



Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
Date du prononcé 19 décembre 2023
Numéro du rôle 2020/AB/404
Décision dont appel 18/5102/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRET

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

Monsieur Bruno D. M., domicilié à, n° RN

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître B. J., avocat à .

contre

L'HOPITAL UNIVERSITAIRE DES ENFANTS REINE FABIOLA (l'HUDERF en abrégé), inscrite
auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0260.238.627, et dont le siège
social est établi à 1020 BRUXELLES, avenue Jean-Joseph Crocq 15,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître T. Alexandra loco Maître D. Ch., avocat à .

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué,
- la requête d'appel reçue le 11 juin 2020 au greffe de la cour,
- les dernières conclusions déposées par les parties,
- les dossiers de pièces des parties.

2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 22 novembre 2023. La cause a été prise ensuite en délibéré.

3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

4. L'appel principal, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable. Il en va de même pour l'appel incident.

II. Le jugement dont appel

5. Monsieur D. M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« Monsieur D. M. postule la condamnation de l'HUDERF au paiement de :

- la somme provisionnelle de 10.000 EUR à valoir sur une indemnité égale à 6 mois de rémunération en raison du licenciement intervenu alors qu'il avait déposé une plainte en harcèlement ;

- une somme provisionnelle de 3.000 EUR à valoir sur une indemnité égale à deux mois de rémunération, pour défaut d'audition utile ;

- une somme provisionnelle de 10.000 EUR à valoir sur une indemnité correspondant à 6 mois de rémunération pour licenciement abusif ;

Monsieur D. M. demande également que l'HUDERF soit condamné à déposer au dossier de la procédure, dans le mois du jugement à intervenir, le relevé des montants en brut et en net correspondant à 15 mois de rémunération.

Monsieur D. M. estime que la demande reconventionnelle de l'HUDERF doit être déclarée irrecevable et à titre subsidiaire, non fondée.

Quant aux dépens, Monsieur D. M. demande de condamner l'HUDERF aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 EUR. »

6. L'HUDERF a demandé au tribunal, à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur D. M. à lui payer 2.500 € au titre de dommages et intérêts pour dépôt abusif d'une demande d'intervention psychosociale formelle, à augmenter des intérêts judiciaires.

7. Par un jugement du 15 avril 2020 (R.G. n° 18/5102/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« 1. Sur l'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies de la loi du 4.8.1996

Dit la demande Monsieur D. M. recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur D. M. de ce chef de demande.

2. Sur l'indemnité pour défaut d'audition utile

Dit la demande Monsieur D. M. recevable et non fondée.

En conséquence,

Déboute Monsieur D. M. de ce chef de demande.

3. Sur le licenciement abusif

Dit la demande Monsieur D. M. recevable et partiellement fondée.

En conséquence,

Condamne l'HUDERF à payer à Monsieur D. M. la somme de 1,00 EUR symbolique à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts compensatoires à compter du 3 mai 2018. »

4. Sur la demande reconventionnelle de l'HUDERF

Dit la demande reconventionnelle de l'HUDERF recevable mais non fondée.

En conséquence,

Déboute l'HUDERF de ce chef de demande.

5. Sur les dépens

Dit pour droit que l'indemnité de procédure au taux de base et relative à la demande principale, doit être liquidée à la somme de 3.600 EUR.

Après avoir fait application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, il y a lieu de compenser les dépens et ventiler l'indemnité de procédure de la manière suivante :

- Monsieur D. M. supportera 1.800 EUR (1/2)

- l'HUDERF supportera 1.800 EUR (1/2)

Dit pour droit que la contribution forfaitaire au Fonds budgétaire de deuxième ligne de 20 EUR sera prise en charge, selon les mêmes proportions.

6. Dit y avoir lieu à exécution provisoire.

Conformément à l'article 1397 al. 2 du Code judiciaire, autorise l'exécution provisoire du jugement, nonobstant tout recours, sans possibilité de caution, ni de cantonnement. »

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de Monsieur D. M. et ses demandes

8. Monsieur D. M. demande à la cour du travail ce qui suit :

« Recevoir le présent appel et le déclarer fondé ;

En conséquence, mettre à néant le jugement a quo et, la Cour émendant et faisant ce que le premier juge eût dû faire,

Condamner la partie intimée au paiement des sommes provisionnelles de

- 10.000 € à valoir sur une indemnité égale à six mois de rémunération en raison du licenciement intervenu alors que le concluant avait déposé une plainte en harcèlement ;

- 3.000 € à valoir sur une indemnité égale à deux mois de rémunération pour défaut d'audition utile ;

- 10.000 €, à valoir sur une indemnité correspondant à six mois de rémunération pour licenciement abusif ;

Condamner la partie intimée à déposer au dossier de la procédure, dans le mois de l'arrêt à intervenir, le relevé des montants bruts et nets correspondant à 15 mois de rémunération ;

Condamner la partie intimée au paiement des intérêts compensatoires à dater du 3 mai 2018 et aux dépens des deux instances ;

Statuant sur l'appel incident,

Recevoir l'appel, le déclarer non fondé, en débouter la partie intimée, appelante sur incident, et la condamner aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure et la contribution forfaitaire au fonds budgétaire de 2ème ligne.»

L'objet de l'appel incident de l'HUDERF et ses demandes

9. L'HUDERF demande à la cour du travail de Bruxelles de :

« -Déclarer l'appel principal recevable et non fondé ;

- Déclarer l'appel incident recevable et fondé ;

- Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a dit non fondées les demandes de Monsieur D. M. relatives à l'indemnité de protection liée au dépôt d'une demande d'intervention psychosociale formelle et au défaut d'audition utile ;

- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré partiellement fondée la demande de Monsieur D. M. relative au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et, faisant ce que le tribunal eut dû faire, déclarer cette demande entièrement non fondée,

- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a dit non fondée la demande reconventionnelle de l'HUDERF relative à l'introduction abusive d'une demande d'intervention psychosociale formelle et, faisant ce que le tribunal eut dû faire, condamner Monsieur D. M. au paiement de dommages-intérêts d'un montant de 2.500 EUR pour avoir introduit abusivement une demande d'intervention psychosociale formelle ;

- Réformer le jugement dont appel en ce qu'il a compensé les dépens et, faisant ce que le tribunal eut dû faire, condamner Monsieur D. M. aux dépens de première instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 EUR, et laisser à sa charge l'intégralité de la contribution de 20 EUR au Fonds budgétaire de deuxième ligne ;

-Condamner Monsieur D. M. aux dépens d'appel, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 3.600 EUR. ».

IV. Les faits

10. Le 12 septembre 2014, Monsieur D. M. a conclu avec l'HUDERF un contrat de travail en qualité de directeur général de l'HUDERF. Il est entré en service le 20 octobre 2014.

11. Le 27 septembre 2017, le conseil d'administration d'IRIS a désigné Monsieur G. en qualité de « *commissaire spécial* » auprès de l'HUDERF avec pour mission, notamment, de dresser l'état de la situation et d'établir un diagnostic pour la mi-novembre, de déterminer les mesures nécessaires au redressement financier et les faire mettre en œuvre dans la foulée, d'accompagner le processus budgétaire 2018 et l'élaboration du plan d'établissement et du plan financier 2017-2019 « *à adopter pour le 15 décembre 2017 au plus tard* » et de présenter un rapport mensuel sur l'exécution de sa mission.

12. Le 30 novembre 2017, Monsieur D. M. a saisi le conseil d'administration de l'HUDERF de la note suivante :

« Je constate que notre hôpital est confronté aujourd'hui à deux défis majeurs et urgents.

D'une part, le fonctionnement du Comité de direction est remis en cause par certaines personnes, y compris par des personnes extérieures de l'hôpital. Même si sur de nombreuses questions, il existe souvent un consensus entre nous, je dois constater et reconnaître une détérioration ces derniers mois des relations au sein de ce comité. En tant que Directeur général, il est de mon rôle d'en assumer la responsabilité et d'œuvrer pour y remédier.

D'autre part, la confection du budget 2018 se révèle particulièrement compliquée. L'extrapolation du résultat à l'heure actuelle est très insatisfaisante. Avec près de 11 millions € de déficit, le travail pour aboutir à un objectif budgétaire qui soit acceptable pour la santé financière de l'institution me paraît très lourd et je dois constater le manque de moyens à l'heure actuelle dont dispose notre hôpital pour identifier objectivement les sources de cette détérioration du résultat, pour détailler cette extrapolation par département et ainsi travailler avec chacun des responsables concernés à l'identification des problèmes et à l'élaboration des solutions nécessaires.

Ainsi, dans l'intérêt supérieur de l'hôpital, je formule trois demandes au Conseil d'administration :

1. En tant que Directeur général, je me dois d'être à la hauteur des attentes du CA et du personnel quant à l'exercice de mes responsabilités. Pour faire taire certaines rumeurs sur ma manière de les assumer, je demande à être évalué de manière impartiale quant à mon management et à la pertinence des actions entreprises depuis le début de mon mandat. Cette évaluation doit permettre au CA de se forger un avis et décider de la confiance qu'il m'accorde pour assumer la gestion quotidienne de notre hôpital.

2. Le Comité de direction est la clé de voûte du bon fonctionnement de l'hôpital. Il doit inspirer, initier, coordonner, gérer toutes les équipes de l'hôpital. Je demande une

évaluation à 360° du fonctionnement de notre Comité de direction. Pas une évaluation de chacun de ses membres (à l'exception de moi-même), car je comprends de divers entretiens que j'ai eus, que cette pratique n'est pas usuelle pour certains et qu'ils la ressentiraient comme une source de tensions. Je demande que cette évaluation collective soit faite de manière externe et impartiale et vise à formuler des recommandations pour, ensemble, faire progresser le fonctionnement collégial de notre Comité de direction. Le CA décidera des mesures à prendre sur la base de cette évaluation.

3. La confection d'un budget fiable et qui ne mette pas en péril la santé financière de l'institution à l'avenir est une priorité absolue. Vu la taille réduite de nos ressources et l'urgence et l'ampleur du travail à accomplir, je demande un renfort temporaire d'un expert extérieur pour coordonner les travaux nécessaires pour ce faire. Cet expert pourrait être une personne détachée d'un autre hôpital du réseau. Si ce n'est pas possible, je demande d'être chargé de recruter un interim manager financier qui mènera une mission temporaire (jusqu'à l'approbation du budget par le CA) avec l'appui de nos équipes internes.

Veuille le Conseil d'administration se prononcer sur ces trois demandes afin de les mettre en œuvre très rapidement ».

13. Lors de sa réunion du 7 décembre 2017, le conseil d'administration a approuvé la décision de lancer une évaluation individuelle du DG et une évaluation collective du comité de direction de l'hôpital¹. À l'issue d'un marché public, la société de consultance externe Quintessence a été désignée.

14. Monsieur D. M. a alors été soumis à un assessment. Quintessence conclut dans son avis final que « *Sur la base des résultats de l'Assesment Centre, complété par les entretiens effectués par Quintessence Consulting avec l'ensemble des membres du Comité de Direction, nous formulons un avis positif pour le fonctionnement de M. D. M. dans le poste qu'il occupe* ». Le rapport relève des points d'attention, à savoir que Monsieur D. M. doit « *veiller à mieux anticiper les résistances* » ; *sa franchise et son style direct lequel peut dans certains cas heurter les sensibilités de certains interlocuteurs et il doit s'y montrer vigilant* ».

15. Quintessence a procédé également à une analyse approfondie du fonctionnement du comité de direction de l'HUDERF :

- *S'agissant de la direction médicale, les recommandations sont les suivantes : « Afin qu'ils soient en mesure d'assumer leurs responsabilités organisationnelles, nous recommandons que le DGM (le directeur général médical) et le MC (médecin chef) prennent leurs dispositions pour consacrer dans les meilleurs délais au moins 80 % de leur temps de travail aux responsabilités liées à la direction médicale (...). Cette proportion de leur temps nous semble indispensable pour leur donner les moyens de mener à bien leurs tâches respectives en faisant bénéficier l'HUDFERF de leurs connaissances et de leurs*

¹ Pièce 23 du dossier de Monsieur D. M.

savoir-faire, dont l'excellente a été unanimement soulignée par les personnes interrogées et présentée comme un atout majeur pour l'HUDERF » ;

- À propos de la direction financière, le rapport Quintessence indique: « *Nous recommandons que le DF (directeur financier) change de poste pour prendre dans les meilleurs délais (à définir par le CA) un nouveau poste d'expert au sein de la direction financière, sans responsabilité managériale, afin de pouvoir continuer à faire bénéficier l'institution de son dévouement et ce dans un domaine où il dispose d'une forte expertise. Nous recommandons de procéder au recrutement d'un nouveau DF, via un mode de recrutement objectif (Assessment Centre). La fiche de poste pour cette fonction, comportant notamment des obligations en termes de reporting régulier à toutes les parties concernées, devrait être rédigée par le département RH dans un délai de 15 jours.*».

- Quant aux relations entre le directeur général et le directeur général médical, le rapport de Quintessence écrit : « *..., nous recommandons tout d'abord de mettre en place dans les meilleurs délais quatre demi-journées de travail entre le DG et le DGM, accompagnés d'un consultant, avec trois objectifs :*
 - 1. Etablir ensemble une liste la plus exhaustive possible des différentes tâches à accomplir par les membres du CODIR*
 - 2. Répartir ensemble les rôles et les responsabilités des membres du CODIR pour chacune de ces tâches, selon le modèle RACI.*
 - 3. Convenir ensemble de l'organigramme : qui rapport à qui. A l'issue de ces quatre demi-journées de travail, nous recommandons que le DG et le DGM présentent au conseil d'administration un document comportant une répartition claire et exhaustive des rôles et des responsabilités de chacun et un organigramme complet, qu'ils s'engagent à respecter. Cette présentation doit avoir lieu d'ici fin mars 2018.*
Dans le cas où ces documents sont validés par le CA, nous recommandons que les ressources humaines s'engagent à fournir, dans un délai de 3 mois, des fiches de postes pour l'ensemble du personnel de direction, sur la base de l'organigramme et du RACI. Dans le cas où ces documents ne sont pas validés par le CA, notre recommandation est de procéder dans les meilleurs délais au licenciement du DG et du DGM et au recrutement d'un nouveau DG et d'un nouveau DGM ».

16. Lors de la réunion du 1^{er} février 2018, le conseil d'administration de l'HUDERF a constaté que la situation financière de l'hôpital s'était gravement détériorée et qu'un plan de redressement devait être établi de manière impérative et urgente. Cependant, au regard des dissensions graves au sein du comité de direction, il a estimé que cet organe n'était pas en état d'établir un plan de redressement de manière sereine, collégiale et efficace.

Il a par conséquent été décidé de désigner à cette fin un intérim manager, en la personne de Monsieur de DREE, par ailleurs directeur général de l'hôpital Brugmann, et ceci pour une durée de trois mois reconductible avec effet immédiat².

² Pièce 6.a du dossier de l'HUDERF

17. Le contenu du rapport relatif aux difficultés de fonctionnement du comité de direction et des recommandations suggérées par Quintessence a été ensuite discuté lors de différents conseils d'administration qui se sont tenus de manière très rapprochée au mois de mars 2018³.

18. Monsieur D. M. (DG) et le Docteur C. (DGM) ont ainsi été entendus lors du CA du 20 mars 2018.

Suite à ces auditions, le CA de l'HUDERF a suggéré la mise en place d'un modèle « 2 + 2 » au sein du comité de direction. Selon ce modèle, Monsieur de D. serait chargé d'une mission de redressement de l'institution en support au directeur général. La durée de cette mission vaudrait jusqu'à l'âge de la pension du Docteur C. (plus ou moins deux ans) et, parallèlement, un médecin serait adjoint à celui-ci afin de préparer sa succession en qualité de directeur général médical⁴.

19. Lors du conseil d'administration du 23 mars 2018⁵, il a été opté pour la mise en place d'un tel comité de direction, composé ainsi de quatre personnes, pour autant qu'une description claire des rôles et des responsabilités de chacun des acteurs soit définie.

Un groupe de travail a donc été mis en place au sein du CA afin de rédiger un projet de répartition des rôles et responsabilités de chacun, lequel devrait être soumis au CA du 29 mars 2018.

Ce groupe de travail s'est réuni le 26 mars 2018 et a pu constater le peu d'enthousiasme des quatre acteurs concernés. Il a attiré l'attention des membres du CA sur les risques que pourrait engendrer la mise en place d'un tel scénario sur la sérénité au sein de la direction de l'hôpital.

Des solutions alternatives ont, à cette occasion, été envisagées⁶ dont celle du recrutement d'un nouveau directeur général et une proposition d'offrir à Monsieur D. M. une fonction liée à son expertise et ses compétences au sein de l'association faîtière IRIS ou au sein d'un autre hôpital, pourvu qu'il l'accepte.

20. Lors du CA du 29 mars 2018, il a été constaté à l'unanimité :

³ Pièces 6b à 6e de l'HUDERF

⁴ Pièce 6c de l'HUDERF

⁵ Pièce 6d de l'HUDERF

⁶ Pièce 6f de l'HUDERF

- L'impossibilité pour le directeur général et le directeur général médical de travailler ensemble et le risque que cette mésentente faisait courir à l'institution en raison de la désorganisation que la situation engendrait.
- L'impossibilité de mettre en œuvre le scénario dit « 2 + 2 », eu égard au peu d'enthousiasme des parties prenantes.

Le CA a alors décidé de mandater en son sein un groupe de travail afin d'entendre Monsieur D. M. et le Docteur C. en vue de:

- leur proposer des solutions alternatives : Il s'agit d'une piste d'une fonction au sein du réseau IRIS pour Monsieur D. M., le recrutement d'un nouveau directeur général financier et l'affectation du Docteur C. à des missions académiques et de recherches ; un nouveau directeur général médical devant être recruté pour les autres missions ;
- le cas échéant, de leur éventuel, respectivement licenciement pour le directeur général et une proposition alternative pour le directeur général médical.

21. Dans ce contexte, Monsieur D. M. a été entendu le 25 avril 2018 en présence de son avocat.

22. Le 26 avril 2018, la vice-présidente du CA, Madame F., a adressé à Monsieur D. M. le procès-verbal de Monsieur D. M. pour approbation⁷. Ce procès-verbal a ensuite été approuvé par le CA lors de sa réunion du 3 mai 2018 (les propositions d'amendements du conseil de Monsieur D. M. ont été rejetées car ne reflétant pas fidèlement l'entretien).

23. Le 30 avril 2018, le conseil de Monsieur D. M. a adressé le procès-verbal tel qu'approuvé par son client mais totalement amendé et complété⁸. Par la même occasion, il a indiqué que son client avait déposé une plainte formelle pour harcèlement et qu'il assisterait avec son client à la réunion prévue le mercredi 2 mai 2018 dans les bureaux de l'association faîtière IRIS en vue d'examiner les possibilités de reclassement de Monsieur D. M..

24. Le 2 mai 2018, une réunion s'est tenue dans les bureaux du réseau IRIS, en présence de Monsieur D. M., de son conseil, de Madame F., ainsi que de l'administrateur délégué et le président du réseau IRIS, en vue de clarifier le contenu d'une fonction que le CA d'IRIS, sur proposition de son Président, pourrait proposer à Monsieur D. M. ainsi que le barème applicable.

⁷ Pièce 8 de l'HUDERF.

⁸ Pièce 9 de l'HUDERF.

25. Le 3 mai 2018 à 11h36, le conseil de Monsieur D. M. a informé Madame F. que son client souhaitait poursuivre l'exercice de ses fonctions et que, malheureusement, il devait constater qu'aucune offre de fonction ne lui avait été faite pouvant être considérée comme équivalente, que ce soit en termes de contenu ou de rémunération⁹.

26. Le 3 mai 2018 à 12h29, soit une demi-heure avant le début du CA de l'HUDERF, le conseil de Monsieur D. M. a écrit directement un courriel à Madame F. afin de lui indiquer que, suite à une question qu'elle avait posé la veille, c'est bien elle qui était visée par la plainte pour harcèlement de son client¹⁰.

27. Il résulte des dossiers respectifs des parties que le 3 mai 2018, Monsieur D. M. a introduit auprès du conseiller externe en prévention CESI une demande formelle d'intervention psychosociale pour faits de harcèlement moral et violence. Cette demande a été acceptée par le CESI par courrier adressé à Monsieur D. M. en date du 7 mai 2018¹¹. Madame F. en a été informée par courrier du CESI du 7 mai 2018¹².

28. Lors de la réunion du CA du 3 mai 2018 à 13h00, l'HUDERF a décidé notamment du licenciement de Monsieur D. M.. Le CA a motivé sa décision sur base des éléments suivants¹³ :

«

- *L'ensemble du CA fait le constat qu'il convient de mettre en place une nouvelle gouvernance au sein de l'HUDERF pour préserver les intérêts de l'institution et sa pérennité.
Le conseil d'administration a constaté l'existence d'une mésentente persistante entre le Directeur général et le Directeur général médical, laquelle a été confirmée lors de l'audition le 25 avril 2018 et ce malgré les initiatives et propositions qui avaient été entreprises précédemment. Le conseil d'administration se doit donc de mettre un terme au blocage décisionnel qui en découle.*

- *La fonction de Directeur général impose une collaboration étroite entre ce dernier et le Conseil d'administration ainsi qu'une collaboration et une concertation avec la direction de l'hôpital et en particulier avec la direction générale médicale. Le Directeur général doit également veiller à une bonne collaboration et concertation avec le Conseil médical (cfr. descriptif de fonction du Directeur général annexé au contrat de travail). Le Conseil d'administration estime que la cohésion entre la Direction générale et la Direction générale médicale est fondamentale pour le bon fonctionnement de l'institution. La bonne collaboration et la concertation entre la Direction est un élément essentiel.*

⁹ Pièce 10 de l'HUDERF.

¹⁰ Pièce 11 de l'HUDERF

¹¹ Pièce 1 du dossier de Monsieur D. M.

¹² Pièce 13 de l'HUDERF

¹³ Pièce 12 de l'HUDERF

- *Le Conseil d'administration constate l'incapacité de Monsieur D. M. à fédérer l'ensemble des directions, en particulier avec la Direction générale médicale, dans l'environnement de l'HUDERF. Le Conseil d'administration constate dans ce contexte l'incapacité du Directeur général à initier et mettre en oeuvre les changements de gouvernance souhaités par le Conseil d'administration. »*

Par ailleurs, lors du même CA, il a été décidé qu'une ouverture de poste devrait être lancée sans tarder pour recruter un nouveau directeur général médical en charge des missions prévues par les statuts. Le Docteur C. resterait chargé des activités de recherche et académique et du suivi du réseau pédiatrique. Il maintiendrait son titre de directeur général médical jusqu'à sa mise à la pension.

Le CA a par ailleurs mandaté Madame F., vice-présidente du CA, afin de procéder à la notification du licenciement de Monsieur D. M. avec dispense immédiate de prestations, moyennant l'octroi de l'indemnité de licenciement.

29. Le 9 mai 2018, la vice-présidente de l'HUDERF écrit à Monsieur D. M. comme suit:

« Par la présente, j'ai le regret de vous notifier la rupture de votre contrat de travail signé par l'Hôpital Universitaire des Enfants – Reine Fabiola (HUDERF) le 12 septembre 2014.

Cette rupture a un effet immédiat. Vous êtes dispensé de toute prestation dès ce jour. Cette rupture s'accompagne du paiement de l'indemnité de congé légale équivalente à 13 semaines de rémunération.

Cette décision, prise par le conseil d'administration de l'HUDERF en sa séance du 3 mai 2018, dont vous trouverez en annexe le PV approuvé, s'inscrit dans le cadre de la volonté de mettre en place une nouvelle gouvernance au sein de l'HUDERF pour préserver les intérêts de l'institution et de sa pérennité.

En effet, le conseil d'administration a constaté l'existence d'une mésentente persistante entre vous et le directeur général médical, laquelle a été confirmée lors de votre audition du 25 avril 2018 et ce malgré les initiatives et propositions qui avaient été entreprises précédemment.

Le conseil d'administration se doit de mettre un terme au blocage décisionnel qui en découle. La fonction de directeur général impose une collaboration étroite entre ce dernier et le conseil d'administration ainsi qu'une collaboration et une concertation avec les directions de l'hôpital et en particulier de la direction générale médicale. Le directeur général doit également veiller à une bonne collaboration et concertation avec le conseil médical (cf. descriptif des fonctions de directeur général annexé à votre contrat de travail).

Le conseil d'administration estime que la cohésion de la direction générale et de la direction générale médical est fondamentale pour le bon fonctionnement de l'institution.

La bonne collaboration et la concertation entre vous et la direction générale médical est un élément essentiel de la relation contractuelle qui vous lie à l'HUDERF. Au vu de la mésentente persistante constatée, cet élément essentiel n'est plus rencontré. Le conseil d'administration constate votre incapacité à fédérer l'ensemble des directions de l'hôpital, en particulier la direction générale médicale, dans l'environnement de l'HUDERF.

Le conseil d'administration constate dans ce contexte votre incapacité à initier et mettre en œuvre les changements et gouvernances souhaités par lui.

Eu égard à votre expertise, le conseil d'administration a préféré trouver un accord avec vous et arriver à modaliser celui-ci sur base de la proposition de fonction faite par l'association faîtière IRIS.

Par courrier du mercredi 5 mai 2018, votre conseil m'a informé de votre refus de la proposition vu l'absence d'équivalence par rapport à votre fonction actuelle tant au niveau de la rémunération qu'au niveau du contenu de la fonction.

En raison de la rupture de votre contrat de travail, vous êtes tenu, en application de l'article 6.3 de celui-ci, de restituer tous les documents, logiciels, en original et en copie, ainsi que tous les objets qui ont été mis à votre disposition pour l'exécution de votre contrat de travail.

En ce qui concerne la voiture de société, l'hôpital vous autorise à utiliser celle-ci, sans carte de carburant, jusqu'au 31 mai prochain et ceci afin de vous permettre de vous organiser.

Le véhicule devra être restitué à cette date en parfait état, muni de ses accessoires et des documents de bord.

Enfin, j'attire votre attention sur le fait que votre contrat d'emploi contient en son article 7 une clause de confidentialité, laquelle s'applique tant pendant la durée du contrat qu'après la cessation de celui-ci. Je vous invite à vous y tenir strictement. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma considération très distinguée ».

30. Monsieur D. M. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête déposée en date du 15 novembre 2018.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

V.1. En ce qui concerne la demande d'indemnité de protection visée à l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996

V.1.1. Principes

31. L'article 32tredecies¹⁴ de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, tel qu'il était applicable en mai 2018, avant la modification apportée par la loi 7 avril 2023, dispose que :

« § 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.

§ 1er/1. Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1er :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

(...)

§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

(...)

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

¹⁴ Désormais 32terdecies depuis la modification apportée par la loi du 7 avril 2023.

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.)

(...)

§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé. (...) »

32. Il résulte de l'article 32*tredecies*, §6 de la loi du 4 août 1996 qu'en cas de demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la protection commencera à courir à partir de la réception de la demande (et non de la date de son envoi) à la condition qu'elle ait été acceptée par le conseiller en prévention.

L'information de l'employeur relative à la protection aura donc lieu, non plus immédiatement dès la réception de la demande, mais à partir du moment où la demande est acceptée par le conseiller en prévention. Une fois la demande acceptée, le point de départ de la protection commencera toutefois à courir rétroactivement à la date de réception du document de demande.

33. En ce qui concerne le motif de licenciement d'un travailleur qui a déposé une plainte formelle, la Cour de cassation a précisé dans son arrêt du 20 janvier 2020¹⁵:

« En vertu de l'article 32tredecies, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans la version applicable aux faits, l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte, qui

¹⁵ Cass., 20 janvier 2020, RG S.19.0019F, disponible sur www.terralaboris.be ; voir aussi Cass 15 juin 2020, RG S.19.0041.N.

intente ou pour lequel est intentée une action en justice ou qui intervient comme témoin, en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte, elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte. ».

V.1.2. Application en l'espèce

34. Il n'est pas contesté que Monsieur D. M. a déposé sa plainte pour harcèlement moral le 3 mai 2018. Cette plainte a été acceptée le 7 mai 2018, mais il résulte de l'article 32*terdecies*, §6 de la loi du 4 août 1996 que la protection rétroagit au 3 mai 2018.

35. La question qui se pose en premier lieu en l'espèce est de savoir si cette plainte a été déposée antérieurement au licenciement de Monsieur D. M..

Il résulte en effet des éléments de fait que la conseil d'administration a pris la décision de licencier Monsieur D. M. en date du 3 mai 2018 mais que cette décision n'a été notifiée à Monsieur D. M. que le 9 mai 2018.

36. Selon Monsieur D. M., pour savoir si la plainte est antérieure au licenciement, la question qui se pose n'est pas de savoir quand l'employeur aurait décidé du licenciement mais quand il l'a notifié. Il soutient qu'un licenciement qui ne serait pas notifié n'est pas un licenciement. La notification du licenciement ayant été faite le 9 mai 2018, la plainte déposée le 3 mai 2018 est donc sans le moindre doute antérieur au licenciement.

37. La Cour considère que, par la phrase « *L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1* », le législateur a visé la décision de licenciement prise par l'employeur, même si cette décision est notifiée au travailleur à une date ultérieure.

C'est dans ce sens qu'a également tranché la Cour de céans dans un arrêt rendu en néerlandais le 16 décembre 2020, puisqu'elle a considéré que le seul fait qu'un employeur accélère, après avoir été informé du dépôt d'une plainte par la travailleuse, la mise en œuvre de sa décision de la licencier alors que celle-ci avait été adoptée préalablement audit dépôt, ne constitue pas une mesure de représailles¹⁶. Dans cette affaire, la travailleuse avait également déposé plainte formelle pour harcèlement moral le même jour que la décision de licenciement (dont elle avait connaissance vu les discussions intervenues entre les parties).

38. En l'espèce, le conseil d'administration de l'HUDERF a pris la décision irrévocable de licencier Monsieur D. M. en date du 3 mai 2018. Cette décision est matérialisée dans un

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 20 décembre 2016, Chr. D.S., 2017, liv. 3, p. 106, note H.F

procès-verbal du conseil d'administration. C'est donc cette date qui doit être prise en considération pour l'appréciation de la protection contre le licenciement.

39. Reste encore la question de savoir si la plainte déposée le 3 mai 2018 était antérieure à cette décision de licenciement du 3 mai 2018.

40. Or, force est de constater que Monsieur D. M. ne rapporte pas la preuve qu'il a déposé sa plainte pour harcèlement moral le 3 mai 2018 avant 13h. Il ne le soutient d'ailleurs pas en termes de conclusions.

Si son conseil a effectivement envoyé un email à Madame F. le 3 mai 2018 à 12h29, soit une demi-heure avant le début du CA de l'HUDERF, lui indiquant que, suite à une question qu'elle avait posé la veille, c'était bien elle qui était visée par la plainte pour harcèlement de son client, cela ne démontre nullement que la plainte avait été réceptionnée à ce moment-là. Le conseil de Monsieur D. M. fait en effet état d'une question posée la veille, soit à un moment où il est certain que la plainte n'avait pas encore été réceptionnée. Par ailleurs, Madame F. ne paraît pas visée par la plainte.

41. La Cour considère en conséquence que Monsieur D. M. ne pouvait bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, sa plainte n'étant pas antérieure à la décision de le licencier.

42. En tout état de cause, s'il devait être établi que la plainte a été réceptionnée avant la décision de licenciement, la Cour considère que l'HUDERF prouve suffisamment que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à la plainte.

43. En effet, au regard de la chronologie des faits exposée ci-avant et du caractère concomitant de la demande d'intervention psychosociale formelle et de la décision de licenciement, la réception de la demande par le CESI n'a matériellement pas pu avoir une incidence sur la décision de rupture.

Il ressort du dossier, et en particulier des pièces 6a à 6h de l'HUDERF, que la décision de licencier Monsieur D. M. avait été évoquée dès la remise de son rapport par la firme QUINTESENCE, en février 2018, soit bien avant le dépôt de sa plainte par Monsieur D. M..

Les discussions au sein du CA de l'HUDERF, au cours des mois de février mars et avril 2018, démontrent également que la question du licenciement de Monsieur D. M. s'est posée en raison du blocage découlant de sa mésentente avec le Professeur C. et les tensions qui en résultaient au sein de divers services de l'hôpital, et ce donc pour des raisons nécessairement étrangères à sa plainte puisqu'elle était inexistante jusqu'au 3 mai 2018. Monsieur D. M. savait également qu'en refusant la proposition de « reclassement »

dans une autre fonction au sein du réseau IRIS faite le 2 mai 2018, la décision qui en découlerait naturellement serait celle de son licenciement.

44. Compte tenu de ces éléments, la demande de paiement d'une indemnité de protection prévue à l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 doit être déclarée non fondée.

45. La Cour confirme dès lors la décision du tribunal sur ce point.

V.2. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour défaut d'audition utile

V.2.1. Principes

46. Le principe *audi alteram partem* est défini comme « un principe général de droit à valeur législative, qui impose à l'autorité administrative de permettre à l'administré de faire valoir ses observations au sujet d'une mesure grave, mais non punitive, qu'elle envisage de prendre à son égard »¹⁷.

47. Le principe général de bonne administration *audi alteram partem* impose donc 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.¹⁸

48. Son respect doit permettre au destinataire de la mesure de faire valoir *utilement* son point de vue sur les faits en question et la mesure envisagée. Cela implique qu'il ait été préalablement informé de ces faits, qu'il ait eu accès au dossier, qu'il se voie accorder un délai raisonnable pour préparer sa défense et qu'il puisse être assisté du conseil de son choix¹⁹.

49. Il convient encore de préciser que le principe *audi alteram partem* n'implique pas une audition orale de la personne : il suffit qu'elle ait pu faire valoir ses observations par écrit²⁰, contrairement aux droits de la défense qui imposent toujours une audition orale²¹.

¹⁷ P. Goffaux, Dictionnaire de droit administratif, 2e éd., Bruxelles, Bruylant, 2016, p. 80-81

¹⁸ C.c. 6 juillet 2017, 86/2017

¹⁹ P. LEWALLE, *Contentieux administratif*, 3^e édition, Bruxelles, Larcier, 2008, p. 221

²⁰ C.E., 18 novembre 2016, Nondjock, n° 236.451 ; C.E., 8 décembre 2015, Denil, n° 233.175

²¹ F. Gosselin, *Droit de la fonction publique*, Wolters Kluwer, 2016, p. 12.

V.2.2. Application en l'espèce

50. Il n'est pas contesté que Monsieur D. M. a bien été entendu par le conseil d'administration de l'HUDERF concernant la situation de blocage au sein du comité de direction en date du 25 avril 2018 pour une durée de 2h.

51. Monsieur D. M. considère toutefois que l'HUDERF ne lui a pas permis de faire valoir utilement son point de vue. Il fait valoir que l'utilité de l'audition suppose que l'argumentation développée soit dûment examinée et rencontrée par l'organe qui décide, à défaut de quoi l'audition n'a aucun caractère utile. Or, il constate que l'ensemble de l'argumentation invoquée par lui pour expliquer d'une part pourquoi grief ne pouvait lui être fait de la situation actuelle et d'autre part sa parfaite volonté de suivre à la lettre toutes les recommandations faites notamment dans le cadre de ses relations avec le directeur général médical n'a pas été examinée et rencontrée.

Il réclame de ce chef une somme provisionnelle de 3.000 € à valoir sur une indemnité égale à deux mois de rémunération pour défaut d'audition utile.

52. La Cour note tout d'abord que Monsieur D. M. ne précise pas la base légale lui permettant de réclamer une indemnité de 2 mois pour défaut d'audition utile.

Si sa demande vise en réalité un dédommagement en raison d'une faute commise par l'HUDERF dans le cadre de ses obligations, encore faudrait-il que Monsieur D. M. démontre le dommage subi en raison de cette faute, non réparé par l'indemnité de préavis, et la hauteur de celui-ci, ce qu'il ne précise pas.

53. En tout état de cause, la Cour constate que l'HUDERF n'a commis aucune faute dans ce contexte.

54. En effet, il ressort des éléments du dossier que :

- Monsieur D. M. a été convoqué à l'audition par lettre recommandée du 17 avril 2018²² ;
- Dans ce courrier, il était clairement indiqué que l'audition visait à l'entendre suite au blocage décisionnel découlant de la mésentente entre lui-même et le directeur général médical et que ceci impliquait qu'une discussion soit menée avec lui à ce stade, dès lors que cela remettait en cause la poursuite de son contrat de travail. Le procès-verbal de l'audition confirme ce point²³ ;

²² Pièce 5 du dossier de l'HUDERF

²³ Pièce 8 du dossier de l'HUDERF

- Dans ce même courrier, l'HUDERF a également fait état du fait que Madame F. avait été chargée de prendre contact avec l'association faîtière IRIS afin d'examiner la possibilité pour IRIS de proposer une fonction liée à l'expertise de Monsieur D. M. et qui serait disponible en son sein ou au sein d'un autre hôpital du réseau. Cela impliquait que plusieurs options étaient possibles ;
- En vue de permettre à Monsieur D. M. de s'expliquer utilement sur la teneur et les implications de cette mésentente et des propositions de solutions discutées, l'HUDERF a veillé à lui transmettre, dès le 17 avril 2018, l'ensemble des procès-verbaux du conseil d'administration ainsi que les deux rapports établis par la société de consultance ;
- Monsieur D. M. était assisté de son conseil lors de cette audition qui a duré plus de 2 heures ;
- Monsieur D. M. a pu faire valoir ses observations sur le contenu du PV rédigé suite à cette audition et transmis aux membres du conseil d'administration le 30 avril 2018 ;
- Une semaine s'est écoulée entre l'audition du 25 avril 2018 et la décision de licenciement du 3 mai 2018, ce qui implique que les membres du conseil d'administration ont pris le temps d'examiner les éléments du dossier après l'audition.

55. Monsieur D. M. a donc été préalablement informé des faits en discussion, a eu accès aux pièces du dossier avant son audition, s'est vu accorder un délai raisonnable pour préparer sa défense et a été assisté du conseil de son choix. Son audition a donc eu un effet utile. Ce n'est pas parce que le conseil d'administration n'a finalement pas suivi la position de Monsieur D. M. (visant à conserver son emploi) que l'audition était de « pure forme » et qu'elle n'a pas eu d'effet utile.

56. La demande d'indemnité pour défaut d'audition utile doit dès lors être déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.3. En ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

V.3.1. Principes

57. La théorie de l'abus de droit, développée en droit commun, a également été appliquée en droit du travail, et plus précisément dans le cadre de la résiliation du contrat de travail.

Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose désormais qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "*qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances*"²⁴.

58. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute, il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment²⁵ lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives²⁶ ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.

59. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies²⁷:

1° *une faute* : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

2° *un dommage* : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même.

3° *un lien de causalité* : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur l'employé²⁸.

²⁴ Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

²⁵ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1^{er} avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

²⁶ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

²⁷ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

²⁸ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social – Droit du travail*, édit. 2023-2024, p. 2566.

V.3.2. Application en l'espèce

➤ *Position du Monsieur D. M.*

60. Monsieur D. M. réclame une somme provisionnelle de 10.000 € à valoir sur une indemnité correspondant à six mois de rémunération pour licenciement abusif.

Il fait valoir que son licenciement s'est opéré alors que l'institution connaissait une situation difficile dont il est manifeste qu'elle résultait, pour l'essentiel, d'une carence de la direction médicale d'une part et d'une incapacité de la direction financière d'autre part. Cette carence était telle qu'un expert indépendant et non critiqué a établi que la direction médicale devait, à nouveau, être réellement exercée et qu'il fallait remplacer la direction financière. Face à un tel constat et à la confirmation des qualités qu'il fallait reconnaître à Monsieur D. M., aucun employeur normalement compétent et diligent n'aurait décidé de licencier le directeur général au motif que le directeur médical ne voulait pas faire en sorte de s'entendre avec lui.

La proposition d'une fonction sans contenu réel, sans exercice d'une direction et avec une rémunération moindre, ne constituait nullement une solution alternative valable.

Le dommage moral subi par lui à la suite de ce licenciement fut considérable vu son investissement personnel. Il a vécu son licenciement comme une grave injustice portant au surplus atteinte à son honneur et à sa réputation, personne ne pouvant imaginer qu'une institution comme l'HUDERF puisse licencier son directeur général, après 3 ans et huit mois d'activité, sans qu'il existe des reproches particulièrement sérieux à lui faire et qui seraient de nature à justifier un tel licenciement.

Il fait également valoir que, s'il a effectivement retrouvé un emploi auprès de la Croix Rouge assez rapidement, la rémunération proméritée dans le cadre de cette nouvelle fonction est largement inférieure à celle qu'il percevait en tant que directeur général de l'HUDERF.

➤ *Position de la Cour*

61. La Cour considère que l'HUDERF n'a pas utilisé son droit de licencier d'une manière abusive : il n'a pas été donné à Monsieur D. M. avec légèreté, dans le but de lui nuire ou d'une manière disproportionnée par rapport aux intérêts de l'HUDERF.

62. Il résulte des éléments du dossier que l'HUDERF connaissait une situation compliquée au niveau de son comité de direction, entraînant une situation de blocage pour la prise de décisions. Monsieur D. M. avait lui-même dénoncé cette situation fin novembre 2017.

De nombreuses discussions ont été menées au sein du conseil d'administration pour voir comment résoudre ces problèmes résultant de la mésentente persistante constatée au sein du comité de direction. Monsieur D. M. a eu l'occasion de faire valoir son point de vue au cours de ces discussions.

A l'issue des discussions, le conseil d'administration a constaté qu'il n'avait pas d'autre alternative que de licencier Monsieur D. M.. Le licenciement de Monsieur D. M. est la conséquence d'une réorganisation du comité de direction de l'HUDERF, en vue d'assurer le bon fonctionnement de cet organe et, partant, de garantir la pérennité et l'autonomie de l'institution hospitalière de droit public que constitue l'HUDERF.

Le rapport de Quintessence avait d'ailleurs conclu que « *Dans le cas où ces documents ne sont pas validés par le CA, notre recommandation est de procéder dans les meilleurs délais au licenciement du DG et du DGM et au recrutement d'un nouveau DG et d'un nouveau DGM* ».

Face au bocage et afin de tenter d'éviter le licenciement de Monsieur D. M., l'HUDERF avait fait une proposition de « reclassement » à Monsieur D. M. au sein du réseau IRIS. Monsieur D. M. a refusé cette proposition, ce qui était entièrement son droit, mais il ne peut être déduit du fait que la proposition ne correspondait pas aux qualifications et rémunération de Monsieur D. M. qu'il s'agissait d'un acte déloyal.

La décision de faire prévaloir la bonne marche de l'hôpital, sur les intérêts privés et personnels de Monsieur D. M. relève du pouvoir de gestion de l'employeur. La Cour ne peut s'immiscer dans cette décision en considérant qu'une autre décision (par exemple, le licenciement du DGM) aurait pu être prise par le conseil d'administration face au blocage constaté.

63. Pour le surplus, Monsieur D. M. n'établit d'aucune manière que les choses se seraient faites de manière humiliante ou vexatoire ni ne démontre que les circonstances qui ont entouré son licenciement seraient abusives.

A cet égard, l'HUDERF se réfère au contenu même de la lettre de licenciement qui expose de manière objective que la bonne collaboration et la concertation entre Monsieur D. M. et la direction générale médicale constituait un élément essentiel de la relation contractuelle et que, au vu de la mésentente persistante constatée, cet élément essentiel n'était plus rencontré.

64. La Cour décide en conséquence que la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif doit être déclarée non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point.

V.4. En ce qui concerne le demande de l’HUDERF de dommages et intérêts du chef de dépôt abusif d’une demande formelle d’intervention psycho-sociale

V.4.1. Principes

65. L'article 6, al. 2, 7°, de la loi du 4 août 1996 prévoit que les travailleurs doivent participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures.

Les travaux préparatoires de la loi du 28 février 2014 relatifs à la modification de cette disposition par la loi du 28 février 2014 précisent ce qui suit²⁹:

« Le travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif des procédures internes instituées au sein de l'entreprise mais également des procédures externes (plaintes à l'inspection, à la police, auprès du Ministère public, ...).

Il faut rappeler que ce n'est pas parce que les faits ne sont pas établis qu'il y a automatiquement abus de l'usage à la procédure. Il est question d'abus de droit lorsqu'un droit est exercé de manière telle qu'il outrepassé manifestement l'exercice normal d'un droit par une personne prudente et diligente. Par exemple, des tribunaux ont reconnu l'abus de procédure lorsqu'il ressortait des faits que la procédure avait été utilisée uniquement pour profiter de la protection contre le licenciement. »

V.4.2. Application en l'espèce

66. L’HUDERF demande la condamnation de Monsieur D. M. au paiement de la somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour dépôt abusif d’une demande d’intervention psychosociale formelle étant donné qu’il n’avait jamais fait état d’une quelconque plainte relatif à un harcèlement moral jusqu’au 3 mai 2018 et que cette plainte a été déposée uniquement parce qu’il savait que la décision de le licencier serait prise très prochainement.

67. Tout comme le Tribunal, la Cour considère que Monsieur D. M. n’a pas fait un usage abusif de son droit de déposer une demande d’intervention psychosociale formelle. Il n’est pas établi que cette plainte a été uniquement déposée parce qu’il savait qu’il allait faire l’objet d’un licenciement.

68. Il résulte en effet de l’exposé des faits qu’il existait un conflit ouvert avec le directeur médical et le directeur financier au sein du comité de direction. Si cette opposition n'est

²⁹ Commentaires de l’article 3 du projet de loi, Doc 53-3101, p. 20, www.lachambre.be

pas assimilable à du harcèlement moral, elle peut néanmoins engendrer une souffrance morale au travail dans le chef de tous les protagonistes, comme l'a relevé à juste titre le 1^{er} juge.

L'audition du 25 avril 2018 laisse apparaître une grande tension entre Monsieur D. M., Monsieur C. et le Conseil d'Administration, chacun campant sur ses positions. Même si cette audition a duré plus de deux heures, elle a pu faire croire à Monsieur D. M. qu'il n'avait pas été écouté, ni entendu. Cette incompréhension, ressentie par Monsieur D. M. dans sa subjectivité peut expliquer qu'il se soit tourné vers le conseiller en prévention psychosociale, dont l'une des missions est d'écouter la souffrance des travailleurs en vue de pacifier le conflit, même alors qu'il savait qu'une décision de licenciement allait être prise à son encontre.

69. La Cour relèvera en outre que l'HUDERF ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait subi un quelconque dommage en lien avec la demande formelle d'intervention psychosociale déposée par Monsieur D. M..

70. La demande de dommages et intérêts pour plainte abusive formulée par l'HUDERF sera dès lors déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point.

V.5. En ce qui concerne les dépens

71. L'article 1017, al. 1^{er} dispose que tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

72. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elle obtient gain de cause ou succombe. En effet :

« la partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »³⁰

73. En l'espèce, Monsieur D. M. succombe en totalité dans ses demandes. De son côté, l'HUDERF succombe dans sa demande de dommages et intérêts pour plainte abusive.

En conséquence, la Cour juge qu'il y a lieu de répartir l'indemnité de procédure entre les parties, proportionnellement à la mesure dans laquelle chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

³⁰ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959

74. Monsieur D. M. demandait la condamnation de l'HUDERF à un montant total de 23.000 € à titre provisionnel. Il a succombé dans toutes ses demandes. De son côté, l'HUDERF demandait la condamnation de Monsieur D. M. à des dommages et intérêts évalués à 2.500 €.

La Cour estime dès lors que l'indemnité de procédure doit être mise à charge de l'HUDERF à concurrence de 10 % et 90 % à charge de Monsieur D. M..

75. Le Tribunal avait condamné chacune des parties à prendre en charge la moitié des dépens. Ceci ne correspond toutefois pas à la mesure dans laquelle chacune des parties obtient gain de cause ou succombe dans le cadre du présent arrêt.

76. Il n'est pas contesté que l'indemnité de procédure de base s'élevait à 3.600 € devant le tribunal, les parties s'étant accordées sur le fait qu'il s'agissait d'une demande évaluable en argent oscillant entre 60.000 et 100.000 € (voir page 29 du jugement).

En ce qui concerne la procédure devant la Cour, l'indemnité de procédure de base s'élevait, sur la base des mêmes critères, à la date de la prise en délibéré de la présente cause à 4.500 €.

77. En conséquence, la Cour estime dès lors qu'il y a lieu de répartir les dépens comme suit :

- Pour la procédure devant le tribunal : 360 € à charge de l'HUDERF et 3.240 € à charge de Monsieur D. M.;
- Pour la procédure devant la Cour : 450 € à charge de l'HUDERF et 4.050 € à charge de Monsieur D. M..

Monsieur D. M. succombant en grande partie, la contribution au fonds de l'aide juridique de seconde ligne sera mise à sa charge.

VI. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;
- Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

- Confirme le jugement dont appel en ce qui concerne la demande d'indemnité de Monsieur D. M. fondée sur l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996, la demande d'indemnité pour absence d'audition utile de Monsieur D. M. et la demande de dommages et intérêts pour dépôt abusif d'une demande d'intervention psychosociale formelle de l'HUDERF;
- Réforme partiellement le jugement en ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif de Monsieur D. M.;
- Déboute Monsieur D. M. de cette demande de dommages et intérêts;
- Condamne les parties à payer les dépens de première instance et d'appel répartis comme suit en ce qui concerne l'indemnité de procédure:
 - Pour la procédure devant le tribunal : 360 € à charge de l'HUDERF et 3.240 € à charge de Monsieur D. M.;
 - Pour la procédure devant la Cour : 450 € à charge de l'HUDERF et 4.050 € à charge de Monsieur D. M..
- Met à charge de Monsieur D. M. la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B., conseiller e.m.,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
M. D., conseiller social au titre d'employé, désigné par une ordonnance du 22.11.2023
(rép :2023/2858)
Assistés de J. A., greffier

J. A., M. D., P. M., P. B.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles,
le 19 décembre 2023, où étaient présents :

P. B., conseiller e.m.,
J. A., greffier

J. A.

P. B.