle, et enfin son imputabilité à l'autre partie.

² Cass., 4 décembre 1989, Pas. 1990, I, p. 418

- Le juge vérifie si « la gravité de la faute est telle qu'elle justifie la sanction extrême de la rupture immédiate du contrat »³. Ainsi, « une faute grave ne constitue pas nécessairement un motif grave. Il faut en effet qu'elle ait une répercussion telle sur les relations contractuelles que celles-ci ne peuvent plus être poursuivies.(...) Une distinction entre les fautes graves doit ainsi être établie, puisque certaines d'entre elles vont entraîner la rupture du contrat, alors que dans d'autres cas, le lien contractuel subsistera. »⁴

10. La cour estime que BRUTELE établit, à suffisance, avoir notifié le congé pour motif grave dans le (double) délai légal dès lors que :

- Il n'est pas contesté que Monsieur A (directeur général) est la personne ayant, au sein de BRUTELE, le pouvoir de licencier un travailleur.
- BRUTELE dépose, en degré d'appel, la copie d'un e-mail adressé par Monsieur T (« HR Manager ») à Monsieur A, le 19 avril 2016, l'informant de l'existence et du contenu des affiches apposées sur la porte du bureau de Monsieur G

Le seul fait que cet e-mail ait été déposé en degré d'appel ne suffit pas à lui ôter sa valeur probante, ni à lui conférer un caractère « suspect ».

- Il ne ressort d'aucun élément soumis à la cour que Monsieur A ait eu connaissance de tous les faits, antérieurement au 19 avril 2016⁵. La question de savoir si celui-ci aurait pu (ou dû) en prendre connaissance (ou en être averti) plus tôt, est sans pertinence à cet égard. De même, il est irrelevante de vérifier si certaines personnes, autres que Monsieur A, en avait eu connaissance auparavant.
- Le congé pour motif grave, notifié par lettre recommandée du (vendredi) 22 avril 2016, l'a donc été endéans les trois jours ouvrables de la connaissance du fait. La notification du motif a été opérée le (mardi) 26 avril 2016, soit le troisième jour ouvrable suivant le congé.

11. La cour considère que le motif invoqué ne constitue pas un motif grave de licenciement, pour les motifs exposés ci-après.

³C.T. Bruxelles, 2^e ch., 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, p.142

⁴ M. DAVAGLE, « la notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, 52, et réf. citées

⁵ Le fait que Monsieur A ait, le cas échéant, eu connaissance d'une seule des quatre affiches, à une date antérieure, ne pourrait pas suffire, le motif grave invoqué portant sur les quatre affiches et non seulement l'une d'elles.



BRUTELE n'établit pas le caractère offensant, ou de nature à décrédibiliser son autorité d'employeur, ou encore à « *mettre à mal (sa) structure hiérarchique* », des affiches en question.

Même si leur contenu pouvait heurter, rien ne laisse penser que Monsieur G ait eu une intention autre qu'humoristique en les apposant sur la porte de son bureau.

Si BRUTELE estimait que ces affiches n'avaient pas leur place sur la porte du bureau de Monsieur G il lui appartenait, en premier lieu, de lui demander de les retirer et de ne plus apposer des affiches de ce type sur son lieu de travail. Une telle mise au point préalable s'imposait d'autant plus, en l'absence de règle précise sur ce plan au sein de l'intercommunale. Ce n'est que si Monsieur G avait alors refusé d'obtempérer qu'une autre mesure aurait, dans un second temps, pu être envisagée.

Les faits antérieurs auxquels BRUTELE renvoie, à savoir essentiellement quelques remarques quant à des retards dans la justification d'absences (pour divers motifs)⁶ sont, qu'ils soient pris isolément ou dans leur ensemble, des manquements légers et relativement anciens : de tels manquements ne permettent pas de conférer, au fait connu par l'employeur dans les trois jours ouvrables précédant le congé, le caractère d'un motif grave, qui eût rendu immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail.

12. Le motif grave n'étant pas établi, Monsieur G a droit à une indemnité compensatoire de préavis.
13. La contestation du *quantum* de l'indemnité de préavis par BRUTELE n'est pas une demande (reconventionnelle) de sa part, puisque BRUTELE ne demande pas de prononcer une condamnation à charge du demandeur originaire à ce titre⁷, mais une simple défense, laquelle n'est pas soumise au délai de prescription annal prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
14. La durée du préavis qui aurait dû être notifié à Monsieur G est de 10 mois et 12 semaines. En effet :
 - Si Monsieur G a été engagé en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée à dater du 24 janvier 2005, il convient néanmoins de tenir compte, pour le calcul de son ancienneté, d'une période d'un an supplémentaire, en

⁶ Illustrés par les échanges d'e-mails déposés en pièce 25 du dossier de BRUTELE.

⁷ L'article 14 du Code judiciaire définit la demande reconventionnelle comme suit : « *la demande reconventionnelle est la demande incidente formée par le défendeur et qui tend à faire prononcer une condamnation à charge du demandeur* ».



application de l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁸, son engagement par BRUTELE ayant suivi immédiatement une période durant laquelle il avait été occupé (durant plus d'un an), en qualité d'intérimaire, dans la même fonction.

- En application de l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, sa rémunération annuelle dépassant 32.254 € au 31 décembre 2013, la première partie de l'indemnité de préavis est, dès lors, de 10 mois.
- La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014, soit en l'espèce, 12 semaines, ce qui n'est pas contesté.

15. Il convient ensuite de déterminer la rémunération annuelle servant au calcul de la l'indemnité compensatoire de préavis.

A cet égard :

- Monsieur GI retient une rémunération mensuelle brute de 4.953, 77 € sans indiquer d'où provient ce montant, se bornant à se référer à sa pièce 10, étant la fiche fiscale 281.10, laquelle mentionne une rémunération annuelle (pour l'année 2015) de 43.889 € qui ne correspond manifestement pas à la rémunération mensuelle qu'il propose.

BRUTELE retient une rémunération brute mensuelle de 3.452, 94 € bruts, légèrement supérieure à celle qu'indiquent les dernière fiches de paie (3.435, 44 € bruts) et explique la différence par l'inclusion de la moyenne d'heures supplémentaires.

⁸ Cette disposition légale prévoit que « les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire ». L'article 37/4 précité est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2014 et s'applique donc aux licenciements notifiés à partir de cette date, aucune exclusion légale n'étant prévue en fonction de la date à laquelle le contrat de travail a pris cours.



Dans ces circonstances, la cour retient une rémunération fixe mensuelle de 3.452, 94 € bruts.

- Les seules fiches de paie figurant au dossier mentionnent également le paiement d'une prime de fin d'année de 1.160, 77 € bruts (novembre 2015), l'octroi de chèques-repas (dont une participation du travailleur à concurrence de 1,09 € par chèque⁹), un avantage (pour l'usage privé) d'un GSM évalué à 12,50 € et d'une connexion internet, évaluée à 5 € par mois.

A défaut de la moindre indication des parties quant à d'autres éléments qui devraient, ou non, être pris en considération, la cour s'en tient à ceux-ci.

La rémunération annuelle de Monsieur G. peut dès lors s'établir comme suit :

• Rémunération « fixe » :	3.452, 94 € X 12, 92 =	44.778, 91 €
• Prime de fin d'année :		1.160, 77 €
• Chèques-repas:	6,91 X 231 =	1.596, 21 €
• Usage privé GSM :	12,5 X 12 =	150 €
• Usage privé connexion internet :	5 X 12 =	60 €

Total : 47.745, 89 €

L'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur G. a droit s'élève dès lors à $(47.745, 89/12 \times 10) + (47.745, 89/52 \times 12) = 50.806, 52$ € bruts.

III.B.2. Quant à la demande de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi

16. Selon une conception, que la cour de céans fait sienne¹⁰ :

« Lorsque l'employeur est une autorité publique, il est tenu au respect d'obligations particulières, à savoir l'audition préalable du travailleur et la motivation du congé qui trouve sa source dans la loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs.

L'obligation d'audition préalable découle du principe général de droit « audi alteram partem ». L'autorité administrative doit entendre la personne intéressée avant de prendre une mesure grave à son égard, en considération de sa personne ou de son comportement. »¹¹.

⁹ Etant précisé à l'audience de plaidoiries que le montant nominal des chèques-repas était de de 8 € par mois.

¹⁰ Contra : Cass., 12 octobre 2015, R.G. n°S.13.0026.N, www.juridat.be; C.E. 27 septembre 2016 ; n° 235)

¹¹ C.T. Mons, 12 mai 2010, R.G. 21557, publié sur www.juridat.be.



La Cour constitutionnelle a confirmé ces principes, dans un arrêt du 6 juillet 2017 (arrêt n° 86/2017), en ces termes :

« (...) il n'apparaît pas que l'employé d'une autorité publique qui reçoit son congé soit dans une situation différente selon qu'il a été recruté comme agent statutaire ou comme agent contractuel, quant à l'application du principe général de bonne administration audi alteram partem.

B.7. 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. »

La Cour constitutionnelle a, par la suite (arrêt n° 22/2018 du 22 février 2018), également dit que ce principe était applicable en cas de licenciement pour motif grave, d'un employé d'une autorité publique.

L'audition doit être effective, c'est-à-dire qu'elle doit être réalisée dans des conditions telles que non seulement l'agent soit informé des motifs pour lesquels il est convoqué, de la sanction envisagée, mais également de ce qu'il a la possibilité de s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés (dont il doit pouvoir prendre connaissance au préalable), et qu'il puisse faire valoir son point de vue sur la décision envisagée¹², en ayant connaissance de ce qu'il peut se faire assister¹³.

A défaut pour l'autorité administrative d'y satisfaire, celle-ci commet une faute.

L'employé ne peut exiger une indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même¹⁴, lequel peut consister en la perte d'une chance de conserver son emploi.

¹² C.E., arrêt n° 92.580 du 24 janvier 2001 et arrêt n° 101.742 du 11 décembre 2001 ; C.T. Bruxelles, 14 juillet 2014, R.G. n° 2013/AB/520.

¹³ C.T. Bruxelles, 5 décembre 2017, R.G. 2015/AB/518.

¹⁴ C.T. Bruxelles, 14 février 2012, J.T.T. 2012, 213

La partie qui réclame l'indemnisation de la perte d'une chance doit démontrer, outre une faute :

- Un dommage : celui-ci doit consister en la perte définitive d'une chance réelle ou sérieuse, ce qui « revient donc en d'autres termes à consacrer l'exigence de certitude du dommage »¹⁵, étant entendu que « la chance d'obtenir un avantage ou d'éviter la survenance d'un désavantage doit avoir complètement disparu »¹⁶ ;
- Le lien de causalité certain entre la faute reprochée et le dommage consistant en la perte de chance. La faute doit être « la condition sine qua non de la perte de chance »¹⁷.

L'évaluation du dommage, consistant dans la perte d'une chance de conserver son emploi, peut se faire *ex aequo et bono* et dépend des circonstances de la cause.

17. En l'espèce, si BRUTELE a convoqué Monsieur G le 22 avril 2016, rien n'indique qu'il eût été informé des motifs de cette convocation, ni de la sanction envisagée, ni encore de la possibilité de s'expliquer.

Compte tenu de l'enseignement de la Cour constitutionnelle rappelé ci-dessus, le principe de bonne administration *audi alteram partem* s'applique (indépendamment des controverses jurisprudentielles et doctrinales qui existaient à l'époque¹⁸) s'agissant d'un licenciement pour des motifs liés à la personne et au comportement de Monsieur G

BRUTELE a commis une faute en n'en respectant pas ce principe.

Cependant, la cour estime que Monsieur G n'établit pas l'existence d'un dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi, qui fût en lien causal avec cette faute : Monsieur G n'a en effet, à aucun moment, contredit l'affirmation de BRUTELE selon laquelle il n'avait pas contesté les faits, reconnaissant au contraire, lors de l'entrevue du 22 avril 2016, avoir lui-même apposé sur la porte de son bureau les affiches litigieuses ; or, quelle que soit l'appréciation de ces faits, c'est bien ceux-ci qui, aux yeux de l'employeur, ont motivé son licenciement. Par conséquent, si Monsieur G avait été entendu dans les conditions d'une audition « effective », il n'en demeurerait pas moins que

¹⁵ S.GOLDMAN, R.JAFFERALI, « La perte d'une chance à la croisée des chemins - Évolutions et applications jurisprudentielles », R.G.D.C. 2019, liv. 4, p.201 et réf. citées.

¹⁶ B. DUBUISSON, V. CALLEWAERT, B. DE CONINCK et G. GATHEM, La responsabilité civile. Chronique de jurisprudence 1996-2007. Volume 1 : le fait générateur et le lien causal, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 368, n° 17

¹⁷ Cass., 21 avril 2016, Pas., 2016, n° 274, point 3 ; Cass., 5 juin 2008, Pas., 2008, n° 350, point 2.

¹⁸ L'existence de telles controverses, subsistant après l'arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 et du Conseil d'Etat du 27 septembre 2016, obligeant l'autorité, normalement prudente et diligente, à veiller à une telle audition préalable. BRUTELE ne peut pas, dans ces circonstances, invoquer l'existence d'une erreur invincible dans son chef.



les faits justifiant, selon BRUTELE, son licenciement, existaient, et le point de vue de l'intéressé n'aurait pu infléchir la décision de licenciement fondée sur ces faits¹⁹.

18. Ce chef de demande est, en conséquence, non fondé.

III.B.3. Quant à la demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

19. L'action ayant pour objet l'octroi de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ne serait pas née sans le contrat de travail²⁰, en manière telle qu'il convient de faire application du délai de prescription d'un an à dater de la cessation du contrat, visé à l'article 15, al.1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.²¹

La citation en justice interrompt le cours de la prescription des demandes qu'elle introduit, et de celles qui y sont virtuellement comprises²². Pour déterminer si une demande est virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance, il convient d'examiner l'objet de la demande²³. L'interruption de la prescription ne s'étend pas à la demande fondée sur la même cause factuelle.²⁴

Après l'expiration du délai de prescription, seules des demandes additionnelles, implicitement comprises dans la demande initiale, peuvent encore être introduites.

Dans sa requête introductive d'instance, Monsieur G demandait la condamnation de BRUTELE à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, des dommages et intérêts réparant la perte d'une chance de conserver son emploi, ainsi que la délivrance de documents sociaux.

La demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, n'était pas virtuellement ou implicitement comprise dans ladite requête introductive d'instance, puisqu'elle n'a pas le même objet (à savoir « *le résultat factuel que le demandeur recherche par sa demande* »²⁵) que les autres chefs de demande.

¹⁹ Tout au plus, le point de vue de Monsieur G eut permis, le cas échéant, d'éviter l'invocation d'un motif grave de licenciement, mais non le licenciement lui-même.

²⁰ Voy. notamment Cass., 6 février 1995, Chr.dr.soc. 1995, p. 220.

²¹ Selon lequel « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

²² Cass., 29 novembre 1990, Pas. 1991, I, p. 321.

²³ Cass., 8 mai 2006, J.T.T., p. 257.

C.T. Bruxelles, 6^{ème} ch., 17 mars 2014, R.G. 2012/AB/408.

²⁴ V. notamment C.T. Bruxelles, 17 janvier 2014 (R.G. 2011/AB/64).

²⁵ Cass. 14 décembre 2017, R.G. C.16.0296.N, R.C.J.B. 2020/1, p.9



La seule invocation de dispositions légales (soit les articles 1382, 1134 al.3 et 1384 al.3 du Code civil, ou encore l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978) à l'appui d'une demande de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi, ne permet pas d'en déduire qu'une demande de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à supposer qu'elle repose sur les mêmes dispositions légales, serait virtuellement comprise dans la première demande. Le(s) fondement(s) juridique(s) invoqué(s) ne se confondent pas avec l'objet d'une demande.

Il s'agit d'une demande nouvelle. Or, les demandes nouvelles, même fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation conformément à l'article 807 du Code judiciaire²⁶, ne bénéficient pas de l'effet interruptif de la prescription²⁷.

20. Ayant été introduite par conclusions déposées devant le premier juge le 6 décembre 2017, soit plus d'un an après la fin des relations contractuelles (le 22 avril 2016), la demande nouvelle de dommages et intérêts fondée sur un prétendu abus de droit de licencier, est donc prescrite.

III.B.4. Quant à la capitalisation des intérêts

21. L'article 1154 de l'ancien Code civil dispose que les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

Les intérêts échus (s'ils portent sur une année entière au moins) ne produisent à leur tour intérêt que :

- à partir de la sommation,
- pour un an, la sommation devant, en effet, être renouvelée chaque année pour que les intérêts produits par les intérêts capitalisés portent à nouveau intérêt²⁸.

Le dépôt des conclusions peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation judiciaire, si ces conclusions attirent l'attention du débiteur sur la capitalisation des intérêts²⁹.

²⁶ L'article 807 du Code judiciaire, qui a trait à la recevabilité de la demande, dispose que « la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente. »

²⁷ En ce sens notamment : C.T. Liège, 18 décembre 2001, R.G. n° 6.711/00 ; C.T. Liège, 14 avril 2016, J.L.M.B., 2016, p. 1758.

²⁸ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p.1200

²⁹ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, p. 1200 ; Cass., 26 juin 1989, J.T.T., 1989, p. 435 ; Cass., 26 avril 2001, R.G. n° C990004F, www.cass.be



L'article 1154 du Code civil peut être appliqué aux intérêts légaux calculés sur une indemnité accordée suite à un licenciement irrégulier³⁰. L'article 1154 du Code civil ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible³¹. Il n'est donc pas exigé que la dette soit exempte de contestation³².

22. En l'espèce, Monsieur G a réclamé la capitalisation des intérêts, pour la première fois par le biais de ses conclusions déposées, devant le premier juge, le 6 décembre 2017. Il a renouvelé cette demande, par le biais de ses conclusions du 27 octobre 2021 et du 29 juin 2022.

La cour accorde dès lors la capitalisation des intérêts produits sur l'indemnité de préavis auquel BRUTELE est condamnée:

- à dater du 6 décembre 2017 jusqu'au 6 décembre 2018 ;
- à dater du 27 octobre 2021 jusqu'au 27 octobre 2022.

III.B.5. Quant aux dépens

23. Chacune des parties succombant partiellement, la cour estime qu'il convient de compenser partiellement les dépens de première instance et d'appel, en condamnant BRUTELE aux 2/3 du montant de base de l'indemnité de procédure par instance, en délaissant à Monsieur G 1/3 de l'indemnité de procédure, et à chacune des parties le montant de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (soit 20 €).

L'indemnité de procédure qui doit être supportée par BRUTELE est donc de 2/3 de 7.500 €, soit 5.000 € par instance, soit au total, 10.000 €.

³⁰ Cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p.330; R.W., 1986-1987, 2847, concl. H. LENAERTS; C.T. Mons, 2 juin 2006, J.L.M.B., 2007, p.713; C.T. Liège, 8 septembre 2010, J.T.T., 2010, p.423.

³¹ Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2002, p.89.

³² Une contestation de la dette ne suspend en effet pas l'obligation de la payer (Cass., 19 mars 2012, J.T.T., 2012, p. 227).



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel partiellement fondé, dans la mesure ci-après :

Condamne l'intercommunale BRUTELE à payer à Monsieur I G le montant de 50.806, 52 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 22 avril 2016 ;

Alloue à Monsieur I G le bénéfice de la capitalisation des intérêts sur le montant qui lui est dû au titre d'indemnité compensatoire de préavis à dater du 6 décembre 2017 jusqu'au 6 décembre 2018, puis à dater du 27 octobre 2021 jusqu'au 27 octobre 2022 ;

Dit la demande de Monsieur I G ayant pour objet la condamnation de l'intercommunale BRUTELE à lui payer un montant de 13.718,16 € à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte d'une chance de conserver l'emploi, non fondée, et l'en déboute ;

Dit la demande de Monsieur G ayant pour objet la condamnation de l'intercommunale BRUTELE à lui payer le montant de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, prescrite, et l'en déboute ;

Compense partiellement les dépens de première instance et d'appel dans la mesure suivante :

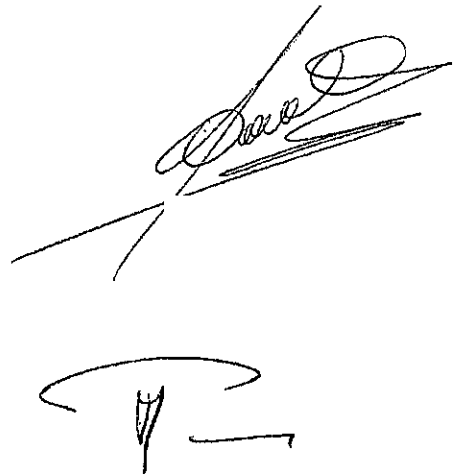
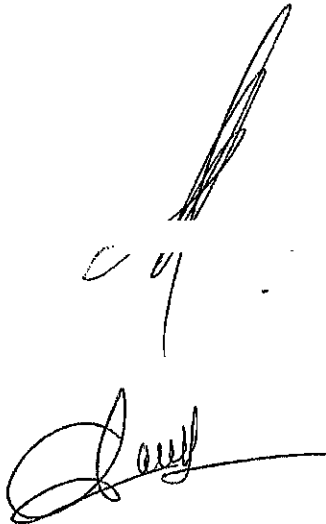
Délaisse à chacune des parties la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 € ;

Condamne l'intercommunale BRUTELE à payer à Monsieur G à titre d'indemnités de procédure, 5.000 € par instance, soit au total, 10.000 €.



Ainsi arrêté par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social suppléant,
Assistés de : greffier



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 17 janvier 2023, où étaient présents :

, conseiller,
, greffier

