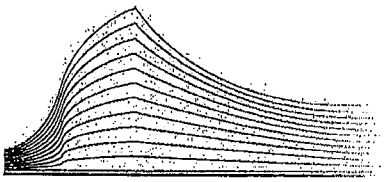

Copie
Délivrée à: me. DEAR Laurent
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire	Délivrée à
2022 / 1598	
Date du prononcé	
29 juin 2022	le
Numéro du rôle	€
2016/AB/1107	JGR
Décision dont appel	
14/1261/A	

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire – audience extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002786634-0001-0037-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Discrimination
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur P

partie appelante,
représentée par Maître

contre

La VILLE DE WAVRE, représentée par son Collège communal, dont les bureaux sont établis à 1300 WAVRE, Place de l'Hôtel de Ville, 1,
partie intimée,
représentée par Maître

☆

☆ ☆

Vu l'appel interjeté par monsieur P contre le jugement contradictoire prononcé le 18 octobre 2016 par la 2ème chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon (R.G. n° 14/1261/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 6 décembre 2016 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Le greffe de la Cour a communiqué le dossier au ministère public qui, par une apostille du 25 février 2019, a estimé ne pas devoir émettre d'avis en l'espèce *« malgré la demande en discrimination »*. Cette réponse du ministère public peut être assimilée au cas visé à l'article

766 §1er dernière alinéa qui autorise le ministère public à estimer devoir n'émettre aucun avis même lorsque la cause est communicable en vertu de la loi.

Entendu les parties à l'audience publique du 15 juin 2022.

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

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

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

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

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1ère instance avaient pour objet selon les dernières conclusions déposées d'entendre condamner la ville de Wavre à payer à monsieur P les montants suivants, à augmenter des intérêts moratoires depuis le 10 février 2014:

A titre principal :

-19.502,28 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
-20.121,77 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
-20.121,77 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts pour discrimination,
-40.243,55 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement visée aux articles 88 et suivants de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

A titre subsidiaire :

-100.000 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts.

Par jugement du 18 octobre 2016, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre a décidé ce qui suit :

« Dit les demandes de M. P recevables mais non fondées,

Déboute M. P de ses demandes,

Condamne M. P aux frais et dépens liquidés à ce jour à la somme de 5.500 €, représentant le montant de base de l'indemnité de procédure dans le chef de la partie défenderesse ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de mettre à néant le jugement dont appel et d'entendre condamner la ville de Wavre à payer à monsieur F les montants suivants, à augmenter des intérêts moratoires depuis le 10 février 2014:

A titre principal :

-19.502,28 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
-20.121,77 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
-20.121,77 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;
-40.243,55 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement visée aux articles 88 et suivants de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

A titre subsidiaire :

-100.000 euros en brut comme en net à titre de dommages et intérêts.

Monsieur F sollicite par ailleurs la condamnation de la ville de Wavre aux frais et dépens des deux instances (frais de citation de 187,84 euros, indemnité de procédure de 1ère instance de 12.000 euros et indemnité de procédure d'appel de 12.000 euros).

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur P , né le 1961, a été engagé le 25 avril 1994 par la ville de Wavre dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée pour exercer la fonction d'ouvrier qualifié B à Wavre au sein du service des travaux.

Il fut ainsi affecté à l'époque à l'équipe de signalisation au sein du service des travaux.

Il fait partie de la délégation syndicale du Syndicat libre de la fonction publique depuis 2008.

En date du 7 octobre 2010, il a été désigné pour travailler à temps plein à partir du 15 octobre 2010 comme ouvrier polyvalent au service organisation d'événements (la cellule des festivités). Un avenant a été conclu à son contrat de travail pour acter ce changement d'affectation.

En date du 20 octobre 2011, l'échevin de la culture, du commerce et des festivités, madame Françoise Pigeolet a adressé une note au collège de la ville de Wavre en vue de solliciter une procédure d'audit externe auprès d'Adhesia suite à des plaintes répétitives des ouvriers de la cellule des festivités concernant le comportement de monsieur P L'objectif annoncé est de *« pouvoir détecter la source du problème, et dans le meilleur des cas, de trouver une solution afin de rétablir un équilibre relationnel entre les différents protagonistes ».*

Le collège de la ville de Wavre a pris le 21 octobre 2011 la décision de solliciter une procédure d'audit externe auprès d'Adhesia.

La ville de Wavre ne dépose aucun rapport établi à la suite de cette procédure et ne précise pas davantage quelle suite Adhesia y a donné ni si des recommandations lui ont été faites.

Par une note du 26 mars 2013 concernant les *« relations humaines au sein de la cellule festivités »*, madame B , coordinatrice de la cellule des festivités de la ville de Wavre a adressé une note au bourgmestre, au secrétaire communal et à l'échevine de la culture, du commerce et des festivités pour signaler les difficultés rencontrées au sein de la cellule des festivités en raison des comportements et discours de monsieur P dont elle a donné différents exemples (il se dit sniper faisant partie d'une unité d'élite, ce qui l'a amené à tuer des gens ; il joue à des jeux de combat en ligne régulièrement la nuit dans lequel il est tireur d'élite ; il dit avoir deux armes chez lui ; si une personne raconte une histoire, le lendemain, il raconte la même histoire mais il en devient le personnage principal ; il se dit radiologue pendant le drame du Heyzel,...). Elle explique que la situation n'est pas facile à gérer et qu'elle craint que *« les choses n'empirent »*. Elle se plaint également qu'il prend ses congés sans en avertir ses collègues. Elle explique, exemple à l'appui, qu'il oublie son comportement et les propos qu'il a eu un peu comme une personne sous influence de l'alcool (même si ce n'est pas son cas). Elle cite une querelle survenue entre monsieur P et son collègue, monsieur V lors du démontage de l'Art du Commerce : *« Lors de cette querelle, ils ont quitté mon champ de vision pendant 10 secondes maximum. Quand je les ai rejoints pour essayer de les calmer, P était couché à terre et V debout en me promettant qu'il ne l'avait pas touché. Aucun témoin n'a participé à cette scène. Je leur ai demandé d'aller prendre l'air chacun de leur côté. Ils sont revenus 30 minutes plus tard presque bras dessus bras dessous en me disant que c'était*

réglé. Malheureusement, après quelques jours, P raconte à plusieurs personnes (internes et externes à l'administration), notamment à madame H qu'il a été « tabassé » par un de ses collègues. Cette dernière rapporte justement ces faits à V et B P aurait, dans un premier temps, été porter plainte mais aurait également retiré cette plainte. Apprenant cette histoire, V a joué le jeu et lui a dit qu'il entendait ces rumeurs. A quoi P lui a répondu qu'il n'avait jamais été raconté tout ça, qu'il ne l'avait pas touché et que les gens voulaient les monter l'un contre l'autre parce qu'ils étaient jaloux. C'est totalement illégal mais V a pris soin d'enregistrer cette discussion et me l'a fait entendre ainsi qu'à madame P ». Elle précise également : *« P a semé la zizanie dans les diverses équipes dans lesquelles il a travaillé. M a demandé à être muté car il ne pouvait plus le supporter et allait finir par se battre avec lui tellement il le menait à bout. Maintenant c'est B et V qui sont dans la situation. Il y a plusieurs mois, un psychologue d'Adhesia est venu pour analyser la situation. Il a rencontré toute l'équipe. Je lui ai expliqué que lorsque M était dans mon équipe, je lui demandais de mordre sur sa chique et de mettre de l'eau dans son vin (n'ayant pas non plus un caractère facile). Maintenant qu'il est remplacé par B et V , je me suis surprise à leur demander la même chose ; je dis au psychologue que cette situation n'est pas possible, le problème ne peut pas se trouver chez tous les collègues de P Ceux-ci ne peuvent pas continuellement mettre de l'eau dans leur vin. Malheureusement, une fois les entrevues terminées, le psychologue me propose d'organiser une réunion entre lui et les trois ouvriers. A cette réunion, B , m'explique, le psychologue n'a pas dit grand-chose mais a regardé V et lui a dit « Il faudrait mettre un peu d'eau dans votre vin ». Quelles belles analyses et conclusions de la part d'un professionnel. Je n'ai jamais eu le feedback de ces entretiens et aucun rapport concernant les entrevues ou les suites que celles-ci auraient pu amener ».* Elle termine sa note en se disant inquiète par cette succession de faits et par la circonstance que monsieur P croit tellement à ce qu'il avance qu'il ne paraît plus faire la distinction entre le vrai et le faux, qu'il se sent persécuté et qu'il crée un très mauvais climat au sein du service et qu'il met à bout ses collègues, E et V qui quotidiennement *« viennent me trouver en me disant qu'ils n'en peuvent plus, que cela va déraper et mal tourner ».* Après avoir rappelé la situation syndiquée de monsieur P elle demande à ce que sa note soit gardée confidentielle de crainte qu'elle soit poursuivie pour harcèlement moral au travail et que monsieur P vienne à poser des actes inconsidérés. Elle conclut que monsieur P n'est pas fait pour travailler en équipe et qu'une solution envisageable serait peut-être de l'orienter dans un poste où il travaillerait seul et ainsi serait moins nuisible à ses collègues.

L'instruction faite à l'audience n'a pas permis de mettre en lumière la moindre initiative de la ville de Wavre pour donner suite à cette interpellation inquiétante de madame B

Monsieur P a été en incapacité de travail du 28 mars 2013 au 5 avril 2013 et à partir du 28 mai 2013 (date à partir de laquelle le médecin-conseil de sa mutuelle l'a reconnu incapable de travailler au sens de l'article 100 de la loi sur l'assurance soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994). Le dernier certificat médical couvrait la période du 1er décembre 2013 au 31 janvier 2014. Il résulte des informations communiquées par le médecin de monsieur P dans une attestation du 22 septembre 2014 que cette incapacité était due à un burn-out sévère décompensé. Monsieur P a également été suivi par un psychiatre à partir du 17 juin 2013 et par un psychologue.

La ville de Wavre a mandaté un médecin-contrôleur, le docteur Bastin, à deux reprises :

-En date du 29 mai 2013, le docteur Bastin, chargé de contrôler l'incapacité de travail de monsieur P du 28 mai au 31 mai 2013, a mentionné sur un formulaire que l'affection médicale qui justifie l'arrêt de travail est dûment constatée et que la reprise de travail le 1er juin 2013 est incertaine. Il a accompagné cette conclusion par la communication suivante : *« problème conflictuel majeur au niveau travail – le service du personnel doit être directement concerné »*.

-En date du 24 septembre 2013, le docteur Bastin, chargé de contrôler l'incapacité de travail prolongée jusqu'au 30 octobre 2013, a mentionné sur un formulaire que l'affection médicale justifiant l'arrêt de travail était dûment constatée et que la reprise du travail était à espérer le 1er novembre 2013 après un contact avec le service du personnel obligatoire.

Monsieur P s'est présenté auprès de la police d'Ottignies-Louvain-La-Neuve en vue d'un dépôt de plainte à plusieurs reprises à partir de novembre 2013.

L'inspecteur de police, atteste de ce qui suit :

« En novembre 2013, il avait été demandé à Mr P d'exposer les faits en vue d'un dépôt de plainte ultérieur.

Mi-décembre 2013 Mr P est repassé en nos bureaux et il lui a été demandé de résumer les faits ceux-ci étant complexes et relativement denses.

Début janvier 2014 Mr P s'est présenté mais nous n'avons pas pu l'entendre à cette période en raison d'un dossier urgent.

Mr P avait un rendez-vous au Luxembourg et n'a pas pu se présenter à la convocation du 24/01/2014.

Finalement Mr P a été auditionné le 10/02/2014 ».

Par lettre du 7 janvier 2014 adressée à la ville de Wavre, monsieur P après avoir fait référence à une entretien téléphonique du matin, a sollicité la visite de pré-reprise auprès du médecin-conseil de la ville de Wavre en signalant son intention de lui expliquer les situations vécues et présentes.

Par lettre du 13 janvier 2014, monsieur P a été convoqué à un examen médical de pré-reprise auprès du conseiller en prévention-médecin du travail (dépendant d'Adhesia) à la date du 16 janvier 2014.

Par mail du 17 janvier 2014, monsieur Pierre a informé madame N qu'il s'était présenté auprès du médecin-conseil à Wavre (en réalité le conseiller en prévention-médecin du travail) et qu'un second rendez-vous lui avait été proposé le 4 février 2014.

En date du 23 janvier 2014, le médecin-conseil de l'Unms a pris la décision de mettre fin à la reconnaissance de son incapacité de travail au sens de l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 à partir du 31 janvier 2014 au motif que les lésions et troubles fonctionnels n'entraînaient pas une réduction de sa capacité de gain évaluée dans sa catégorie professionnelle ou en fonction des diverses professions de référence visées à l'article 100 §2 de la loi coordonnée, en ajoutant la mention manuscrite:

« inaptitude définitive à son travail chez son employeur actuel pour raison médicale de force majeure (C4 force majeure) ».

En date du 4 février 2014, le conseiller en prévention-médecin du travail a rempli les points B (concernant les travailleurs chargés d'un poste de sécurité ou d'un poste de vigilance ou d'une activité à risque liée à l'exposition aux rayonnements ionisants) et F du formulaire d'évaluation de santé. La ville de Wavre dépose à son dossier la description des risques comportant la fonction exercée par monsieur P (fonction de l'entreprise : manœuvre de chantiers de travaux publics – description poste de travail : signalisation – description fonction de l'entreprise : chauffeur).

Au point B, il a coché deux cases :

- *« est inapte définitivement »*
- *« ...il est interdit de (...) le maintenir à ce poste ou cette activité et recommande de l'affecter à un poste ou une activité répondant aux recommandations en F ci-après ».*

Au point F relatif aux *« recommandations et propositions du conseiller en prévention-médecin du travail concernant les conditions d'occupation et d'aménagement et les mesures de prévention, relatives au poste de travail ou à l'activité »*, le conseiller en prévention-médecin du travail a ajouté la phrase: *« inaptitude définitive et permanente à son travail chez l'employeur actuel pour raison médicale de force majeure ».*

Par mail du 4 février 2014 adressé à la responsable du service du personnel de la ville de Wavre, madame N , monsieur P a adressé les décisions du médecin-conseil de sa mutuelle et la décision du conseiller en prévention-médecin du travail en précisant qu'ils seront envoyés par recommandé l'après-midi même et a demandé s'il devait encore travailler les 8 derniers jours ou rester chez lui et à quelle date il pourrait venir récupérer ses effets personnels *« sans tomber sur les membres de cette équipe »*.

Par mail en réponse du 4 février 2014, madame N l'a informé que la décision de médecin du travail n'était définitive qu'après un délai de 7 jours ouvrables et que comme convenu au téléphone avec lui, il serait en récupération ces mercredi, jeudi et vendredi et qu'elle pourrait expliquer ce vendredi son dossier au Collège. Elle lui a par ailleurs précisé qu'elle le recevrait le lundi à 10h et qu'elle préparait une convention où il renoncera au reste du délai de recours afin de pouvoir rompre le contrat à cette date et qu'ils iraient ensuite récupérer ses effets personnels. Elle lui a demandé de confirmer que cela lui convenait.

Par mail en réponse du 5 février 2014, monsieur P a simplement mentionné à madame N qu'il avait payé une carte de parking de 10 euros et lui a demandé si elle pouvait prévoir l'argent lundi lors de la remise de cette carte. Madame N lui a ensuite répondu qu'ils passeraient au service informatique qui s'en occupe.

Monsieur P s'est présenté le 10 février 2014 à 8h29 auprès de la police d'Ottignies-Louvain-La-neuve afin de porter plainte pour harcèlement et coups et blessures contre son collègue, monsieur V en précisant notamment dans le cadre de son audition qu'il avait travaillé à la cellule des festivités de la ville de Wavre durant 25 ans et que sur les conseils de son médecin et de sa psychiatre, il avait décidé de changer de boulot. Il a précisé qu'il avait subi du harcèlement à partir du jour de l'engagement de son collègue il y a plus ou moins 2 ans et qu'il avait également été victime de violences physiques à deux reprises de sa part à des périodes différentes en mai 2012 et en mai 2013. Il a décrit les faits dans une annexe comprenant 9 pages en signalant avoir été victime de deux agressions successives le lendemain de la fête des Orchidées en 2012 en présence de témoins (madame B , madame D et monsieur E pour la première agression et monsieur F et son second pour la seconde agression) et d'une troisième agression le 28 mai 2013 en présence de témoins (madame D et monsieur B .

Le même jour, vers 10h, monsieur F a signé avec la ville de Wavre une convention constatant la cessation du contrat de travail pour raison de force majeure médicale (préparée par madame N et dont il n'avait reçu aucun projet au préalable).

La convention est libellée comme suit :

*« **Est exposé ce qui suit :***

Le travailleur est entré au service de l'employeur le 25 avril 1994 dans le cadre d'un contrat de travail pour ouvrier à durée indéterminée modifié par avenant le 15 octobre 2010.

Le 4 février 2014, le travailleur a remis à l'employeur un document du médecin conseil de sa mutuelle daté du 22 janvier 2014 qui stipule que le travailleur est définitivement et totalement inapte à exécuter son travail auprès de son employeur actuel (C4 de force majeure).

En date du 4 février 2014, le travailleur a été examiné par le Médecin du travail qui l'a estimé inapte de manière définitive et permanente à occuper son poste actuel sans formuler d'autres recommandations.

Par ailleurs, l'employeur a examiné si un autre travail était disponible pour le travailleur. Cette recherche s'est cependant révélée négative, aucun poste correspondant aux compétences du travailleur n'étant vacant.

Par conséquent, il est définitivement impossible d'encore employer le travailleur dans sa fonction actuelle.

Les parties conviennent donc de commun accord de régler définitivement et irrévocablement la cessation du contrat de travail qui résulte de cette incapacité de travail définitive et permanente.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les parties constatent de commun accord que le contrat de travail existant dressé entre eux le 25 avril 1994 a pris fin pour cas de force majeure en raison de l'incapacité de travail définitive.
Le travailleur déclare et confirme qu'il a été informé de toutes les possibilités en matière de réintégration, de concertation et de recours qui lui sont offertes par l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.
Il affirme cependant ne pas vouloir faire usage de ces possibilités puisqu'il ne conteste pas la force majeure pour raison médicale.

Article 2

L'employeur versera au travailleur la prime de fin d'année et le pécule de vacances de sortie calculé au pro rata.

L'employeur fournira aussi tous les documents sociaux et fiscaux prévus par la loi lors de la cessation du contrat de travail.

Article 3
Le travailleur s'engage expressément à remettre à l'employeur au plus tard le 10 février 2014 tous les matériels et tous les documents qui sont la propriété de l'employeur et plus particulièrement, ses vêtements de travail et les clés des armoires et portes d'accès aux locaux.

Article 4
Pour autant que soient respectées les obligations qui résultent des articles ci-dessus, les parties renoncent irrémédiablement à intenter ou à poursuivre une action l'une à l'égard de l'autre pour quelque raison que ce soit qui aurait trait à la conclusion, à l'exécution et/ou à la cessation du contrat de travail ou à leurs relations de travail antérieures.

Plus particulièrement, elles s'abstiennent expressément d'intenter une action de quelle que nature que ce soit et pour quelque motif que ce soit et renoncent entièrement aux droits et réclamations possibles qu'elles pourraient tirer de l'existence ou de la cessation de leurs relations de travail avec la Ville de Wavre.

Article 5
Les parties se déclarent parfaitement conscientes de la portée et des conséquences de la présente convention et renoncent expressément à la possibilité d'invoquer toute erreur ou toute omission concernant le droit, les faits ou l'existence et l'ampleur de leurs droits ».

Un C4 établi le 10 février 2014 par la ville de Wavre fut remis à monsieur P

Par lettre du 25 février 2014, le conseil de monsieur P a fait valoir que la convention de cessation du contrat de travail, qui n'était pas une convention de transaction à défaut de l'existence de concessions réciproques, n'était pas valable au motif qu'elle reposait sur une fausse cause et qu'elle était affectée d'un vice de consentement. Il a mis la ville de Wavre en demeure de payer une indemnité compensatoire de préavis de 126 jours ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour licenciement abusif.

Les dossiers des parties ne contiennent aucune réponse de la ville de Wavre à ce courrier et l'instruction faite à l'audience n'a pas mis en évidence que la ville de Wavre aurait donné suite à ce courrier.

En date du 12 mai 2014, monsieur P a fait signifier une citation à la ville de Wavre en vue de comparaître devant le Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre.

L'auditorat du travail a instruit la plainte déposée par monsieur P pour harcèlement moral et a décidé de la classer sans suite. Par lettre du 8 avril 2015, l'Auditeur du travail a informé le conseil de la ville de Wavre qu'une enquête complémentaire avait été effectuée ayant consisté à auditionner madame B monsieur B , et madame D mais que cette enquête complémentaire ne remettait pas en cause sa décision de classement sans suite du dossier répressif.

Lors de ces auditions par la police :

- Madame B a notamment déclaré qu'elle n'avait jamais été témoin de faits de violences entre monsieur P et monsieur V ni de harcèlement moral, tout en admettant que la situation était rapidement devenue conflictuelle entre ces deux personnes. Elle a insisté sur le côté manipulateur de monsieur P et son problème de comportement. Elle a ajouté que depuis qu'il était parti, elle n'avait plus aucun problème dans son équipe.

-Monsieur B a précisé s'agissant de ce qui s'était passé le lendemain de la fête des Orchidées en 2012, qu'il avait entendu le bruit d'une bousculade et avait entendu crier *« Aaaaaa »* et qu'après s'être retourné, il l'avait vu couché par terre sur le dos et que monsieur V contestait l'avoir touché et que monsieur P était ensuite sorti du cloître en disant qu'il allait à la police et que monsieur V l'avait suivi (il ajoute qu'il pense que c'était pour le convaincre de ne pas se rendre à la police). Il a par ailleurs mentionné s'agissant de ce qui s'était passé le 28 mai 2013 dans le bureau de la cellule « festive », qu'il avait entendu un bruit provenant de l'armoire, qu'il avait relevé la tête et avait vu monsieur P contre l'armoire et que vu sa posture, il avait certainement été bousculé et que monsieur V l'avait contesté, après que monsieur P lui ai dit : *« Tu m'as bousculé »*.

-Madame D déclaré que le lendemain de la festivité de l'Art du commerce (que monsieur F confond avec la fête des Orchidées), monsieur P et monsieur V avaient discuté d'un problème d'horaire, qu'à un moment ils s'étaient écartés dans le cloître de l'hôtel de ville, que quelques minutes plus tard, elle, madame B et monsieur B s'étaient rendus sur les lieux et avaient constaté que monsieur F se trouvait au sol, et qu'elle ne sait plus s'il s'était accroupi ou couché et que monsieur P s'était plaint que monsieur V l'avait frappé, ce que ce dernier contestait et qu'ensuite monsieur P s'était relevé, qu'ils avaient discuté et qu'il avait dit que c'était bon ainsi. Elle a ajouté qu'elle pensait que monsieur V n'avait pas pu agresser monsieur P qui s'inventait des histoires et était manipulateur. Elle mentionne également ne pas avoir été témoin d'une agression survenue le 28 mai 2013 dans la cellule « festivité », étant absente ce jour-là. Elle a par ailleurs mentionné qu'elle avait dû rendre un rapport auprès de l'avocat de la ville de Wavre concernant le conflit existant entre monsieur P et monsieur V et qu'elle pense que madame N dût faire de même (Aucun de ces rapports ne figure au dossier de pièces de la ville de Wavre !).

V. DISCUSSION.

1. La validité ou non de la convention du 10 février 2014.

Les principes

- *La force majeure et les dispositions pertinentes applicables à l'époque des faits quant à la procédure de reconnaissance de l'inaptitude du travailleur :*

Conformément à l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure.

La force majeure peut être définie comme un événement survenu postérieurement à la conclusion du contrat et qui a pour effet de rendre impossible l'exécution par le débiteur de son obligation de donner, de faire ou de ne pas faire, indépendamment d'une faute du débiteur dans la genèse, la survenance et les conséquences de l'événement (J.F. Germain et Y. Ninane, Force majeure et imprévision en matière contractuelle in Droit des obligations,Anthemis,2011,p. 82 ; Cette absence de faute de celui qui entend se prévaloir d'une force majeure a été rappelée par C.T. Bruxelles,8 mars 2016,R.G. n° 2014/AB/330 cité par M. Davagle et F. Lambinet, La rupture du contrat de travail pour force majeure médicale à l'issue du trajet de réintégration : une promenade de santé ? in Les mécanismes civilistes dans la relation de travail, Actes du colloque du 15 octobre 2020,Anthemis,p. 713). Comme rappelée à maintes reprises par la Cour de Cassation, la force majeure ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté humaine et que cette volonté n'a pu ni prévoir ni conjurer (Cass.,15 octobre 2020,RG F.16.0098.F,www.juportal.be; voir aussi les arrêts de la Cour de Cassation cités par P. Wéry, La théorie générale du contrat, livre 4/1,p. 674,note infrapaginale 3269, consultable via stradalex).

C'est à celui qui se prévaut de la force majeure le libérant de son obligation d'exécuter le contrat de travail d'en rapporter la preuve par toutes voies de droit. Si l'employeur a invoqué à tort la fin du contrat pour force majeure, le travailleur peut invoquer ce fait comme une rupture irrégulière du contrat de travail; à défaut de ce faire, le contrat de travail continue, en principe, à exister (Cass.,19 mai 2008,J.T.T.,2008,p. 396).

L'article 50 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs dispose :

« S'il s'agit d'une évaluation de santé préalable, d'une évaluation de santé périodique ou d'un examen de reprise de travail d'un travailleur affecté à un poste de sécurité ou de vigilance ou à une activité à risque lié à l'exposition aux rayonnements ionisants, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de santé soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes, soit que le travailleur est inapte définitivement ou

inapte pour une période qu'il fixe et qu'il est interdit de l'affecter ou de le maintenir au poste ou à l'activité concernés. Dans ce cas, il recommande de l'affecter à un poste ou à une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F, soit que le travailleur doit être mis en congé de maladie ».

Est notamment considéré comme un poste de sécurité au sens de l'article 2,1° de l'arrêté royal du 28 mai 2003 la conduite de véhicules à moteur.

En vertu de l'article 55 de cet arrêté royal, *« avant de proposer la mutation temporaire ou définitive d'un travailleur ou de prendre une décision d'inaptitude, le conseiller en prévention-médecin du travail doit procéder aux examens complémentaires appropriés, qui seront à charge de l'employeur, notamment dans le cas où le travailleur est atteint d'affection présumée d'origine professionnelle et dont le diagnostic n'a pu être suffisamment établi par les moyens définis à l'évaluation de santé périodique. Il doit en outre s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités. Le travailleur peut se faire assister par un délégué du personnel au Comité ou, à défaut, par un représentant syndical de son choix ».*

L'article 56 dispose que *« lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime que le maintien d'un travailleur à son poste de travail ou à son activité est possible, il indique sur le formulaire d'évaluation de santé, à la rubrique F, quelles sont les mesures à prendre pour réduire au plus tôt et au minimum les facteurs de risques en appliquant les mesures de protection et de prévention en rapport avec l'analyse des risques ».*

L'article 57 précise que : *« les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail font l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant d'autres conseillers en prévention, le travailleur et les délégués du personnel au Comité ou, à défaut, les représentants syndicaux, choisis par le travailleur ».*

Selon l'article 58, *« le conseiller en prévention-médecin du travail informe le travailleur de son droit à bénéficier des procédures de concertation et de recours visées par le présent arrêté ».*

L'article 64 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 permet au travailleur d'introduire un recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail ayant pour effet de déclarer son inaptitude au travail exercé, dans le délai prescrit par l'article 65, de sept jours ouvrables à dater de l'envoi ou de la remise au travailleur du formulaire d'évaluation de santé.

L'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 dispose :

« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés ».

- *La cause des contrats*

L'article 1131 du Code civil ancien, inscrit dans le titre III s'appliquant aux contrats et obligations conventionnelles en général dispose :

« L'obligation sans cause, ou sur une fausse cause, ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet » (article 1131 du Code civil).

« La cause est illicite, quand elle est prohibée par la loi, quand elle est contraire aux bonnes mœurs ou à l'ordre public » (article 1133 du Code civil).

« La cause de tout acte qu'il s'agisse d'un acte unilatéral ou d'un contrat peut être définie comme les mobiles déterminants qui ont déterminé les parties à souscrire l'obligation, à conclure l'acte juridique » (Cass.,14 mars 2008,R.G. n°C.05.0380.F,www.juridat.be ; Cass.,24 septembre 2007, Pas.,2007,p. 169 ; P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations, Tome premier, 2010,p. 306).

La licité de l'objet de la cause et de l'objet d'une convention doivent être appréciés au moment de sa conclusion (Cass.,28 novembre 2013,R.G. n° C13.02333.N,www.juridat.be).

- *Le contrat de transaction*

L'article 2044 du Code civil ancien définit la transaction comme *« un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître ».*

Elle est un contrat synallagmatique par lequel les parties se font mutuellement des concessions en vue de terminer ou de prévenir un litige sans pour autant que l'une des parties reconnaisse le bien-fondé des prétentions de l'autre (Cass.,10 novembre 2016, C.16.0142.F, www.juportal.be)

L'article 2048 du même Code dispose que *« pour transiger, il faut avoir la capacité de disposer des objets compris dans la transaction »*, ce qui emporte pour conséquence que le contrat de transaction ne peut comporter des concessions que sur des droits qui sont disponibles (P. Abba, Le contrat de transaction en droit public, Administration publique, 2017/4, p. 348). Il n'est ainsi pas possible de transiger sur l'obligation de cotiser à la sécurité

sociale (P. Marchal, Rép.Not., Tome IX, Contrats divers, Livre IX, La transaction, Bruxelles, Larcier, 2013, n°77).

L'article 2052 dispose que :

« Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion ».

L'article 2053 ajoute toutefois :

« Néanmoins une transaction peut être rescindée, lorsqu'il y a erreur dans la personne ou sur l'objet de la contestation.
Elle peut l'être dans tous les cas où il y a dol ou violence ».

Application.

Monsieur P soutient que la convention conclue le 10 février 2014 est nulle au motif qu'elle repose sur une fausse cause, à savoir la croyance erronée de l'existence d'une force majeure médicale, ce que la ville de Wavre conteste.

Avant d'examiner ce moyen, la Cour estime utile d'examiner le contexte qui a abouti in fine à ce que monsieur P signe ladite convention.

Monsieur P se plaint d'avoir été victime de harcèlement moral et de faits de violence de la part de son collègue, monsieur V , alors que la ville de Wavre, qui estime ces faits non établis, allègue que monsieur P a préparé son coup en tentant de tendre un piège à la ville de Wavre en signant une convention de transaction tout en déposant une plainte (non fondée) à son insu une heure et demi avant la signature de la convention.

Les faits sont situés avant l'entrée en vigueur de la loi du 28 mars 2014 modifiant la loi du 4 août 1996.

Même si ni les dossiers des pièces des parties ni l'instruction faite à l'audience n'ont permis de situer la date à laquelle monsieur Pi a eu une réunion avec madame F dans un café pour se plaindre de la situation vécue au travail (encore que la ville de Wavre semble admettre en terme de conclusions que la rencontre a eu lieu le 28 mai 2013), la ville de Wavre avait en tout cas connaissance de l'existence d'un conflit au travail au sein de la cellule des festivités entraînant une souffrance parmi ses travailleurs (monsieur F compris) et ce par les informations reçues de plusieurs personnes :

-la lettre du 20 octobre 2011 de madame Pi : adressée au collège de la ville de Wavre faisant état de plaintes répétitives des ouvriers de la cellule des festivités concernant le comportement de monsieur F et sollicitant une procédure d'audit externe afin de

« pouvoir détecter la source du problème, et dans le meilleur des cas, de trouver une solution afin de rétablir un équilibre relationnel entre les différents protagonistes ».

-la note du 26 mars 2013 adressée par madame B au bourgmestre, au secrétaire communal et à l'échevine de la culture, du commerce et des festivités signalant les difficultés rencontrées au sein de la cellule des festivités en raison des comportements et discours inquiétants de monsieur P et les plaintes quotidiennes de messieurs Eric Baeyens et V et attirant l'attention de la ville de Wavre sur le risque que cela tourne mal, en suggérant que monsieur P soit orienté dans un poste où il travaillerait seul.

-Le formulaire rempli le 29 mai 2013 par son médecin-contrôle, le docteur Bastin, validant l'incapacité de travail de monsieur P tout en relevant le caractère incertain de la date de reprise du travail et mentionnant l'existence d'un problème conflictuel majeur au niveau du travail nécessitant une intervention directe du service du personnel. Ce médecin a encore précisé dans son formulaire donnant suite au contrôle de l'incapacité de travail de monsieur P rempli le 24 septembre 2013 que la reprise du travail était à espérer le 1er novembre 2013 après un contact avec le service du personnel obligatoire.

-La lettre adressée le 7 janvier 2014 adressée à la ville de Wavre par monsieur P qui après avoir fait référence à une entretien téléphonique du matin, a sollicité la visite de pré-reprise auprès du médecin-conseil de la ville de Wavre en signalant son intention de lui expliquer les situations vécues et présentes.

-Le mail du 4 février 2014 adressé à la responsable du service du personnel de la ville de Wavre, madame N , demandant notamment à quelle date il pourrait venir récupérer ses effets personnels *« sans tomber sur les membres de cette équipe »*.

Au-delà de ces éléments, Il convient de noter que la mention dans le préambule de la convention du 10 février 2014 que *« l'employeur a examiné si un autre travail était disponible pour le travailleur »* illustre elle-aussi que la ville de Wavre connaissait précisément les raisons pour lesquelles monsieur P avait été déclaré incapable de travailler.

La seule démarche que la ville de Wavre démontre avoir entreprise est de décider le 21 octobre 2011 de faire procéder à un audit externe par Adhesia. Elle ne dépose aucun rapport faisant suite à cet audit externe, alors pourtant que l'objectif poursuivi par madame P ayant sollicité cet audit à la ville de Wavre, était de pouvoir détecter le source du problème et trouver une solution afin de rétablir un équilibre relationnel entre les différents protagonistes. L'unique information dont dispose la Cour à propos de cet audit externe résulte de la lettre de madame B du 26 mars 2013 selon laquelle un psychologue est venu pour interroger les trois ouvriers de la cellule des festivités (monsieur P , monsieur B et monsieur V et a demandé à monsieur V de mettre

de l'eau dans son vin. Madame E se plaint elle-même de ne jamais avoir eu de feedback des entretiens menés par le psychologue d'Adhesia ni de rapport concernant ceux-ci et les suites à y donner.

Même si monsieur P n'a pas saisi la personne de confiance ou le conseiller en prévention d'une plainte pour harcèlement moral au travail ou fait(s) de violence pendant son occupation au travail (mais qu'il a tenté à plusieurs reprises de déposer plainte auprès de la police d'Ottignies-Louvain-La-Neuve à partir du mois de novembre 2013), la ville de Wavre savait en tout cas que son incapacité de travail ayant débuté le 29 mai 2013 et s'étant prolongée jusqu'au 31 janvier 2014 avait un lien avec un conflit majeur existant au sein de la cellule des festivités. Elle n'invoque ni ne démontre avoir donné une quelconque suite à la lettre de madame B du 26 mars 2013 (suggérant notamment que monsieur P travaille seul) ni avoir demandé à son service du personnel de rechercher des pistes pour que monsieur Pierre puisse reprendre le travail dans un climat apaisé (par exemple en convoquant monsieur V et monsieur P devant la responsable du personnel pour mettre les points sur les i, en demandant un nouvel audit externe à Adhesia en vue de proposer par écrit des solutions et veiller à leur réalisation, en recherchant d'initiative des alternatives pour que ces deux travailleurs ne prestent plus au sein du même service (quitte à permuter un travailleur d'un autre service),...). Si aucune de ces pistes ne devait déboucher sur un résultat, il appartenait à la ville de Wavre de licencier l'un des deux travailleurs moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, plutôt que de ne rien entreprendre et de laisser le conflit s'enliser au point de déboucher sur une longue incapacité de travail de monsieur P

Même dans sa version applicable à l'époque des faits, la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail et/ou les arrêtés royaux d'exécution (dont notamment l'arrêté royal 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) mettaient à charge des employeurs des obligations dont celle de mettre sur pied un système dynamique de gestion des risques comportant notamment une analyse de risques sur base de laquelle sont entérinées des mesures de prévention en matière notamment de protection de la santé du travailleur au travail et de charge psycho-sociale occasionnée par le travail. Or, le contrôle du bien-être au travail chargée d'une enquête par l' Auditorat du Nivelles releva dans un rapport portant le cachet de l'Auditorat du 5 juin 2014 : *« il n'y a pas eu d'analyse des risques psychosociaux complète. Il existe toutefois des bribes d'analyses relatives à des problèmes ponctuels mais ces dernières ne concernent nullement le présent dossier »*.

A propos de cette plainte pour harcèlement moral et violences, la Cour ne peut suivre la ville de Wavre lorsqu'elle fait état du caractère fantaisiste de cette plainte. Quand bien-même monsieur P avait des difficultés de comportement à l'égard de ses collègues rapportées par mesdames P et B et aurait été manipulateur selon madame E la description très précise qu'il donne des faits de violence et les auditions faites par la police (en particulier celle de monsieur B) permettent ensemble de présumer qu'il a bien

été victime de faits de violence (au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 concernant le bien-être au travail) à deux reprises de la part de son collègue, monsieur V (le lendemain de la fête des Orchidées et le 28 mai 2013, date de début de sa longue période d'incapacité de travail), sans que la ville de Wavre ne renverse cette présomption. La ville de Wavre avait pourtant été avertie de ce risque de dérapage, notamment par la lettre de madame B du 26 mars 2013. La circonstance que monsieur P aurait par son comportement agacé ses collègues et porterait une part de responsabilité dans la réaction de son collègue, monsieur V ne fait pas disparaître sa souffrance entraînée par le conflit au travail (même si ses deux collègues ont également mal vécu le comportement de monsieur Pierre puisqu'ils s'en plaignaient quotidiennement auprès de madame B).

C'est dans ce contexte qu'est intervenue la longue incapacité de travail de monsieur P en raison d'un diagnostic de burn-out décompensé (ayant nécessité un suivi psychiatrique et psychologique), qui l'a conduit in fine, et alors qu'aucune solution ne lui avait été proposée par le service du personnel de la ville de Wavre (malgré les éléments mis en lumière par le médecin-contrôle dès le 29 mai 2013) ou par le conseiller en prévention-médecin du travail (qui n'a pas respecté les obligations mises à sa charge par l'article 55 de l'arrêté royal du 28 mai 2003) et qu'il était toujours suivi par un psychiatre (à raison de minimum deux séances par mois), à accepter de signer la convention constatant la rupture du contrat de travail pour force majeure soumise par la ville de Wavre et dont il ne reçut aucun projet au préalable.

La Cour estime que l'incapacité définitive de monsieur F d'exécuter le travail convenu n'est pas établi à suffisance et que la ville de Wavre ne peut invoquer une force majeure.

La Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, avait déjà décidé par le passé, que le seul certificat médical d'un médecin, fut-il le médecin traitant du travailleur, ne suffit pas en soi à prouver cette incapacité définitive et que l'opinion du travailleur sur sa propre attitude au travail ne prouve pas qu'il est incapable d'exercer le travailleur convenu, étant donné que le travailleur ne dispose pas des connaissances médicales suffisantes pour l'apprécier (C.T. Bruxelles,11 mai 2005,R.G. n° 42903,www.juportal.be ; voir dans le même sens en présence d'une décision d'inaptitude du seul conseiller en prévention-médecin du travail : C.T. Bruxelles,16 juillet 2013,R.G. n° 2012/AB/52,www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles,8 mars 2016,R.G. n° 2014/AB/330 cité par M. Davagle, Incapacité de travail et inaptitude au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, Wolter Kluwer,2017,p. 603 ; C.T. Bruxelles,8 décembre 2020,R.G. n°2017/AB/959,inédit), interprétation que partage la Cour de céans.

En l'espèce, la Cour ignore de quelles informations précises disposaient le médecin-conseil de la mutuelle de monsieur P ou le conseiller en prévention-médecin du travail, et s'ils avaient tous deux connaissance que l'incapacité de travail de monsieur P était liée à un conflit majeur au travail (au sein de la seule cellule des festivités de la ville de Wavre), comme le savait la ville de Wavre.

L'attitude de monsieur P qui ne voulant pas revivre la situation rencontrée au travail pour laquelle il avait voulu porter plainte à la police dès le mois de novembre 2013 et ne se voyant proposer aucune autre solution par son employeur, n'a pas introduit de recours contre la décision du conseiller en prévention-médecin du travail du 4 février 2014 dans les 7 jours, ne permet pas davantage conclure à cette incapacité définitive à accomplir le travailleur convenu.

Sans même prendre position sur la controverse jurisprudentielle concernant la question de savoir si un employeur peut invoquer une force majeure lorsque le conseiller en prévention - médecin du travail ne respecte pas, comme en l'espèce, les obligations mises à sa charge par l'article 55 de l'arrêté royal précité du 28 mai 2003, la Cour estime dans les circonstances de l'espèce, que le burn-out de monsieur P lié à un conflit majeur au travail, ne créait pas une impossibilité définitive pour monsieur P en incapacité du fait de cette situation, d'accomplir le travailleur convenu. Il a d'ailleurs retrouvé du travail comme chauffeur auprès d'un autre employeur. Il suffisait de mettre fin au conflit ou de veiller à ce que monsieur \ et monsieur P ne soient plus en contact pour permettre la reprise du travail par monsieur P ou à défaut d'y parvenir de prendre une décision de licenciement.

En tout état de cause, il est du rôle d'un employeur de veiller au bien-être au travail de ses travailleurs. Or malgré les informations dont elle disposait, l'attitude passive que la ville de Wavre a adopté en l'espèce pour régler le conflit majeur existant au sein de la cellule festivités (qui s'était maintenu malgré l'intervention du psychologue d'Adhesia fin 2011 dont la ville de Wavre ne donne aucun détail) et trouver des solutions, constitue une faute dans son chef, qui a contribué à l'incapacité de travail de monsieur P et à sa prolongation durant une longue durée et fait obstacle à la reconnaissance d'une prétendue force majeure et à la possibilité pour elle de se retrancher derrière celle-ci pour constater la rupture du contrat de travail (voir dans le même sens C.T. Bruxelles,22 mai 2018,R.G. n° 2015/AB/918, inédit ; C.T. Bruxelles, 8 décembre 2020, R.G. n°2017/AB/959, inédit, qui relevait des manquements de l'employeur aux obligations légales en matière de prévention des risques psychosociaux et de bien-être au travail en général en lien avec l'incapacité de travail de la travailleuse). Le fait qu'au cours de la mise en état du dossier, elle ait déposé des listes de certains travailleurs en fonction ou engagés après le départ de monsieur P ne saurait constituer la preuve que la ville de Wavre s'est comporté comme un employeur normalement prudent et diligent, qui tente de régler un conflit au travail et qui cherche activement des solutions (comme celles évoquées ci-avant) pour que le travailleur en incapacité de travail du fait de ce conflit, puisse revenir travailler.

En conclusion, la Cour considère que monsieur P a signé la convention du 10 février 2014 dans la croyance erronée qu'il était définitivement inapte à accomplir le travailleur convenu.

La signature de cette convention repose dès lors sur une fausse cause, en manière telle que cette convention est nulle.

La ville de Wavre ne peut dès lors plus invoquer les dispositions de l'article 4 de cette convention pour faire obstacle au droit de monsieur P d'agir en justice.

2. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

En l'espèce, si malgré la nullité de la convention du 10 février 2014, monsieur P n'est plus venu travailler, il a très rapidement (dans les 15 jours) mis en demeure la ville de Wavre de lui payer une indemnité compensatoire de préavis (après avoir pris conseil auprès de son avocat). Il n'a dès lors pas adopté l'attitude d'un travailleur qui, malgré la nullité de la convention signée le 10 février 2014, est d'accord de rompre le contrat de travail avec son employeur, sans indemnité.

La ville de Wavre, qui connaissant l'origine de l'incapacité de travail de monsieur P et n'ayant pris aucune mesure concrète pour rendre possible son retour au travail dans un climat apaisé, ne pouvait se prévaloir d'une force majeure, a sans offrir aucune autre alternative à monsieur P préparé une convention constatant la rupture du contrat pour force majeure, l'a signé, a remis un C4 à monsieur P n'a pas réagi à la mise en demeure de son conseil du 25 février 2014 invoquant la nullité de ladite convention et réclamant une indemnité compensatoire de préavis et ne l'a jamais invité à reprendre le travail.

Dans ces circonstances qui démontrent la volonté de la ville de Wavre de ne plus exécuter le contrat de travail, la Cour estime que monsieur P est en droit de revendiquer une indemnité compensatoire de préavis à la ville de Wavre

Monsieur P a droit à ce titre au montant non contesté quant au calcul de de 19.502,28 euros brut, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 10 février 2014.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978

Les principes.

Un employeur dispose du droit de licencier ses travailleurs, qu'il s'agisse d'ouvriers ou d'employés.

Sous réserve de l'hypothèse d'un motif grave, l'employeur n'est dès lors en principe redevable d'aucune indemnité s'il respecte le préavis légal ou paye l'indemnité compensatoire de préavis prévue par la loi du 3 juillet 1978.

Dans le souci de rapprocher les niveaux de protection contre le licenciement accordés aux ouvriers, d'une part, et aux employés, d'autre part, le législateur a toutefois instauré une protection spécifique contre le licenciement abusif en faveur des ouvriers (voir les arrêts de la Cour Constitutionnelle n° 56/93 du 8 juillet 1993 et 84/2001 du 21 juin 2001).

Le droit de licenciement n'est dès lors pas discrétionnaire. Ainsi qu'il fut précisé dans les travaux préparatoires en rapport avec l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, « *d'autres dispositions, à caractère social également, concernent (...) la répression des licenciements abusifs. Il n'est dorénavant plus permis d'affirmer que l'employeur a un pouvoir discrétionnaire de licencier par préavis. Désormais, même lorsqu'il donne le préavis légal, l'employeur peut être interpellé sur les motifs de son acte* » (Doc. Parl., Sénat, 1977-1978, 258, 2°, p. 25).

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ainsi :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.
En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.
Sans préjudice de l'article 39, §1er, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de payer à cet ouvrier une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ... ».

Dans son appréciation du caractère abusif ou non du licenciement fondé sur la conduite de l'ouvrier, le juge ne peut se contenter de vérifier si la preuve est rapportée que le licenciement a un lien avec la conduite de l'ouvrier, qu'elle qu'en soit la nature, mais doit vérifier si ledit motif constituait un motif légitime de le licencier ou si au contraire le licenciement fondé sur ce motif est manifestement déraisonnable (voir en ce sens Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p.3 ; voir aussi Cass., 27 septembre 2010, J.T.T., 2011, p. 7 et obs. C. Wantiez).

La Cour de Cassation a également considéré que « *l'article 63 alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail* » (Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, p. 117).

«*L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement*» (Cass., 16 février 2015, RG 13.0085.F, www.juridat.be).

Lorsque l'employeur soutient que le licenciement est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, le juge saisi du litige doit, sans se prononcer sur l'opportunité de la décision de l'employeur, vérifier que les nécessités de fonctionnement sont exactes et que ces nécessités de fonctionnement sont à l'origine du licenciement (voir dans le même sens C.T. Bruxelles,10 mai 2010,R.G n°2008/AB/51322, www.juridat.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).

Application.

Monsieur P invoque que son licenciement est abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La ville de Wavre s'en défend au motif que la rupture des relations de travail avec monsieur P résulte de son inaptitude physique définitive au travail.

Quand bien-même, la Cour a considéré ci-avant qu'il n'était pas démontré à suffisance que monsieur P était définitivement incapable d'exercer le travail convenu et que la convention du 10 février 2014 était fondée sur une fausse cause, il n'en reste pas moins que la rupture du contrat de travail avait un lien avec son aptitude au travail.

Le licenciement n'est dès lors pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Sa demande d'indemnité pour licenciement abusif est dès lors non fondée.

4. La demande d'indemnité pour discrimination sur base de la loi du 10 mai 2007

Les principes.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la Directive européenne 2000/78/CE du 27/11/2000 portant création d'un cadre en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les interdictions de discrimination :

Cette loi crée un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés (article 4,4° de la loi), dont l'état de santé actuel ou futur ou un handicap, en prévoyant des sanctions tant civiles que pénales ainsi qu'un système de partage du fardeau de la preuve.

En vertu de l'article 5 de cette loi, le principe de l'interdiction de discrimination concerne entre-autres la relation de travail dont notamment:

« 1° les conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
-les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
-la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
-la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
(...)
3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :
- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
-l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
-les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».
L'article 14 de cette loi interdit toute forme de discrimination définie comme:

«-la discrimination directe ;
-la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
-le harcèlement ;
-un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

La loi prévoit que l'employeur peut dans certaines limites justifier des distinctions directes ou indirectes.

L'article 7 prévoit que :

« *Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* ».

Toutefois, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophie ou un handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (article 8 §1er).

L'article 8 §2 définit l'exigence professionnelle essentielle et déterminante comme :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 §3).

Les justifications dans le cadre des distinctions indirectes sont organisées par l'article 9 qui précise :

« *Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,*
- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

La notion d'aménagements raisonnables est définie par l'article 4,12° de la loi comme suit :

« mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique ».

Si ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10 mai 2007 n'ont défini la notion de handicap, la Cour de justice de l'Union européenne considère qu'est un handicap au sens de la directive 2000/78/CE : *« une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »* (CJUE,9 mars 2017,C-406/15, point 36 ; CJUE,18 décembre 2014,affaire C-344-13, point 53 et CJUE,11 avril 2013,C-335/11 et C-337/11, points 38 à 47). La Cour de Justice a relevé que : *« en utilisant la notion de « handicap » à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de « maladie ». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue »* (CJUE, 11 juillet 2016,affaire C-13/05).

La Cour de Justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé la manière de déterminer le caractère durable de la limitation en ces termes :

*«**51** la notion de limitation "durable" de la capacité de la personne, au sens de la notion du "handicap" visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.*
(...)
***53** Par ailleurs, le caractère "durable" de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée ä la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chaccin Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).*
***54** S'agissant de la notion de caractère "durable" d'une limitation dans le contexte de l'article 1er de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacon Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).*
***55** Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.*
***56** Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, (...), le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.*
***57** Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et*

scientifiques actuelles» (CJUE,1er décembre 2016,affaire C-395/15, points 51 à 57 ; CJUE,18 janvier 2018, affaire C-270/16,point 28 et CJUE,9 mars 2017,affaire C-406/15,point 36).

L'indemnisation :

La loi du 10 mai 2007 organise des dispositifs de protection, dont la possibilité pour la victime de réclamer une indemnisation à l'auteur de la discrimination qui équivaut à une indemnité forfaitaire égale à six mois ou trois mois de rémunération ou à une indemnité qui couvre la réalité du préjudice à charge pour la victime d'en démontrer l'étendue (article 18).

Le régime probatoire :

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 organise un partage du fardeau de la preuve:

« § 1er Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ;
§ 2 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:
1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.
§ 3 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:
1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Cette règle de partage de la preuve, qui existait déjà dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, n'est pas comme telle une invention du législateur belge mais trouve son origine dans différentes directives européennes (voir notamment article 4 de la directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination sur le sexe, article 8 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, article 10 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, article 9 de la directive 2004/113/CE du Conseil

du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et des services).

A l'occasion d'une autre directive visant l'égalité de traitement (directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)), il a été souligné dans le cadre du 30ème considérant que:

«L'adoption de règles relatives à la charge de la preuve joue un rôle important en ce qui concerne la possibilité de mettre effectivement en œuvre le principe de l'égalité de traitement. Comme la Cour de justice l'a affirmé, il convient donc de prendre des dispositions de telle sorte que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse dès qu'il existe une apparence de discrimination, sauf pour les procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance nationale compétente. Il y a toutefois lieu de préciser que l'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte demeure de la compétence de l'instance nationale concernée, conformément au droit national et/ou aux pratiques nationales. En outre, il revient aux États membres de prévoir, quel que soit le stade de la procédure, un régime probatoire plus favorable à la partie demanderesse».

La difficulté de la personne s'estimant victime d'une discrimination d'apporter la preuve requise a déjà donné lieu à de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne:

- Ainsi, celle-ci a souligné que lorsqu'il s'agit de juger si une mesure constitue une discrimination directe, il appartient à la juridiction de tenir compte de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'affaire, dont notamment la circonstance que la personne à qui une discrimination était reprochée s'était abstenue de produire certaines preuves à la demande de la juridiction (CJUE, Affaire Chez,16 juillet 2015,C-83/14).

- Dans le cadre d'une autre affaire dans laquelle une personne s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son sexe, de son âge et de ses origines ethniques, la Cour de justice de l'Union européenne a par ailleurs précisé ce qui suit en ses attendus 46 et 47:

« Les articles 8, paragraphe 1, de la directive 2000/43, 10, paragraphe 1, de la directive 2000/78 et 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne prévoient pas le droit, pour un travailleur alléguant de façon plausible qu'il remplit les conditions énoncées dans un avis de recrutement et dont la candidature n'a pas été retenue, d'accéder à l'information précisant si l'employeur, à l'issue de la procédure de recrutement, a embauché un autre candidat.
Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un refus de tout accès à l'information de la part d'une partie défenderesse peut constituer l'un des éléments à prendre en compte dans le cadre de l'établissement des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe

ou indirecte. Il incombe à la juridiction de renvoi, en prenant en considération toutes les circonstances du litige dont elle est saisie, de vérifier si tel est le cas dans l'affaire au principal » (CJUE, Affaire Meister,19 avril 2012,C-415/10).

-Plus récemment, la Cour de justice a prononcé un arrêt concernant une travailleuse s'estimant victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, dont l'attendu 56 met en évidence qu'il convient d'apprécier avec une certaine souplesse les preuves de l'apparence d'une discrimination à apporter:

« Eu égard, notamment, à la nécessité d'assurer l'effet utile de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54, cette disposition doit être interprétée, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 63 de ses conclusions, en ce sens qu'elle permet à un travailleur s'estimant lésé par une discrimination indirecte fondée sur le sexe d'étayer une apparence de discrimination en se fondant sur des données statistiques générales concernant le marché du travail dans l'État membre concerné, dans le cas où il ne saurait être attendu de l'intéressé qu'il produise des données plus précises relatives au groupe de travailleurs pertinent, celles-ci étant difficilement accessibles, voire indisponibles » (CJUE, Affaire Schuch-Ghannadan,C-274-18).

Les auteurs de la proposition de loi ayant donné lieu à la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination ont justifié la règle de partage de la preuve par la position de faiblesse dans laquelle se trouve la victime de la discrimination par rapport à l'auteur de l'acte (Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Session de 2001-2002,Document législatif n°2-12/15,p. 2).

Ainsi que mentionné lors des travaux parlementaires ayant abouti aux lois anti-discrimination du 10 mai 2007, « *chacune des trois lois comportent un chapitre identique relative au renversement de la charge de la preuve. A dire vrai, il s'agit davantage d'un "partage de la charge de la preuve". Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (prima facie case; au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le fiat de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004,pt B.84)*

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre desdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'Etat, à l'exception des procédures pénales.
Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à titre exemplatif: les statistiques et les tests de

situation » (Chambre des représentants de Belgique, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, Doc 51,2722/001,pp. 5 et 6).

La Cour constitutionnelle a également relevé ce qui suit dans un arrêt 17/2009 du 12 février 2009 (considérant B93.3):

« A cet égard, il convient avant tout de constater qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc. parl., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).
Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (article 30, § 2, 2°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 2°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 2°, de la loi « genre »), c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur.
Les faits précités ne peuvent toutefois avoir un caractère général, mais doivent pouvoir être imputés spécifiquement à l'auteur de la distinction. Dès lors que, selon les dispositions attaquées, les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes caractérisées par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées font naître une présomption de discrimination directe (article 30, § 2, 1°, de la loi anti-racisme, article 28, § 2, 1°, de la loi générale anti-discrimination et article 33, § 2, 1°, de la loi « genre »), cette récurrence doit exister dans le chef de ces personnes.
Il doit en être de même pour les faits qui peuvent faire présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un des motifs mentionnés dans les lois attaquées. Il ne suffit pas de démontrer sur la base de statistiques qu'un motif apparemment neutre lèse des personnes caractérisées par un motif mentionné dans les lois attaquées. Il faut démontrer en outre que le défendeur était conscient de cette situation. Les données statistiques doivent par ailleurs satisfaire à certaines exigences de qualité pour que le juge puisse en tenir compte (...) ».

Application.

Monsieur P soutient que son licenciement est fondé sur son état de santé et/ou sur un handicap et constitue une discrimination prohibée par la loi du 10 mai 2007.

Quand bien-même la Cour n'a pas reconnu que monsieur P était définitivement incapable d'exercer le travail convenu et que l'affection médicale à l'origine de son incapacité de travail du 28 mai 2013 au 31 janvier 2014 soit ou non reconnue comme un

handicap, il est manifeste en l'espèce que la rupture du contrat de travail de monsieur P était directement fondée sur son état de santé actuel.

La ville de Wavre qui savait que l'incapacité de travail de monsieur P trouvait son origine dans le conflit majeur rencontré au travail, n'a pris aucune mesure concrète ni pour éviter cette incapacité ni pour rendre possible le retour au travail de monsieur Pierre dans un climat apaisé (voir les pistes déjà évoquées ci-avant: convoquer monsieur V et monsieur P devant la responsable du personnel pour mettre les points sur les i, demander un nouvel audit externe à Adhesia en vue de proposer par écrit des solutions et de vérifier leur réalisation, rechercher d'initiative des alternatives pour que ces deux travailleurs ne prestent plus au sein du même service (quitte à permuter un travailleur d'un autre service, ...). Elle ne peut se retrancher derrière les carences du conseiller en prévention - médecin du travail, qui n'a pas respecté les obligations mises à sa charge par l'article 55 de l'arrêté royal précité du 28 mai 2003, pour justifier son comportement.

La ville de Wavre ne démontre pas que cette distinction directe fondée sur l'état de santé actuel de monsieur P était justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

Compte-tenu du contexte qui a débouché sur la signature par monsieur P de la convention constatant erronément la rupture du contrat de travail pour force majeure, ni la signature de cette convention ni l'attitude de monsieur P dans les jours qui ont précédé ne sauraient remettre en cause cette discrimination.

Monsieur P a dès lors droit aux dommages et intérêts forfaitaires équivalents à 6 mois de rémunération brute prévus par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, soit un montant non contesté quant au calcul de 20.121,77 euros, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 10 février 2014.

Il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur le traitement fiscal de cette somme.

5. La demande de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement visée aux articles 88 et suivants de l'arrêté royal du 28 septembre 1984

Les principes.

L'article 88 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités dispose :

« § 1er. L'autorité qui envisage de licencier un membre du personnel qui a été désigné conformément à l'article 88, et pour autant que l'organisation syndicale qui l'a désigné soit encore représentative, en informe, par lettre recommandée à la poste, le membre du personnel concerné, l'organisation syndicale qui l'a désigné et le président du comité supérieur de concertation dont relève le service public qui occupe ce membre du personnel.
La lettre contient la motivation détaillée sur laquelle l'autorité se base pour envisager le licenciement. A la lettre adressée au membre du personnel concerné l'autorité joint une copie des pièces éventuelles qui sont évoquées directement ou indirectement dans la motivation détaillée.
§ 2. L'organisation syndicale concernée dispose d'un délai de dix jours, à compter du jour de la réception de la lettre de l'autorité, pour demander au président du comité supérieur de concertation, par lettre recommandée à la poste, une réunion spéciale de ce comité. Le délai commence à courir le jour où la lettre recommandée est présentée par la poste à l'adresse de l'organisation syndicale.
Le président fixe la date de cette réunion spéciale.
§ 3. Le comité supérieur de concertation est composé conformément aux articles 41 et 42. Toutefois, la délégation de l'autorité et les délégations des organisations syndicales ne peuvent s'adjoindre des techniciens.
Le membre du personnel, dont le licenciement est envisagé, ne peut siéger dans le comité lors de cette réunion spéciale.
§ 4. Le secrétaire du comité supérieur de concertation envoie, par lettre recommandée à la poste, les convocations aux membres de la délégation de l'autorité ainsi qu'aux organisations syndicales siégeant au sein de ce comité, au moins dix jours avant la date fixée pour la réunion spéciale.
A la convocation est annexée une copie des lettres qui ont été envoyées au président du comité conformément aux dispositions des §§ 1er et 2.
§ 5. Ni l'absence d'un ou de plusieurs membres, régulièrement convoqués, de la délégation de l'autorité, ni celle d'une ou de plusieurs délégations d'organisations syndicales, régulièrement convoquées, ne vicient la validité de la procédure.
§ 6. Le président dirige les débats et assure l'ordre de la réunion.
A la fin de la réunion, le président constate l'existence d'un avis unanime ou d'avis divergents.
§7. Le secrétaire rédige un procès-verbal de la réunion.
Celui-ci mentionne :

1° l'objet de la réunion;
2° le nom des membres de la délégation de l'autorité présents, excusés ou absents;
3° la dénomination des organisations syndicales présentes, excusées ou absentes et le nom des membres des délégations de ces organisations syndicales, qui sont présents ou excusés;
4° l'avis unanime ou les avis divergents des membres des délégations présentes.
Le procès-verbal est signé par le président et le secrétaire.
§ 8. Dans les dix jours qui suivent le jour de la réunion, une copie du procès-verbal est envoyée, par lettre recommandée à la poste, aux membres de la délégation de l'autorité et aux organisations syndicales siégeant au sein du comité ainsi qu'à l'autorité qui envisage de licencier le membre du personnel.
Les membres de la délégation de l'autorité et les organisations syndicales disposent d'un délai de cinq jours ouvrables, après l'envoi du procès-verbal, pour communiquer leurs observations au président par lettre recommandée à la poste. Les observations sont annexées au procès-verbal. Le procès-verbal devient définitif à l'expiration de ce délai.
Sans préjudice du § 9, l'autorité ne peut notifier le congé qu'à partir du lendemain du jour de l'expiration du délai visé à l'alinéa 2.
§ 9. Sauf en cas d'avis unanime favorable au licenciement envisagé, l'autorité doit motiver sa décision éventuelle de licencier. La motivation doit contenir une réponse aux arguments mentionnés dans le procès-verbal qui vont à l'encontre du licenciement envisagé. La motivation ne peut se fonder sur d'autres faits que ceux mentionnés dans la lettre visée au § 1er.
Cette motivation doit être communiquée, au plus tard le jour de la notification du congé donné par l'autorité, par lettre recommandée à la poste, à l'organisation syndicale qui a désigné le membre du personnel concerné, à ce membre du personnel, ainsi qu'au président du comité supérieur de concertation ».

L'article 90,6° de cet arrêté royal prévoit que cette procédure n'est pas applicable lorsque le contrat prend fin pour cause de force majeure.

Aucune indemnité n'étant prévue par l'article 88 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 au cas où la procédure n'a pas été respectée, le travailleur qui entend se fonder sur ce non-respect pour réclamer une indemnité, a la charge de prouver que ce non-respect a entraîné le dommage qu'il réclame. Il ne se justifie pas dans pareil cas de considérer que ce travailleur aurait droit par analogie à titre de dommage et intérêts à l'indemnité prévue par la CCT n°5 inapplicable au secteur public.

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

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

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

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

« Le juge du fond apprécie en fait l'existence d'un dommage causé par un acte illicite et le montant destiné à le réparer intégralement. Il peut recourir à une évaluation ex aequo et bono s'il indique la raison pour laquelle le mode de calcul proposé par la victime ne peut être admis, et constate en outre l'impossibilité de déterminer autrement le dommage qu'il a défini»(Cass.,2 mars 2016,P. 15.0929.F,www.juridat.be). En matière de perte d'une chance, il sera procédé à une évaluation ex aequo et bono, soit lorsque le juge ne peut pas cerner scientifiquement la probabilité de réalisation de la chance soit lorsque l'enjeu lui-même ne peut être approché que forfaitairement, faute de données matérielles objectives (A. Cataldo et A. Putz, La preuve des conditions de la responsabilité aquilienne: le recours à la perte de chance in "C. Delforge, La preuve en droit privé: quelques questions spéciales,Larcier,2017,p. 61, n°35).

Application.

Monsieur P fait valoir que dès lors qu'il appartenait à la délégation syndicale du syndicat libre de la fonction publique, la ville de Wavre aurait dû respecter la procédure prévue par les articles 88 et suivants de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 et que le non-respect de cette procédure a entraîné la perte d'une chance d'éviter son licenciement et justifie l'octroi d'une indemnité égale à la rémunération brute d'un an par analogie avec ce que prévoit l'article 20 de la CCT n°5 applicable au secteur privé.

La ville de Wavre n'a pas respecté la procédure prévue par les articles 88 et suivants de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Cela étant, ce non-respect est intervenu de l'accord de monsieur P (même fondé sur la croyance erronée qu'il était définitivement incapable d'exécuter le travail convenu et qu'il n'avait d'autre choix que de signer la convention constatant la rupture du contrat de travail en raison d'une force majeure).

Dans ces circonstances, la Cour n'estime pas que le non-respect de la procédure constitue une faute en lien de causalité avec la perte d'une chance d'éviter son licenciement.

Ce chef de demande est dès lors non fondé.

6. La demande de 100.000 euros dommages et intérêts sur pied de l'article 382 du Code civil

Cette demande n'étant formée qu'à titre subsidiaire si la Cour devait considérer la convention signée le 10 février 2014 était valide, il n'y a pas lieu de l'examiner compte-tenu de la reconnaissance de la nullité de ladite convention par la Cour.

7. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1er 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).

La longueur des conclusions déposées par la ville de Wavre (45 pages en 1ère instance et 87 pages en appel) ne suffit pas dans les circonstances de l'espèce à conclure à la complexité de l'affaire au sens de l'article 1022 du Code judiciaire qui aurait justifié de s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure déjà élevé en tenant compte de l'addition des montants des différentes demandes formées par monsieur P Monsieur P n'a pas suivi cette multiplication des pages de conclusions et le complexe de faits autour desquels gravitent les différents chefs de demande reste relatif.

Monsieur P a obtenu partiellement gain de cause.

Pour en tenir compte, la Cour estime justifié de condamner la ville de Wavre à prendre en charge ses propres dépens et les dépens de monsieur P à concurrence de 3.000 euros pour la 1ère instance et de 3.500 euros pour l'appel en s'inspirant de l'indemnité de procédure de base qui aurait été allouée pour une demande comprise entre 40.000 euros et 60.000 euros, fourchette dans laquelle rentrent les montants accordés à monsieur P en tenant compte des intérêts moratoires, outre les frais de citation de 187,84 euros.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Condamne la ville de Wavre à payer à monsieur P

-la somme de 19.502,28 euros brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 10 février 2014 ;

-la somme de 20.121,77 euros, à titre de dommages et intérêts fondés sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts moratoires à partir du 10 février 2014 ;

Déboute monsieur P pour le surplus de ses demandes ;

Condamne la ville de Wavre à supporter ses propres dépens et les dépens de monsieur P taxés par la Cour à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure de 1ère instance, 3.500 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel et de 187,84 euros à titre de frais de citation.

Ainsi arrêté par :

conseiller,
., conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de ' greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 6lème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 29 juin 2022, où étaient présents :

conseiller,
. greffier