

N° d'ordre

Numéro du répertoire 2023 / 233
R.G. Trib. Trav. 21/2/A
Date du prononcé 20 décembre 2023
Numéro du rôle 2022/AU/44
En cause de : L F. C/ LA COMMUNAUTE FRANCAISE

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège
Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

COVER 01-00003634692-0001-0044-01-01-1



***Droit du travail – contrat de travail – personnel contractuel relevant du service public – licenciement abusif ou manifestement déraisonnable – non application de CCT 109 – abus de droit – absence d’audition préalable – perte de chance (oui) – dommages et intérêts – harcèlement moral – discrimination (non)
Art 1382 ancien Code civil – loi 4/08/1996, art 32 septies et 32 nonies – loi 10/05/2007, art 19, 28**

EN CAUSE :

Monsieur F L RRN domicilié à

Partie appelante, comparaisant par Maître **G** , avocat à 5000 NAMUR,

CONTRE :

LA COMMUNAUTE FRANCAISE, communément dénommée **FEDERATION WALLONIE - BRUXELLES**, immatriculée à la BCE sous le n° 0220.916.609, représentée par son Gouvernement au Cabinet du Ministre Président, dont les bureaux sont établis à 1080 BRUXELLES, Boulevard Léopold II 44,

Partie intimée, ci-après dénommée FWB,
comparaissant par Maître **M** avocat à 4800 VERVIERS, 3

•
•

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 septembre 2023, et notamment :

┌ PAGE 01-00003634692-0002-0044-01-01-4 ─┐



- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 08 mars 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 2^e chambre (R.G. 21/2/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 15 juillet 2022 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 juillet 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 28 septembre 2022 sur pied de l'article 747, § 1er du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 20 septembre 2023 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 30 septembre 2022 ;
- les conclusions d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 1^{er} décembre 2022 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 06 février 2023 ;
- le courrier du 6 septembre 2023 par lequel l'auditorat général du travail a fait part à la cour de sa décision de ne pas émettre d'avis en application des articles 764, al. 3 et, et 766 du Code judiciaire.
- le dossier de pièces de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 8 septembre 2023 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 18 septembre 2023 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience publique du 20 septembre 2023.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 20 septembre 2023.

Après les débats, la cour a autorisé les parties à déposer au greffe un dossier de pièces (comprenant les échanges avec le service médiation) pour le 5 octobre 2023 au plus tard, conformément à l'article 769 du Code judiciaire.

Le dossier de pièces de la partie appelante a été reçu au greffe de la cour le 5 octobre 2023.

La clôture des débats a eu lieu de plein droit au terme du délai susvisé.

Après quoi, la cause a été prise en délibéré.



1. ACTION ORIGINNAIRE

Par requête contradictoire réceptionnée au greffe du tribunal du travail de Liège, division Arlon, le 11 janvier 2021, Monsieur L. sollicitait la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 22 € nets provisionnels au titre d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 € provisionnel au titre de salaire garanti pour le mois de janvier 2020 ;
- 1 € provisionnel au titre d'indemnités de déplacement de frais de grand séjour ;
- 2.500 € provisionnels au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 22.403,00 € bruts provisionnels du fait du caractère manifestement déraisonnable du licenciement, soit 17 semaines de rémunération (montant porté à 33.894,67 € en termes de conclusions) ;
- 34.264,67 € portés à 34.894,67 € provisionnels au titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 1 € brut provisionnel pour toute somme qui serait encore due ;
- les dépens (avec intérêts sur les dépens) ;
- le tout à augmenter des intérêts.

Il sollicitait l'exécution par provision du jugement à intervenir sans caution et sans faculté de cantonnement.

Par conclusions principales (juillet 2021), il demandait un complément d'indemnité compensatoire de préavis avec la production du calcul de l'indemnité déjà versée, outre des congés payés.

Enfin, dans les dernières conclusions de synthèse, il réclamait 34.894,67 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base de son état de santé.

2. LE JUGEMENT

Par jugement du 8 mars 2022, les premiers juges ont déclaré :

- non recevable la demande d'1 € pour toute somme qui serait encore due au motif qu'elle est libellée dans des termes insuffisamment clairs et précis ;
- prescrite la demande à titre de congés payés ;
- non fondées les demandes de paiement de salaire garanti pour le mois de janvier 2020, de dommages et intérêts pour licenciement abusif, pour licenciement manifestement déraisonnable, pour harcèlement moral, pour discrimination sur base de l'état de santé et la demande de détail du montant versé en fin de contrat.



Le tribunal a en revanche condamné l'employeur à la somme d'un euro provisionnel au titre d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal rouvrirait les débats pour permettre à Monsieur L. de préciser et détailler sa demande de frais de déplacement et / ou frais de séjour.

3. L'OBJET DE L'APPEL

Par requête du 15 juillet 2022, Monsieur L. a interjeté appel du jugement au motif qu'il a déclaré ses demandes recevables et non fondées et l'a débouté de l'ensemble de ses prétentions sauf en ce qui concerne les intérêts sur l'indemnité de rupture.

Il sollicite de la cour de condamner la FWB à lui verser :

- 22,00 € nets provisionnels au titre d'intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1 € provisionnel au titre de salaire garanti pour le mois de janvier 2020 ;
- 1 € provisionnel au titre d'indemnités de déplacement de frais « grand séjour » ;
- 2.500,00 € provisionnels au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 22.815,74 € bruts provisionnels « du fait du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », soit 17 semaines de rémunération ;
- 34.894,67 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;
- 16.762,15 € à titre de congés payés non versés ;
- 1 € brut provisionnel pour toute somme qui serait encore due en raison de l'exécution des relations contractuelles ;
- le tout à augmenter des intérêts ;
- les dépens (avec intérêts sur les dépens), soit 7.492 €.

La FWB n'a pas formé d'appel incident dans ses premières conclusions.

4. LES FAITS

Les parties ayant basé leurs conclusions sur de nombreux extraits d'échanges d'e-mails intervenus entre elles, la cour estime devoir reprendre les faits de façon la plus exhaustive possible (sur base des pièces qui lui ont été communiquées) afin de replacer ceux-ci dans leur contexte.

Monsieur L. a été engagé par la FWB en qualité d'employé de niveau 1 (catégorie du personnel expert) pour exercer la fonction d'ingénieur industriel à l'administration générale de l'infrastructure, en date du 10 février 2007. Il travaillait à Arlon.



Monsieur L. a reçu des évaluations fonctionnelles positives de 2007 à 2018. L'évaluation de 2019 était plus réservée et pointe un problème de communication, notamment avec sa supérieure. Il est indiqué qu'il rend un excellent travail mais que pour la partie management, il n'a pas assez évolué depuis deux années. Il lui est reproché de se substituer à sa supérieure et de ne pas faire facilement ce qu'il n'a pas envie. La cour relève toutefois qu'il a fait observer par écrit qu'il préférerait la formulation suivante : « *les problèmes rencontrés auraient pu être solutionnés plus sereinement et efficacement avec une communication plus proactive, notamment avec sa hiérarchie* ».

Le 18 décembre 2018, Madame D. sa supérieure qui deviendra sa directrice, a établi une note ayant pour objet son remplacement du 2 au 8 janvier 2019. Il y est indiqué la direction de la régionale du Luxembourg est exercée par Monsieur L. pour toutes les matières, sous l'autorité du Directeur général, Monsieur Mathurin S. Il est ajouté que Monsieur L., outre ses attributions habituelles, a délégation pour exercer en toute autorité :

- la gestion du personnel ;
- la gestion des relations extérieures ;
- la gestion de toutes les affaires ressortissant à tous les dossiers techniques.

Le 20 février 2019, Monsieur L. informait sa directrice, une partie du personnel et le Directeur général de la mise en service d'un premier moteur de cogénération au gaz sur le site de Buzenol. Monsieur L. a reçu des remerciements et félicitations de son Directeur général (mail du 20 février 2019) et d'un C M concernant ce projet.

Le 28 février 2019, Madame D lui écrivait concernant un autre chantier de chaudière de cogénération à L : « *Je n'ai JAMAIS mis mon accord sur cette cogénération avant tout autre dossier !!!! De plus, je me souviens pas avoir été informée de ce point ! Tu as fait ce dossier et n'a toujours pas fini ta programmation !!!!! Quand cela va-t-il s'arrêter ?* », ce qui laisse supposer une certaine exaspération dans son chef.

Monsieur L. lui répondit dès le lendemain en lui signalant que le dossier avait été encodé à la programmation en 2017 en investissement. La Haute école avait demandé une actualisation de l'estimation budgétaire afin de pouvoir éventuellement effectuer les travaux sur fonds propres. Il indique qu'il avait l'intention de revenir vers elle mais que c'est allé plus rapidement prévu. Il suggérait que des réunions soient fixées régulièrement avec elle et l'informait que sa programmation de 2019 serait réalisée dans les délais fixés, voire en avance, malgré une complexité technique certaine.

Le 29 avril 2019, Monsieur L. prenait rendez-vous auprès du conseiller externe en prévention ARISTA (devenu par la suite COHEZIO) chez qui il a reçu des informations. Il est toutefois convenu qu'il reprendrait contact si nécessaire.

Le 20 mai 2019, Monsieur L. informait une partie du personnel de ce que le kit d'accessoires de l'appareillage Testo n'était pas complet et qu'il manquait une sonde CO2 en blanc



ambiant. Il demandait de vérifier si cette sonde était présente dans la valise de Saint-Hubert. Il mettait sa directrice en copie qui répondit à tous le lendemain, bien qu'en incapacité de travail : « tu m'avais promis qu'il n'y aurait aucun problème pour des mesures. Nous risquons de perdre tout l'argent. Il reste la possibilité du CSC marché de service réalisé par M. qui est presque prêt. Lance en URGENCE et débrouille-toi pour avoir les informations demandées ! ».

Monsieur L. répondit alors à tout le monde en disant que le fait que la sonde de mesure est absente de la valise ne veut pas dire qu'il n'aboutira pas en ce dossier. Il rappelait qu'il avait reçu cette mission très récemment. Parallèlement, il écrivait uniquement à Madame D en lui signalant qu'il trouvait dommage de recevoir un tel mail avec tout le monde placé en copie alors qu'il faisait le maximum afin d'aboutir malgré le stress infligé. Il devait normalement avoir l'appareil de mesure fin de la semaine. Il indiquait souhaiter avoir une entrevue avec elle et Monsieur S (Directeur général) dès le retour son retour de maladie. Il n'est pas rapporté que cette entrevue ait été organisée.

Le 9 juillet 2019, Monsieur L. sollicitait l'autorisation de télétravailler. Madame D a réceptionné le mail mais n'y répondait pas par écrit.

Durant le mois de juillet, Madame D a refusé de prendre en charge les notes de frais de Monsieur L. apparemment sans préciser les motifs.

Le 29 juillet 2019, Madame D supprimait, sans l'avoir lu, un e-mail qu'il lui avait envoyé concernant un chantier à Vielsalm où il a été constaté une fuite de chauffage par le sol.

Le 31 juillet 2019, Monsieur L. reprit contact avec ARISTA signalant que les problèmes ne s'arrangeait pas (suppression d'e-mails professionnels importants sans lecture, mises en porte-à-faux inutile par rapport aux collègues, refus d'approuver des notes de frais) et que ces éléments devenaient psychologiquement difficiles à vivre.

Le 1^{er} août 2019, la directrice du service d'appui informait le Directeur général que deux agents avaient sollicité le service de médiation et lui rappelait qu'ils devaient veiller à leur bien-être. Il était prévu qu'ils se rencontrent fin août 2019.

Le 26 août 2019, sa directrice lui adressait un mail dans lequel elle lui reprochait son manque de proactivité et d'avoir laissé sa collègue seule lors d'une réunion. Elle lui demandait de régler le problème de façon plus concrète et de finir la déclaration de sinistre.

Alors qu'une réunion d'expertise est prévue le 6 septembre 2019 entre experts d'assurance à propos de la fuite de chauffage, Madame D lui reprochait le 3 septembre, le contenu d'un mail. Elle suggérait de reporter la réunion après que le lino ait été retiré alors que les experts déconseillaient de démonter celui-ci avant la tenue du rendez-vous. Monsieur L. le lui fit remarquer.

PAGE 01-00003634692-0007-0044-01-01-4



Le 2 octobre 2019, Madame D supprimait à nouveau un e-mail qu'il lui avait adressé sans l'avoir lu.

Le 17 octobre, la directrice du service d'appui contactait Monsieur M, de la cellule énergie pour obtenir un entretien pour évoquer la situation de Monsieur L. Il apparaît qu'un accord de principe a été pris pour envisager le transfert de Monsieur L dans ce service.

Le 7 novembre 2019, Monsieur L. adressait un e-mail de plainte auprès d'Arista. Il indiquait avoir des craintes au sujet de la pérennité de son emploi depuis le départ de son supérieur Monsieur S, Madame D étant désormais sa seule responsable hiérarchique. Il sollicitait un soutien moral et médical.

Il adressait également un mail à la directrice du service d'appui précisant qu'il se trouvait dans une impasse et était complètement bloqué avec un entrepreneur absent sur chantier, ce qui était prévisible puisqu'il avait été assuré par la directrice qu'il serait payé. Il indiquait qu'il souhaiterait que Monsieur D. soit mis au courant de sa situation et l'embarras engendré au quotidien :

« Ces derniers jours, et accentué suite au départ de Monsieur S, la situation s'empire au bureau. Mes dossiers sont bloqués arbitrairement et pour des raisons obscures. Des e-mails envoyés à ma supérieure hiérarchique sont supprimés sans lecture et de nombreux échanges demandant une réaction hiérarchique sont laissés sans réponse. Des informations erronées sur la qualité de mon travail sont colportées afin de discréditer mon travail en interne avec mes collègues et en externe par rapport aux entrepreneurs avec qui je dois travailler. Après ma dernière évaluation fonctionnelle, un document à charge contre moi, n'ayant pas été débattu contradictoirement avec mon N +2, Monsieur S, a été ajouté dans mon dossier personnel. Tout ceci ne me permet plus de travailler en confiance avec ma supérieur hiérarchique. Je sollicite urgemment votre aide afin de changer au plus vite de supérieur hiérarchique direct. Ma santé physique et mentale sont mises à rude épreuve... d'où l'heure tardive de ce mail. Je vous remercie de votre aide »

Le 13 novembre 2019, Monsieur L. informait Madame D qu'il était malade et qu'il ne viendrait pas au bureau le jour même. Le lendemain, il l'informait qu'il était mis en maladie par le médecin sans préciser la durée. Interpellé à cet égard, il répond « début de semaine ».

Du 13 novembre au 8 décembre 2019, Monsieur L. fût en incapacité travail.



Le 22 novembre 2019, Madame D lui refusa une demande de congé annuel du 9 décembre 2019 au 18 décembre 2019.

Le 25 novembre 2019, Madame D l'informait que suite à sa demande transfert dans un autre service, ils souhaitaient qu'il réalise la passation de ses dossiers au sein du service avec elle et ses collègues « chauffage ». Elle indiquait qu'il n'y avait aucun dossier en partage sur le serveur « T » et que les armoires de son bureau étaient fermées. Ils ne disposent d'aucun document leur permettant de continuer les dossiers. Elle l'informait avoir besoin de tous les dossiers réalisés depuis son entrée en fonction dans les archives ainsi que l'ensemble des mails échangés avec les entreprises pour les différents dossiers, afin d'assurer une conduite équivalente à la sienne. Elle souhaitait avoir le code d'accès de l'ordinateur laissé à l'établissement pour gérer à distance le chauffage du dossier Vielsalm pour lequel un litige est en cours. Il lui était également demandé de terminer tous les dossiers comptables en cours, soit cinq dossiers.

Monsieur L. lui répondit que les cahiers des charges et dossiers se trouvaient sur le serveur et les dossiers papiers étaient classés dans le bureau de F ou dans les archives au sous-sol. Il indiquait souhaiter finaliser le dossier de Vielsalm et l'informait qu'il était possible de se connecter à la régulation du site de Vielsalm via le port d'un quelconque PC portable. En outre, il l'informait que P possédait le code du PC. Concernant les différents dossiers comptables à terminer, il précisait être en attente d'information des entrepreneurs.

Le 26 novembre, Madame D lui adressait un mail indiquant qu'elle avait appris qu'il était intervenu sur différents dossiers malgré son arrêt maladie et qu'il venait encore au bureau en dehors des heures. Elle précisait que s'il souhaitait travailler depuis chez lui pour terminer les dossiers comptables demandés dans l'e-mail pour permettre son transfert au plus tôt, elle pouvait l'accompagner par mail mais elle le sommait de ne plus intervenir au nom de la DR du Luxembourg sur aucun dossier et de lui donner au plus vite l'accès à l'ensemble des dossiers sur leur serveur T/commun et au portable du dossier de Vielsalm.

Manifestement, les renseignements obtenus n'étaient pas suffisants (voir mail de Madame P M du 27 novembre).

Le 27 novembre à 17h35, Madame D sollicitait de Monsieur L. de lui communiquer au plus tard le 6 décembre 2019, les quantités réellement placées sur le chantier de Vielsalm pour réfléchir à l'état final pour permettre à son collègue de défendre le travail qu'il avait réalisé jusque-là.

Parallèlement, elle informait Madame P qu'elle acceptait le transfert de service de Monsieur L. aux conditions suivantes :

- octroi d'un emploi pour le remplacer ;
- transfert de l'ensemble des documents sur son PC sur le serveur commun « T » ;

PAGE 01-00003634692-0009-0044-01-01-4



- remise des clés de ses armoires contenant par supposition ses dossiers papiers ;
- finir l'ensemble des dossiers comptables repris dans le mail et l'état final du dossier de Vielsalm ;
- participer à une journée de transfert avec les collègues pour communiquer les informations, après avoir reçu le transfert des documents sur le serveur T ;
- remise du badge d'accès ;
- les dossiers comptables pourront être terminés dans le nouveau service dans un délai de 2 mois.

Il était en outre précisé : « *Par ailleurs, Monsieur L part en pleine finalité d'un gros dossier « Vielsalm EESPCF – construction d'un internat et d'une cuisine » pour lequel un litige a lieu. Il a canassé les informations de ce dossier extrêmement compliqué pour gérer le système de chauffage à distance et lui seul a les « commandes ». J'insiste pour que M L reste disponible pour apporter les informations et rédiger les documents utiles à la finalité de ce dossier après les 2 mois de préavis si besoin. Il doit également conserver SA RESPONSABILITE des erreurs commises sur ce dossier et participé activement à la rédaction du dossier si nous allons au tribunal comme l'entrepreneur le sous-entend ».*

Le 28 novembre, à 1h30, Monsieur L. écrivait à Madame P en indiquant qu'il voulait aider le service suite à une demande de la directrice. Il indiquait qu'il était en incapacité jusqu'au 8 décembre 2019 et proposait qu'une réunion soit organisée sur chantier, le 9 décembre avec l'entrepreneur. Il terminait son mail en indiquant que pour l'intérêt de la FWB, il serait préférable qu'il continue à suivre le dossier.

Le même jour, Madame D informait Madame P qu'elle constatait que la collègue de Monsieur L. ne possédait ni les gros dossiers supérieurs à 8.500 € ni les bons de commande de moins de 8.500 € à partir de février 2019 dans son bureau. En outre, si P M avait bien reçu un code par SMS pour accéder à l'ordinateur de Vielsalm, cela ne suffisait pas pour obtenir l'ensemble des informations.

Le jour même, elle s'adressait également à Monsieur L. en lui demandant d'affiner la remise des documents et de communiquer l'ensemble des pièces probantes et de les classer selon une arborescence qu'elle avait établie. Elle signalait que la collègue F n'avait pas les dossiers inférieurs 8.500 € à partir de février 2019 ni les fardes de papier des dossiers en cours de chantier et qu'il manquait des informations pour accéder à l'ordinateur telles le nom d'utilisateur, les mots de passe et le login pour le chantier de Vielsalm. Concernant les dossiers comptables, elle lui proposait de travailler l'un après l'autre, ensemble avec la comptabilité, jusqu'à l'aboutissement de chaque dossier.

Le 9 décembre, Monsieur L. a repris le travail sans en informer sa directrice. En revanche, il l'a informée qu'il devait se rendre chez le kiné et ne serait pas présent fin de matinée.



Le 10 décembre à 9h58, Monsieur L. l'informait qu'il s'est rendu sur le site de l'internat de Vielsalm le lundi 9 décembre après-midi. Sur place, ils ont remarqué que les trois pompes à chaleur étaient en alarme et que la pression hydraulique statique était à 0,4 bar. Les vannes d'isolement de l'appoint d'eau du chauffage étaient ouvertes remplissant en permanence l'installation. La panne de la semaine précédente est due au fait que la CTA était inondée ce qui a causé un court-circuit électrique. D'autres malfaçons avaient été constatées.

Par e-mails séparés, il l'informait d'une part qu'il s'était coincé le dos la veille après-midi et qu'il allait consulter à ce sujet et d'autres part, que depuis 10 jours, il n'avait pas accès à sa messagerie électronique. Il s'engageait à finaliser les différents dossiers en cours.

Le jour même, à 11h58, Madame D constatait par mail qu'il était en absence couverte médicalement jusqu'au 19 décembre 2019 (lire 9 décembre) et a recommencé le travail sans se présenter au bureau. Personne ne l'a vu dans le bâtiment. Seul un pointage annonce la reprise de travail et un mail expliquant sa visite chez un kiné. Il lui était reproché d'être intervenu sur le chantier de Vielsalm à une heure de route sans aucune demande préalable.

Elle lui rappelait les mails qu'elle lui avait envoyé fin novembre :

- il ne peut plus intervenir au nom de la DR du Luxembourg sans son accord sur aucun dossier du service ;
- il doit fournir l'ensemble des pièces de l'ensemble des dossiers sur le serveur « T/transfert FL » au plus vite ;
- il doit clôturer les dossiers comptables et pas autres choses avant son départ pour la cellule énergie ; les interventions lui sont retirées afin de permettre le transfert qu'il a demandé de manière efficace et rapide.

Le lendemain, il lui répondit :

« comme signalé j'ai repris le travail lundi 9 décembre 2019, mon certificat médical prenait fin le 8 décembre 2019. Suite aux différents appels urgents de l'internat de Vielsalm et afin de préparer la vérification du futur état final de ce chantier (comme demandé) je me suis rendu sur place.

Un défaut persistait au niveau des installations techniques HVAC depuis la semaine dernière et le problème n'avait pas été identifié précisément.

Lors de mon intervention, j'ai identifié précisément l'origine des défauts et j'ai fait nécessaire afin de limiter les dégâts (voir e-mail ci-dessous).

Pour rappel il était urgent d'intervenir efficacement car lors de mon passage, la fuite hydraulique chauffage s'élevait déjà à plus de 121.000 litres.

Concernant l'état d'avancement du chantier, les points décrits ci-dessous sont toujours en défauts :

(...)

Techniquement, je souhaite à nouveau établir un PV de manquements.



Ci-dessous les extraits des rapports de l'organisme de contrôle SECO. »

Le 11 décembre, il informait Madame D qu'il était mis en arrêt par le médecin, sans préciser les dates d'incapacité.

Le 12 décembre 2019, le Secrétaire général de la FWB-Infrastructure souhaitait clarifier la position de la hiérarchie en ce qui concernait sa demande transfert. S'il précisait que le principe ne faisait pas débat, il était conditionné à la mise en ordre des dossiers. Il précisait que Monsieur L. n'avait pas commencé à communiquer ses dossiers sur le serveur « T/transfert F L » comme demandé par le mail du 28 novembre 2019. La bonne suite des dossiers en cours était mise à mal, notamment l'estimation correcte du travail fourni par les entrepreneurs dans trois dossiers. En retenant les documents, la continuité du service de la FWB est mise en péril. Monsieur L. était invité à porter l'ensemble des pièces comptables des dossiers cités avant son départ vers la cellule énergie. Il était mis en demeure de restituer les trois dossiers en cours (Izel / Saint-Mard /Vielsalm) pour le mardi 17 décembre 2019 à 12 heures au plus tard et réaliser le transfert de l'ensemble des dossiers pour le vendredi 20 décembre.

Monsieur L. répondit qu'il faisait le nécessaire afin de satisfaire les demandes et qu'il resterait également disponible afin d'apporter son aide. Le 24 décembre, il informait Monsieur D qu'il avait placé les documents sur le serveur et que des documents complémentaires se trouvaient également dans les dossiers du service comptabilité. D'autres en provenance des entrepreneurs étaient en attente d'introduction par ces derniers afin de pouvoir les poursuivre et finaliser.

Le 13 décembre, Madame D lui écrivait qu'elle avait appris que le lundi après son intervention sur le site de Vielsalm, il était reparti avec l'ordinateur portable payé dans le marché public « chauffage » du dossier avec « D-FI » alors que ce bien appartient à la FWB et qu'il ne peut en aucun cas se trouver chez lui. Elle l'invitait à lui rendre au plus vite avec l'ensemble des clés des établissements et chaufferie qui étaient en sa possession et à les déposer dans la boîte aux lettres du service le lundi 16 décembre ou dans son casier.

Le 19 décembre, Madame D l'informait qu'elle avait analysé les documents remis le 17 décembre pour les trois dossiers en cours de chantier et :

- constatait pour l'ensemble des projets, à partir de la notification du marché des travaux, qu'il ne subsistait plus aucun document produit de sa part en tant que technicien sur le suivi de chantier ;
- réclamait toute une série de documents (cahier des charges, rapport de chantier, fiche technique, justification des prix...) pour le vendredi 20 décembre 2019 ;
- indiquait également les pièces manquantes à compléter pour les chantiers de Saint-Mard, Izel et Vielsalm. Pour ce dernier chantier, il y avait un vide de 4 années de suivi de chantier.



Quant au PC portable, Monsieur L. précisait qu'il l'avait déposé chez H. alors qu'il faisait l'entretien à Habay-la-Neuve. Ce fait est confirmé à Madame D par l'employée de la firme le 20 décembre à 10h47, après avoir été interpellée par mail le jour même à 9h50 :

À 9h56, le même jour, Madame D s'adressait par mail à Monsieur O. D et P. S comme suit :

« des objets disparaissent au bureau comme une station d'ordinateur portable. Suite à cela j'ai vérifié les accès à notre bâtiment pour constater ceci : Monsieur L est en congé de maladie depuis le 13 novembre 2018 il est venu au bureau le jeudi 14 novembre 2019 à 1h18 matin, dimanche 17 novembre vers 18 heures, dimanche 23 novembre vers 18 heures le vendredi 29 novembre vers 18 heures. Que dois-je faire avec ce genre d'incursion ? »

À 13h03, Madame D s'adressait à Monsieur F. D, Secrétaire général, avec copie à Cl. D, O. D et P. S, en faisant part du résultat d'une analyse globale des pièces remises :

- pour les petits dossiers, elle a juste reçu les commandes, ce ne sont que des documents correspondant au cahier des charges. Elle n'a aucune information sur le suivi budgétaire et suivi de chantier (mail, analyse budgétaire...);
- pour les dossiers importants, elle a reçu une partie incomplète des documents. Elle n'a reçu ni les correspondances des entreprises, les écoles ou autres ni les approbations des fiches techniques ni les études ou décompte avec les pièces pour la partie budgétaire, soit aucune pièce pouvant impliquer Monsieur L. dans un choix/décisions de chantier ou budgétaire de ces dossiers. Madame D précise que ces pièces existent car elle est en possession de certaines sur un dossier. En particulier, pour le chantier de Vielsalm, elle a un vide au niveau des documents pour la moitié des décomptes et pour les e-mails, elle ne dispose que des messages envoyés par l'entrepreneur entre 2016 et 2017. La correspondance entre l'entreprise est inexistante surtout en 2018 et 2019. Or, ce dossier est litigieux, l'agent est en défaut de rédaction de documents budgétaires corrects depuis juin 2019 ».

Le 24 décembre, Monsieur L. écrivait à C. D en indiquant qu'il avait placé les documents sur le serveur. Des documents complémentaires se trouvaient également dans les dossiers du service comptabilité et d'autres étaient en attente d'introduction par les entrepreneurs.

Le 6 janvier, la directrice s'adressait à Madame C. D pour faire le constat selon lequel Monsieur L. était venu au bureau le 24 décembre 2019 vers 17h et avait ouvert 2 placards de son bureau qui contenaient quelques dossiers papier et un nouvel analyseur pour chaudière. Il avait remis quelques clés sur le bureau sans explication et sans indiquer les portes auxquelles elles étaient destinées. Il avait ajouté de nouveaux documents informatiques



concernant des pièces l'impliquant dans les décisions de chantier ou budgétaires. Il n'avait pas apporté les informations complémentaires du dossier Vielsalm. Il manquait toujours des informations comptables et celles envoyées à propos de Vielsalm étaient floues et complexes.

Du 25 décembre 2019 au 31 décembre 2019, il y avait dispense de service.

Du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2020, Monsieur L. fût à nouveau en incapacité travail.

Le 15 janvier 2020, bien que Monsieur L. était toujours en incapacité, il est convoqué pour le 5 février 2020 pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement en raison d'une rupture du lien de confiance du à la rétention d'information, du refus d'autorité et non-respect des consignes. Ce courrier est adressé par pli recommandé et par mail du même jour. Il est indiqué que le dossier de procédure est adressé par mail et pouvait être obtenu sous format papier sur demande écrite et qu'il pouvait se faire assister par une personne de son choix. L'entretien constitue une garantie en sa faveur à laquelle il lui est loisible de renoncer. S'il ne peut se présenter pour cause de force majeure, il était invité à en faire part dans les meilleurs délais.

Monsieur L. ne se rendra pas à l'entretien et n'en demandera pas le report pour cause de maladie. En réalité son pli est revenu à l'employeur.

Le 10 février 2020, la directrice apprenait que l'incapacité de Monsieur L. était prolongée depuis le 1^{er} février. Le 11 février, elle l'informait qu'elle n'en avait pas été informée et lui en demandait les raisons.

Le 2 mars un courrier est adressé à Monsieur L. l'informant qu'une demande de licenciement était introduite auprès du Secrétaire général pour refus de l'autorité et non-respect des consignes, libellé en ces termes :

« Que vous refusez l'autorité hiérarchique et que vous ne respectez pas les consignes. Dans l'inventaire des pièces justificatives du dossier de procédure, il est constaté que vous refusez de respecter les consignes fixées par vos supérieurs en :

- Ne remettant pas l'ensemble des pièces de vos dossiers réalisés (pièces 19 et 21) 11*
- Ne restituant pas au bon destinataire l'ordinateur portable d'un établissement que vous avez repris sur un chantier (pièces 14 et 15)*
- Intervenant sur chantier malgré l'interdiction préalable de votre supérieure (pièces 3 et 9)*
- N'informant pas vos supérieurs de vos absences sur l'article 3 de l'AGCF du 10 mai 1996 (annexe A ci-joint)*

Que vous refusez de remettre l'ensemble des pièces de vos dossiers réalisés pour compte de la DR du Luxembourg. En pièces justificatives du dossier de procédure, il est observé que : Madame D vous demande ces documents le 25 novembre 2019, le



le 28 novembre 2019, le 10 décembre 2019 et le 19 décembre 2019 (pièces 2, 5, 10 et 15) Monsieur D. vous formule la même requête le 12 décembre 2019 ainsi que le 23 décembre 2019 (pièces 12 et 20). Dans les mails du 28 novembre 19, 20 décembre 2019 et 6 janvier 2020, on observe toujours l'absence de certaines pièces dans vos dossiers (pièces 4, 19 et 21) ».

Le 18 mars, la FWB notifiait la rupture du contrat de travail au 19 mars 2021. Le motif du licenciement est la rupture de confiance en raison de rétention d'informations, de refus d'autorité, du non-respect des consignes perturbant gravement le bon fonctionnement et la continuité du service de la direction régionale du Luxembourg. Il est indiqué qu'une indemnité de 7 mois et 21 semaines lui serait versée sous déduction de 4 semaines pour frais de reclassement (outplacement).

Le 19 mars 2020, Monsieur L. a appris qu'il était licencié par un mail de Madame K adressé en ce sens à propos de la couverture de l'assurance groupe. En réalité un mail lui avait été adressé le 18 mars 2020 pour l'informer de son licenciement.

Le 17 mars 2020, Monsieur L. est convoqué auprès du médecin du travail pour une demande de trajet de réintégration introduit par le médecin-conseil de sa mutuelle.

Le 23 mars 2020, la carte SIM de son GSM est désactivée malgré sa demande de conservation de son numéro.

Le 26 mars, la gestionnaire de la caisse auxiliaire d'assurance maladie invalidité l'informait qu'elle n'avait pas reçu les dernières feuilles de renseignements de son employeur concernant une incapacité temporaire de travail au 1^{er} janvier 2020 bien que Monsieur L. avait demandé à sa directrice de remplir la feuille de renseignements. Il lui a été demandé si le salaire garanti du mois de janvier a été payé. Monsieur L. était alors sans revenus depuis le 10 janvier 2020.

Par la suite, Monsieur L. a accepté la proposition de reclassement professionnel.

Monsieur L. a considéré avoir fait l'objet de harcèlement. Il a sollicité sa réintégration au sein de la FWB en application de l'article 32 tredecies § 3 de la loi sur le bien-être au travail.

Le 30 avril 2020, le conseil de Monsieur L. s'adressait à la FWB en contestant formellement et catégoriquement le licenciement qu'il considérait comme manifestement déraisonnable et abusif. Il estimait que l'employeur était redevable d'une indemnité pour harcèlement moral au travail. Il réclamait également des intérêts sur l'indemnité compensatoire de préavis, le paiement du salaire garanti du mois de janvier 2020, le paiement des indemnités de frais de déplacements et de grand séjour, le paiement des jours de congés qui devaient être récupérés, la restitution de son numéro de GSM, la délivrance documents sociaux.



5. DECISION DE LA COUR

5.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 15 juillet 2022, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

5.2 Communication de la cause au ministère public

La demande porte sur une contestation relative aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre 5bis de la loi du 4 août 1996 précitée relative au bien-être des travailleurs et sur l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination de sorte que la cause est obligatoirement communicable en vertu de l'article 764, 11° et 12° du Code judiciaire.

L'alinéa 3 dudit article 764 dispose que le ministère public émet son avis dans la forme la plus appropriée lorsqu'il le juge convenable.

L'article 766 du Code judiciaire énonce :

§ 1er. Si une cause est communicable en vertu de la loi ou si le ministère public en demande communication, le greffe informe le ministère public de la date de l'audience ainsi que de l'identité des parties et, le cas échéant, des mineurs concernés. Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis oral, celui-ci est émis à l'audience.

Il en est fait mention sur la feuille d'audience.

Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis écrit avant l'audience, celui-ci est déposé au greffe au plus tard la veille de l'audience et communiqué à l'avocat des parties ou, si elles n'ont pas d'avocat, aux parties elles-mêmes.

Si le ministère public estime convenable d'émettre un avis écrit après les plaidoiries, il en informe le juge avant la clôture des débats. Cet avis est déposé au greffe et communiqué à l'avocat des parties ou, si elles n'ont pas d'avocat, aux parties elles-mêmes au plus tard à une date déterminée par le juge qui fixe également la date jusqu'à laquelle les parties peuvent déposer au greffe leurs conclusions pour répliquer à l'avis du ministère public.

Si le ministère public estime convenable de n'émettre aucun avis, il en avise le greffe au plus tard la veille de l'audience.

§ 2. (...) »



Ainsi, le ministère public peut, pour des motifs de convenance, décider de ne pas émettre d'avis et il est alors satisfait à l'obligation prescrite à peine de nullité à l'article 764; alinéa 1er, 10°, précité.

L'article 780 du Code judiciaire dispose que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif, entre autres, les noms des membres du siège, du magistrat du ministère public qui a donné son avis et du greffier qui a assisté au prononcé et la mention de l'avis du ministère public.

En l'espèce, le jugement ne comprend aucune mention relative à la communication en instance de la cause au ministère public. Néanmoins, le jugement n'est pas nul puisque le dossier d'instance révèle que l'auditorat du travail a pris le dossier en communication mais a estimé le 5 février 2021 ne pas devoir intervenir en l'absence de dossier répressif.

Lors de la procédure d'appel, la cause a été communiquée au ministère public. Par courrier du 6 septembre 2023, l'auditorat général a indiqué avoir décidé de ne pas rendre d'avis.

La procédure est par conséquent régulière sur ce point.

5.3 Fondement

5.3.1 Les intérêts sur l'indemnité de rupture

Il n'y a pas eu d'appel incident sur ce point. Le tribunal n'en a pas chiffré le montant.

Le montant de 22 € semble correctement calculé et le mode de calcul n'est d'ailleurs pas contesté.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

5.3.2 Les arriérés de rémunération à titre de salaire garanti

5.3.2.1 Position des parties

Monsieur L. estime pouvoir prétendre à du salaire garanti pour la période prenant cours le 2 janvier au motif qu'il y a eu une interruption avec l'ancienne incapacité et qu'il démontre qu'il s'agit d'une nouvelle incapacité.

La FWB considère que Monsieur L. a été malade sans interruption du 13 novembre 2019 au 9 janvier 2020, la dispense de service entre le 25 décembre et le 1^{er} janvier ne pouvant être prise en compte. Il n'est par ailleurs pas démontré qu'il s'agit d'une maladie identique.

5.3.2.2 Discussion

PAGE 01-00003634692-0017-0044-01-01-4



L'article 70 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose que l'employé engagé pour une durée indéterminée conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

L'article 73 énonce toutefois que :

« En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71. Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :
1° pour la partie de la période de trente ou de quatorze jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de quatorze jours;
2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

Monsieur L. a été en incapacité du 13 novembre au 8 décembre et a bénéficié du salaire garanti pour cette période.

Il a presté le 9 décembre et est retombé en incapacité le 10 décembre. Il a perçu à nouveau le salaire garanti en décembre et le solde en janvier (jusqu'au 9 janvier).

La dispense de service ne peut être prise en considération pour prolonger la durée de la période couverte par du salaire garanti puisque le contrat était déjà suspendu par l'incapacité de travail. Une dispense de service n'est pas une cause légale de suspension.

Bien qu'aucune des parties ne dépose les certificats médicaux, il ressort de la pièce 3 b du dossier de Monsieur L. que les certificats médicaux couvrent les périodes suivantes:

- malade du 13 novembre au 8 décembre 2019 (avec certificat médical) ;
- malade du 10 décembre au 24 décembre 2019 (avec certificat médical) ;
- malade du 25 décembre au 21 janvier 2019 (avec certificat médical).

Il y a donc eu prolongation de l'incapacité.

Comme le relève le tribunal, Monsieur L. ne démontre pas qu'il s'agissait d'une nouvelle incapacité puisque la cour ne dispose d'aucun document médical justifiant la nature de l'incapacité débutant le 10 décembre 2019.



L'appel sur ce point n'est pas fondé et le jugement doit être confirmé.

5.3.3 Les arriérés de frais de déplacement et de séjour

5.3.3.1 *Position des parties*

Monsieur L. fournit 97 ordres de mission qui ont été contresignées par sa directrice ou son remplaçant. Il estime que la problématique de non-paiement des indemnités fait partie du harcèlement moral dont il a fait l'objet. Aucune justification n'a été apportée *in tempore non suspecto* pour refuser le remboursement de ces déplacements. A l'audience, il a indiqué qu'auparavant, il n'était pas exigé qu'il rentre ses déclarations dans le mois. Il sollicite la condamnation de la FWB à la somme de 1.261 € à ce titre.

Le tribunal avait invité la FWB à justifier les conditions d'octroi des frais de séjour et à indiquer les indemnités qui ne répondraient pas à ces conditions.

La FWB reconnaît que les ordres déposés démontrent que la directrice a autorisé les missions.

Elle prétend que :

- Malgré la demande expresse de sa supérieure (mail du 1 octobre 2019), Monsieur L. n'a pas fourni les justificatifs papiers afin de pouvoir effectuer le contrôle d'usage et éventuellement valider les notes.
- Pour qu'un agent puisse obtenir des frais de déplacement suite à une mission qui a bien été effectuée, il doit les encoder via le système informatique de la FWB, ce que Monsieur L. ne démontre pas.
- L'agent doit introduire sa créance sur l'application Ulis dans le mois suivant les prestations, ce qu'il faisait avant l'année 2019.
- Par contre, pour la période entre février et novembre 2019, il a encodé les mois de février et de mai au mois de juillet, soit hors délai et ces deux mois n'ont pas été envoyés pour validation, ce qui signifie qu'il n'en a jamais demandé le remboursement.
- Concernant les frais de déplacement, il faut distinguer l'indemnité kilométrique qui n'est applicable que pour l'utilisation d'un véhicule personnel et les frais de séjour. L'octroi des frais de séjour nécessite trois conditions : l'accord préalable du supérieur, une mission de minimum 5h et des déplacements de minimum de 25 km hors agglomération à partir de sa résidence administrative.
- Dans les fiches d'autorisation remises par l'appelant, certaines visent des missions de moins de 25km ou des missions de moins de 5h (dans les 97 fiches remises, il s'agit des fiches aux pages 3,4,5,8,16,42,47,49) et d'autres n'indiquent même pas les heures de départ et d'arrivée et ne peuvent donc pas être contrôlées quant à la durée de 5h (pages 13,17 - 36,52 - 97).



5.3.3.2 Discussion

La FWB dépose un document reprenant une procédure à suivre pour introduire une déclaration de créances. Il s'agit d'un document qui n'est pas une circulaire de la Communauté française et dont il n'est pas rapporté qu'il a été distribué au personnel. On peut donc difficilement lui reprocher de ne pas avoir suivi la procédure.

Etonnamment alors que Monsieur L. indique qu'il lui arrivait de rentrer sa déclaration tardivement, il ressort du listing qu'il a effectivement rentré ses déclarations tous les mois pour la période d'août 2017 à août 2018. Néanmoins, la cour s'interroge sur la raison pour laquelle la FWB ne communique pas les dates d'encodage pour la période postérieure à août 2018. Cela manque de transparence.

Par ailleurs, la cour s'étonne qu'on lui ait demandé des justificatifs dès lors que les ordres avaient été contresignés et qu'il ressort de certains d'entre eux que des explications ont été demandées et fournies. La cour ignore encore aujourd'hui les informations manquantes. En effet, elle ne voit pas dans l'inventaire des pièces de la FWB le mail du 1^{er} octobre dont il est fait état.

Monsieur L. justifie le montant réclamé à 13 € x 97 déplacements, soit une somme de 1.261 €, qu'il réduit à un euro provisionnel dans le dispositif de ses conclusions. Dans sa motivation, il indique qu'il n'a pas reçu 97 indemnités de frais de déplacement ni des indemnités de grands séjours (mission de plus de 5 heures). Il ne produit toutefois pas une ventilation des montants réclamés.

Il lui appartient d'établir un tableau en prenant en compte les remarques de l'employeur quant à certains jours. La cour rouvrira les débats à cet effet.

5.3.4 Licenciement déraisonnable ou abusif

5.3.4.1 Position des parties

Monsieur L. estime que la FWB a commis des abus de droit lors de son licenciement et qu'il en rapporte la preuve :

- Il estime ne pas avoir été auditionné avant son licenciement puisque le recommandé est retourné non réclamé alors que la circulaire prévoit que la convocation doit être envoyée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Le mail a en outre été envoyé alors qu'il était en incapacité ;
- Le licenciement est intervenu alors qu'il a été amené à dénoncer des problèmes psychosociaux, s'apparentant à du harcèlement moral ;
- La directrice l'a décrédibilisé auprès du personnel ;
- Les reproches qui sont formulés sont contestés.



La FWB considère que c'est à raison que le tribunal a indiqué qu'il n'apportait pas la preuve d'une attitude fautive dans son chef puisque :

Elle a convoqué Monsieur L. pour une audition par pli recommandé et par mail du 15 janvier 2020 ;

- Il ne s'est pas présenté ;
- Concernant les dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable, s'il fallait s'inspirer de la CCT 109, ce serait de toute façon un contrôle marginal. Or il est suffisamment rapporté que Monsieur L. n'a pas restitué toutes les pièces de ces dossiers, qu'il n'a pas respecté les consignes de ses supérieurs hiérarchiques (notamment l'interdiction d'aller sur chantier) et qu'il a préféré restituer l'ordinateur portable à la société plutôt qu'à son employeur

5.3.4.2. Discussion

5.3.4.2.1 Quant à l'abus de droit de licenciement ou le licenciement manifestement déraisonnable

1. En droit

La CCT n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement est manifestement déraisonnable. L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

A cet égard, ce n'est pas parce que le motif est en lien avec l'attitude ou la conduite qu'il est nécessairement raisonnable. Encore faut-il qu'il soit légitime et, par conséquent, le juge est en droit d'apprécier si cette conduite est un motif valable de licenciement. Selon certains auteurs¹, la notion de raison est indissociable de la notion de proportion et donc de proportionnalité, ce qui exige un certain seuil à ne pas dépasser.

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme « *manifestement* » déraisonnable et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait « *jamais* » été prise par un employeur normal et prudent.

¹ Voir P. Nillis renvoyant à V. Vannes et L. Dear, « La notion de licenciement manifestement déraisonnable et la jurisprudence actuelle », in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable, 5 années d'application de la CCT 109*, Anthémis, Limal, 2020, p. 97.



En vertu de l'article 2 §3, 1° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la CCT 109 ne trouve pas à s'appliquer au personnel relevant du secteur public.

Nonobstant l'harmonisation des statuts des ouvriers et employés, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, définissant le licenciement abusif et prévoyant son indemnisation reste d'application pour les ouvriers du secteur public qui ne sont pas concernés par l'application de la CCT 109, ce qui maintient une discrimination à l'égard des employés.

Dans son arrêt du 30 juin 2016², la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec l'article 38, 2°, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, violait les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il s'applique aux ouvriers du secteur public licenciés après le 31 mars 2014. La Cour a néanmoins précisé que dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109.

Afin de répondre à la lacune législative, une partie de la jurisprudence se réfère, comme suggéré par la Cour constitutionnelle, aux critères visés dans la convention collective de travail n°109 pour apprécier l'exercice excessif du droit de licencier (nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service, conduite ou aptitude du travailleur), au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent et pour déterminer le dommage (indemnité entre 3 et 17 semaines).³

Selon ce courant, la cour est donc amenée à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité, le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement et sa légitimité dans les limites du contrôle marginal décrit.

Déclarer qu'il convient d'appliquer purement et simplement la CCT 109 apparaît toutefois excessif.

Une autre partie de la jurisprudence, partagée par la cour de céans, estime qu'en présence d'une lacune de la loi, le juge ne peut la combler d'office en se substituant au législateur, notamment par une extension d'une autre disposition législative⁴. La cour du travail de Liège a dans son arrêt du 22 janvier 2018, estimé qu'il était douteux qu'un arrêt de la Cour

² CC. 30 juin 2016, n° 101/2016,

³ CT Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018/14, p. 669 ; CT Liège, 12 septembre 2018, RG 2017/ AU/64 ; P. Joassart, « La cour constitutionnelle et la loi sur les contrats de travail = une décennie d'évolutions » in *Le contrat de travail revisité à la lumière du XX1è siècle*, sous la coord. de L. Deau et E. Plasschaert, Larcier, 2018, p 621 et sv.

⁴ Cass. 3 novembre 2008, *Pas.*, 2008, p 2440.



constitutionnelle puisse servir de fondement pour l'application d'une CCT par hypothèse étrangère au cas de figure, tout en admettant qu'il convenait de rechercher un critère pour apprécier un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier, lequel pouvait se référer au comportement attendu de l'employeur normalement diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé⁵.

D'ailleurs, dans son arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle suggérait aux juridictions de s'inspirer, le cas échéant de la CCT 109, pour appliquer le droit commun sans discrimination.

On peut difficilement en déduire que les règles de preuves et du calcul de l'indemnité sont par conséquent applicables.

Néanmoins, la théorie de l'abus de droit permet de pallier à l'absence de législation sur les licenciements abusifs des travailleurs du secteur public.

Pour obtenir une indemnisation résultant d'un abus de droit, la victime doit établir une faute dans le chef de son cocontractant, un dommage qui soit différent de la perte de son contrat de travail (couvert par l'indemnité de rupture) et le lien de causalité. Le droit de la preuve est le droit commun de la preuve et celui prévu à l'article 870 du Code judiciaire. Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouve également à s'appliquer dans cette optique civiliste.

Cet abus est généralement apprécié au regard du principe d'exécution de bonne foi des conventions, prôné par l'article 1134 du Code civil⁶. La Cour de cassation estime que ce principe interdit à une partie d'abuser des droits que la convention lui a conférés et qu'un abus consiste en l'exercice des droits d'une manière qui excède les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente⁷. Elle considère que c'est notamment le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire de droit. Dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause⁸.

Il est admis que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes⁹ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire ;

⁵ CT Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p.669 ; également en ce sens : H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement » in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, Limal, 2020, p.877

⁶ CT Mons, 9 avril 2019, RG 2018/AM/125, *www.terra.laboris.be* ; H. Deckers, « La théorie civiliste de l'abus de droit et sa place par rapport à la CCT n°109 relative à la motivation du licenciement » in *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail*, Anthémis, Limal, 2020, p.851

⁷ Cass 1^{er} février 1996, *Bull.*1996, , p.158

⁸ Cass. 9 mars 2009, *JT*, p 392

⁹ « *Le Licenciement abusif* », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.



- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable ;
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciance et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité ;
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi ;
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré ;
- lorsqu'il est détourné de sa finalité.

L'acte juridique que constitue la rupture doit être concrètement abusif (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).¹⁰ En revanche le motif de la rupture ne doit pas nécessairement reposer sur une faute du travailleur.

En conclusion, la théorie de l'abus de droit permet de pallier à la lacune législative. La Cour de céans admet que les règles de preuve instaurées par la CCT 109 ne peuvent être invoquées. En revanche, il n'est pas interdit de s'inspirer de la CCT 109 au moment de fixer le montant des dommages qui sont dans ce cas généralement calculés *ex aequo et bono*.

2. En l'espèce

- Non application de la CCT 109

Comme l'a précisé le tribunal, Monsieur L. ne peut revendiquer les dispositions de la CCT 109.

- Preuve de l'abus de droit

Il lui appartient par conséquent, sur base des articles 1134 et 1382 anciens du Code civil d'apporter la preuve d'un abus de droit dans la façon de licencier.

Il lui faut apporter une faute dans le chef de son employeur, un dommage différent de la rupture du contrat et un lien de causalité.

- Les motifs invoqués

La lettre de licenciement énonce différents reproches : le refus de l'autorité hiérarchique et le non-respect des consignes : plus précisément, le fait de ne pas remettre l'ensemble des pièces de ses dossiers, ne pas restituer au bon destinataire l'ordinateur portable repris sur

¹⁰ CT Liège, 12 septembre 2018, RG 2017/au/64 citant C. T. Mons, 3ème ch., 10 septembre 1992, RG n° 8317 et 21 avril 1994, J.L.M.B., 1994, p.1409 et M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in *Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales*, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes.



un chantier, une intervention sur chantier malgré l'interdiction préalable de sa supérieure, la non information de ses supérieurs de ses absences sur l'article 3 de l'AGCF du 10 mai 1996.

Il n'est pas contesté que Monsieur L. avait sollicité son transfert dans un autre service. Alors que celui-ci est accepté en son principe, sa directrice l'informe le 25 novembre 2019 que la direction souhaite qu'il réalise la passation de ses dossiers au sein du service avec elle et ses collègues « chauffage ». Elle constate qu'il n'y a aucun dossier en partage sur le serveur « T » et que les armoires de son bureau sont fermées de sorte qu'ils n'ont aucun document leur permettant de poursuivre les dossiers. Elle l'informe avoir besoin de tous les dossiers réalisés depuis son entrée en fonction dans les archives ainsi que l'ensemble des mails échangés avec les entreprises pour les différents dossiers, afin d'assurer une conduite équivalente à la sienne. Elle sollicite également les codes d'accès de l'ordinateur pour gérer à distance le chauffage du dossier Vielsalm pour lequel un litige est en cours. Il lui est également demandé de terminer tous les dossiers comptables en cours.

Le 26 novembre, Madame D lui adresse un mail indiquant qu'elle a appris qu'il était intervenu sur différents dossiers malgré son arrêt maladie et qu'il venait encore bureau en dehors des heures. Elle précise que s'il souhaite travailler depuis chez lui pour terminer les dossiers comptables demandés dans l'e-mail pour permettre son transfert au plus tôt, elle peut l'accompagner par mail mais **elle le somme de ne plus intervenir au nom de la DR du Luxembourg sur aucun dossier et de lui donner au plus vite l'accès à l'ensemble des dossiers sur leur serveur T/commun et au portable du dossier de Vielsalm.**

Etonnamment le 28 novembre, à 1h30, Monsieur L. écrit à Madame P, sans mettre sa directrice en copie, en indiquant qu'il veut aider le service **suite à une demande de la directrice**, ce qui n'était pas du tout ce qui avait été demandé. Il indique qu'il est en incapacité jusqu'au 8 décembre 2019 et propose qu'une réunion soit organisée sur chantier, le 9 décembre avec l'entrepreneur. Il termine son mail en indiquant que pour l'intérêt de la FWB, il serait préférable **qu'il continue à suivre le dossier**, ce qui est manifestement en contradiction avec le vœu de la directrice.

Le 28 novembre, sa directrice lui demande d'affiner la remise des documents et de communiquer l'ensemble des pièces probantes et de les classer selon une arborescence qu'elle a établie. Elle signale que sa collègue F. n'a pas les dossiers inférieurs 8.500 € à partir de février 2019 ni les fardes de papier des dossiers en cours de chantier et que Pascal n'a reçu qu'un code par SMS mais pas le nom d'utilisateur, les mots de passe et le login pour le chantier de Vielsalm.

Or le 9 décembre, après sa période d'incapacité de travail, Monsieur L. n'avise pas sa directrice de la reprise de travail et se rend sur le chantier de Vielsalm sans en obtenir l'autorisation. Alors qu'il prétend qu'il n'avait plus accès à sa messagerie électronique, il indique que c'est suite aux appels d'urgence de l'école. Il est alors étonnant que cette



l'information n'ait pas été relayée à son collègue qui devait reprendre le dossier. Ce refus d'obéir aux instructions de sa directrice constitue un acte manifeste d'insubordination.

Il ressort également des échanges de mail (voir les faits repris ci-dessus) que bien que Monsieur L. se soit déplacé au bureau en dehors des heures de travail et qu'il prétend vouloir aider ses collègues, que les documents demandés ont été restitués bien après sa journée de reprise de travail et que certains n'ont pas été remis. Son mail du 17 décembre démontre à suffisance qu'il n'avait pas encore exécuté la demande de sa directrice.

Quant à l'ordinateur portable, si Monsieur L. a bien informé sa directrice qu'il avait un problème et devrait être reconfiguré ; il ne lui appartenait pas de le restituer lui-même à l'entreprise puisqu'on lui avait demandé de ne plus intervenir au nom de la FWB sans l'accord de la directrice, d'autant qu'il résulte que cette restitution a eu lieu le 13 décembre, soit à un moment où il était à nouveau en incapacité. Il est ainsi établi qu'il a conservé l'ordinateur chez lui du 9 décembre au 13 décembre.

Concernant ses absences, le 11 décembre, il informe sa directrice qu'il est mis en arrêt par le médecin, sans en préciser les dates. En février, même s'il envoie son certificat, il n'en avise pas directement sa directrice.

Par conséquent, la cour estime que le licenciement est lié à l'attitude de Monsieur L. et, comme le relève le tribunal, que les motifs n'apparaissent pas fallacieux, puisqu'appuyés par des documents probants.

Monsieur L. ne démontre pas un abus de droit de son employeur.

Surabondamment, il n'appartenait pas à l'employeur d'attendre les conclusions du trajet de réintégration puisque celui-ci avait été sollicité par le médecin de la mutuelle.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

5.3.4.2.2 L'absence d'audition préalable

1. En droit

La loi du 29.07.1991 relative à l'obligation formelle des actes administratifs ne s'applique pas dans la relation contractuelle avec les travailleurs du service public dans la mesure où un licenciement n'est pas « acte administratif »¹¹.

Toutefois, outre le fait que cette obligation peut être expressément prévue dans le règlement de travail, si l'autorité administrative n'entendait pas préalablement le travailleur contractuel, elle opérerait une différence de traitement entre ce travailleur et les agents

¹¹ Cass.12 octobre 2015, S.13.0026.N publié sur www.juportal.be

statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration *audi alteram partem*¹².

Un employeur relevant du service public doit donc respecter l'audition préalable, ce qui n'est pas contesté.

2. En l'espèce

En l'espèce, la FWB a adressé la convocation à l'audition par pli recommandé à Monsieur L. qui ne l'a pas réceptionnée. Monsieur L. prétend qu'il n'a pas reçu la correspondance en raison d'un problème avec la poste.

La FWB prétend avoir également envoyé une copie par mail que Monsieur L. conteste avoir reçu. En tout état de cause, la FWB n'a toutefois pas demandé la preuve de la réception du mail ni sollicité un accusé de réception.

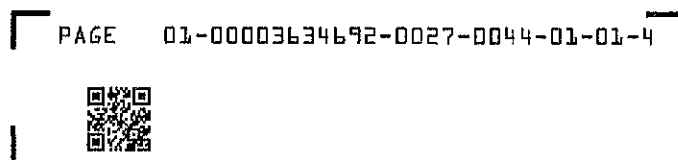
Or, la FWB est lié par la circulaire n° 60 qui prévoit que la convocation doit se faire par pli recommandé avec accusé de réception ou remise de la main à la main avec décharge contresignée par le membre du personnel.

Même s'il est étonnant que Monsieur L. n'ait pas pris connaissance du mail dès lors qu'il donnait régulièrement suite à ceux-ci nonobstant son incapacité de travail et qu'il devait être en attente de nouvelles pour son transfert (puisqu'il prétend qu'il avait tout restitué), force est de constater qu'il n'a pas été convoqué valablement. C'est donc à tort que le tribunal a estimé que la FWB n'avait pas manqué à ses obligations.

Il existe par conséquent une perte de chance dans son chef. La cour estime toutefois que la chance de conserver son emploi était assez réduite vu les difficultés rencontrées pour récupérer les informations qu'il avait conservées et son refus de suivre les directives données par sa directrice. Ces faits ébranlent la confiance qu'un employeur doit avoir à l'égard de son travailleur. Par conséquent, le dommage ne peut être qu'un dommage moral. La cour estime qu'au vu des circonstances, une indemnité évaluée *ex aequo et bono* à 2.500 € doit lui être accordée.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

¹² Voir en ce sens l'arrêt de la C.C. du 8 juillet 2017, N° 6409, www.juportal.be



5.3.5 Le harcèlement moral

5.3.5.1 *Position des parties*

Monsieur L. estime avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa directrice. Il rappelle que l'employeur est responsable du fait de son agent.

Il souligne qu'il avait pris contact avec ARISTA déjà en avril 2019 ainsi qu'en août ou septembre. Il a adressé un mail de « plainte » informelle le 7 novembre 2019 dans lequel il indique avoir des craintes pour la pérennité de son emploi depuis le départ de son N+2, Madame D étant sa seule responsable. Il avait également contacté le service de médiation de la FWB. Il fait la liste de tous les faits qui présument des faits de harcèlement et dont il considère que la FWB ne renverse pas la preuve.

Dans ses conclusions, il indique également que l'employeur est responsable du dommage subi en raison de sa négligence dans la politique de prévention imposée par la loi sur le bien-être. Il évoque que son employeur était au courant de la demande de médiation que l'employeur a négligé. Ce faisant il s'estime victime de violence au travail.

5.3.5.2 *En droit*

1. *Définition du harcèlement et de la violence*

Pour l'application de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail, on entend par :

« 1° violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : un ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux »

Il est précisé que :

« La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de



peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité ».

Il se déduit de la définition du harcèlement que :

- chaque comportement pris isolément ne doit pas être nécessairement constitutif d'abus de droit ;
- Il faut un ensemble de plusieurs conduites et non un acte isolé (à l'encontre de la violence), une répétition de conduites ou de comportement ;
- sur une certaine durée ;
- cet ensemble doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité, de sorte qu'il n'est pas nécessaire que l'auteur de ces comportements ait eu l'intention d'harcéler.

Ainsi peuvent constituer des conduites menant au harcèlement : l'isolation de la personne en ne lui parlant plus, en ne répondant pas à ses messages, en semant la discorde entre elle et ses collègues, en lui interdisant de s'exprimer, en la discréditant en ne lui confiant plus de tâches, en lui imposant des tâches absurdes, en la ridiculisant, en la dénigrant, ...

La définition de la violence comporte un champ d'application et une acceptation plus larges puisqu'un seul acte suffit. Elle englobe tant la menace que l'agression qu'elle soit physique ou psychique¹³. Il peut s'agir de menace, violence physique, menaces verbales, insultes, paroles humiliantes.

Le harcèlement moral au travail est parfois opposé au conflit ou à l'hyper-conflit, présentés comme exclusifs du harcèlement moral au travail selon une conception selon laquelle le harcèlement moral serait nécessairement unilatéral et « masqué », là où l'hyper-conflit serait bilatéral - ou multilatéral - et « ouvert ». Cette approche n'entre pas en ligne de compte dans la notion légale de harcèlement, ni dans l'interprétation à lui donner. L'hyper-conflit n'est d'ailleurs nullement défini. Notre Cour a déjà rappelé que cette situation n'exclut pas le harcèlement moral au travail lorsque les conditions de celui-ci, énoncées par l'article 32ter, alinéa 1er, 2°, de la loi du 4 août 1996 précité, sont réunies. On peut toutefois admettre que le caractère plus bilatéral qu'unilatéral peut être pris en considération pour l'appréciation du caractère abusif des conduites envisagées¹⁴.

2. Obligations de l'employeur et des travailleurs

L'article 32 septies dispose :

¹³ Doc. Parl, ch. Repr. , session 2006-2007, N° 51-2686/001 et 51-2687 /001, p 16

¹⁴ CT Liège, 31 janvier 2017, RG2016/cn/3, www.juportal.be



« § 1er. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er;

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :

- a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;
- b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, § 2/3. »

L'article 32 nonies indique :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

En amont d'une quelconque situation de harcèlement ou de violence au travail, l'employeur a, en vertu de l'article 5 de la loi du 4 août 1996, une obligation de prévention des risques psychosociaux en prenant les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en établissant des analyses de risques. Il est également prévu que l'employeur adapte sa politique du bien être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

La mise en place d'un système de gestion des risques, notamment par une analyse des risques psychosociaux et l'obligation de réagir à des situations de harcèlement ou de



violence au travail sont des obligations de résultat en ce sens que les mesures de prévention doivent être mises en place mais si le résultat n'est pas atteint, l'employeur ne sera pas considéré comme fautif¹⁵.

L'article 32/1 de la loi définit la notion de risques psychosociaux comme étant :

« la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. »

L'article 32/2 énonce quant à lui certaines obligations dans le chef de l'employeur, notamment :

- identifier les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail, les déterminer et évaluer les risques. Pour ce faire, il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.
- prendre, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.
- mettre en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander :
 - a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation.
 - b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er.
- prendre les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

En cas de négligence dans la gestion de prévention des risques causant un préjudice au travailleur, l'employeur s'expose à une demande de dommages et intérêts¹⁶.

¹⁵ Voir à ce sujet, JP Cordier, « Les principes de la prévention des risques psychosociaux au travail : entre obligations de moyens et de résultat », in *Le bien-être des travailleurs, les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Anthémis, Limal, 2016, p. 383 et sv.

¹⁶ Voir notamment CT Bruxelles, 22 mai 2018, RG 2015 /AB/918, www.juportal.be



Parallèlement, chaque travailleur a l'obligation de dénoncer tout fait problématique, préjudiciable à la santé ou à la sécurité de l'un de ses collègues, à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail. L'article 6 de la loi impose également à chaque travailleur de s'abstenir de tout acte de harcèlement moral et de violence à l'égard de ses collègues.

Enfin, les membres de la ligne hiérarchique ont des obligations spécifiques en cette matière. Outre le fait qu'ils doivent exécuter la politique de l'employeur sur le bien-être, ils doivent formuler des propositions et avis à l'employeur dans le cadre du système dynamique de la gestion des risques, détecter les risques psychosociaux et veiller à leur traitement précoce.¹⁷ Ils doivent donc avoir une attitude proactive¹⁸. Néanmoins, les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchiques ne portent pas atteinte au principe de responsabilité de l'employeur¹⁹.

3. Indemnisation du harcèlement ou de la violence

L'article 32 decies dispose :

§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime²⁰ :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits.

(...) »

C'est donc l'auteur des faits qui est redevable de l'indemnisation.

4. Preuve du harcèlement ou de la violence

¹⁷ Art I.211 du code du bien-être au travail

¹⁸ BH Vincent, « l'action civile du salarié contre son collègue fautif », in *Le bien-être des travailleurs, les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Anthémis, Limal, 2016, p. 249

¹⁹ Art I.2-13 du même code

²⁰ Souligné par la cour



Le législateur a voulu faciliter la preuve du harcèlement ou de la violence au travail, en disposant en son article 32 undecies que :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1er ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Si la charge de la preuve est alléguée, il faut néanmoins que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral ou de violence établisse des faits et non des impressions ou des rumeurs. Les faits doivent être suffisamment précis et identifiables²¹. Dans l'hypothèse où le travailleur s'est adressé à la personne de confiance ou à un conseiller en prévention, le rapport établi par ceux-ci facilite en général la charge de la preuve dès lors que des enquêtes et auditions de témoins sont généralement effectuées. Il s'agit néanmoins d'un partage de la preuve et non d'un renversement²².

Il y a lieu de distinguer la preuve du harcèlement moral de la faute éventuelle commise par l'employeur dans le cadre de sa gestion des risques psychosociaux. Dans cette dernière hypothèse, le travailleur devra établir la faute sans allègement de la charge de la preuve, son dommage et le lien de causalité.

5.3.5.3 Application en l'espèce

1. Quant à la preuve de faits présumant du harcèlement dans le chef de la directrice

Il appartient à Monsieur L. d'établir des faits qui constituent un commencement de preuve de conduites abusives répétées.

Monsieur L. indique que la situation s'est aggravée en février 2019. Il n'est pas inopportun de souligner que les faits dénoncés s'inscrivent dans un contexte de changement de direction, où la supérieure hiérarchique de Monsieur L. devient directrice, ce qui implique généralement des changements parfois difficiles à vivre.

Monsieur L. dénonce les faits suivants :

- Le fait que la directrice lui a reproché ainsi qu'à son collègue d'avoir assisté à un salon dédié au service public. La cour relève que Monsieur L. reconnaît que ce reproche a été formulé en présence de la responsable des ressources humaines. La

²¹ B H Vincent, « l'action civile du salarié contre son collègue fautif », in *Le bien-être des travailleurs, les 20 ans de la loi du 4 août 1996*, Anthémis, Limal, 2016, p. 241

²² BH Vincent, *op.cit.*, p. 241



- FWB indique que ce qui lui était reproché était de laisser croire qu'ils étaient là comme mandataires de la FWB.
- Le fait que sa directrice a indiqué n'avoir jamais marqué son accord sur la cogénération avant tout autre dossier et ne pas se souvenir d'en avoir été informée. Or, en réponse, Monsieur reconnaît que cela avait été encodé à la programmation en 2017 en investissement et qu'il avait l'intention de revenir vers elle mais que cela était allé plus rapidement prévu, ce qui démontre que Madame n'était pas au courant de l'avancement. Ce qu'elle reproche est l'ordre des priorités.
- Le fait que le 20 mai, elle a répondu à un mail en le mettant en porte à faux vis-à-vis de ses collègues. Certes, il n'était pas délicat de répondre à tous mais la directrice a répondu à un mail collectif.
- Nonobstant sa demande, il n'a jamais reçu de réponse à sa demande de voir la directrice et son N+2. Cela est avéré et regrettable mais cela ne révèle pas nécessairement une attitude malveillante son égard.
- Le fait qu'il n'ait pas eu de réponse à sa demande de télétravail. La FWB prétend que sa directrice lui a répondu oralement qu'elle n'était pas favorable parce qu'il était souvent en déplacement et que la demande officielle n'avait jamais été envoyée.
- Le fait qu'elle ait supprimé des mails les 29 juillet et 2 octobre 2019. Il n'est pas démontré que la directrice n'était pas au courant de leur contenu d'une autre façon.
- Le fait qu'elle demande de reporter la réunion d'expertise après le retrait du lino ne constitue que son avis qui à priori pouvait paraître logique. Il n'est pas établi qu'elle était au courant que les experts souhaitaient le faire avant.
- Le fait qu'elle ferait un blocage et l'empêcherait d'envoyer des techniciens. Monsieur renvoie à la pièce 13 D de laquelle il ne ressort pas que la directrice l'ait empêché d'envoyer des techniciens. En outre, il était en incapacité à ce moment.
- Madame D lui aurait demandé de travailler de chez lui alors qu'il était en incapacité. Au contraire, elle lui a demandé d'arrêter d'aller sur chantier alors qu'il était en maladie et elle lui a demandé de transmettre les documents nécessaires pour que ses collègues puissent poursuivre ses dossiers. Il est assez étonnant que Monsieur L. ait tant insisté pour poursuivre ce gros dossier litigieux alors qu'on lui demandait de terminer des dossiers pour pouvoir le transférer de service. Il a en outre indiqué à plusieurs reprises qu'il restait disponible et a continué à répondre aux mails.



- Enfin, le fait de refuser des congés payés alors qu'un dossier litigieux dont il était quasi le seul à connaître les tenants et aboutissements était en cours, qu'il était en incapacité et qu'il avait demandé sa mutation n'apparaît pas abusif.
- Quant au non-paiement du salaire garanti, il résulte d'une interprétation divergente de la législation et ne ressort plus que probablement pas de la décision de la directrice mais du service du personnel. Il en va de même de la feuille de renseignements et de son numéro de GSM qu'il voulait conserver.

Si la cour reconnaît que la communication n'est pas le fort de Madame D qui pourrait utilement revoir la façon de s'adresser à ses collègues, les différents faits dénoncés n'établissent pas à suffisance une présomption de harcèlement. Ils s'inscrivent dans le cadre de tensions liées à la fois à un changement de direction et aux vues divergentes des parties quant à la façon de procéder sur un dossier litigieux.

La cour relève par ailleurs que Monsieur L. n'a jamais déposé de plainte formelle en harcèlement moral à l'encontre de sa directrice, même s'il a sollicité le service médiation.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

La FWB a néanmoins été finalement à son écoute puisqu'elle a accepté de le changer de service. Les conditions imposées pour cette mutation (notamment des courriers des 12 décembre et 17 décembre du secrétaire général) apparaissent en outre tout-à-fait raisonnables.

Le jugement doit être confirmé.

2. Quant à la preuve de faits présumant de violence au travail

Il ressort du dossier que Monsieur L. a contacté à plusieurs reprises le service d'appui et a demandé son aide tout comme il a contacté le conseiller en prévention ARISTA.

L'employeur ne pouvait donc ignorer que Monsieur L. était en détresse psychologique. Les obligations de l'employeur à l'égard du bien être des travailleurs ont été rappelées.

A la lecture du dossier, on se rend compte qu'il existait un réel problème de communication entre Monsieur L. et sa directrice.

La cour estime que Monsieur L. apporte la preuve de faits présumant de la « violence au travail » dans le chef de son employeur, telle que définie ci-dessus, à savoir une, voire des situations où il est menacé psychiquement lors de l'exécution du travail. Dès avril 2019, il avait d'ailleurs demandé à sa directrice d'avoir une réunion avec elle et son N+2.



Il est manifeste que le directeur général a été au courant des difficultés rencontrées par Monsieur L. dès le 1^{er} août 2019 puisque Madame P lui demande un rendez-vous pour lui faire état de la situation de deux personnes qui ont fait appel au service de médiation. Manifestement le rendez-vous était programmé le 30 août 2019. Etonnamment le 24 octobre, Madame P informe Monsieur L. qu'elle va voir si le directeur général souhaite le rencontrer, ce qui laisse supposer que la réunion du 30 août n'a peut-être pas eu lieu.

La cour souhaiterait connaître les suites qui ont été données par la FWB quant à la demande de médiation. En effet, les informations reprises ci-dessus ressortent des documents qui ont été transmis après plaidoiries et doivent être complétées et soumises à la contradiction. La cour relève qu'en date du 7 novembre, Monsieur L. a adressé un réel appel à l'aide puisqu'il précise que « *sa santé physique et mentale sont mises à rude épreuve... d'où l'heure tardive de cet email* », envoyé à 3h18, avec comme objet « *sollicitation urgente* ».

La cour souhaiterait également disposer d'un compte rendu d'ARISTA afin de connaître toutes les suites qui ont été réservées au rendez-vous fixé dans le mail du 12 novembre et les éventuels contacts ultérieurs avec la FWB.

La cour rouvrira les débats à cette fin.

5.3.6 Discrimination sur l'état de santé

LA FWB n'a pas formé appel incident sur l'absence de prescription sur cette demande.

1. En droit

- *L'interdiction de discrimination, rappel des principes*

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé 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.

Son objectif est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5²³. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champ d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

²³ Art 3 de la loi



On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement²⁴.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui s'entend de :

- 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 fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de **distinction directe** : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de **discrimination directe** : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;
- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de **distinction indirecte** : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;
- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de **discrimination indirecte** : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- *Quant à une discrimination directe*

Le principe est 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 nécessaires²⁵.

²⁴ Article 4.1 de la loi

²⁵ Article 7 de la loi.



Néanmoins l'article 8 ajoute des conditions supplémentaires en précisant qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les relations de travail, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question que lorsque :

- 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.

- *Quant à une distinction indirecte*

L'article 9 prévoit que 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.

L'article 18 de la loi prévoit les sanctions suivantes :

« §1er En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de



discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

« § 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. »

La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe²⁶.

²⁶ CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie CJUE, 17.07.2008, C-303-06,



La Cour de justice de l'Union européenne relève deux manières d'identifier les mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent un traitement défavorable des personnes caractérisées par le critère protégé : soit en relevant le nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées ce critère qui en sont désavantagées, soit que les mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant le critère protégé²⁷.

S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable²⁸.

- En l'espèce

Monsieur L. prétend qu'il a été traité de manière moins favorable qu'une personne dans une situation comparable. Il ne fait pas état d'une discrimination directe.

Il invoque à cet égard :

- La présomption ne doit pas être appréciée de manière trop restrictive ;
- Le motif du licenciement est son état de santé puisqu'il ne s'agit ni comportement ni de l'aptitude ni des nécessités de l'entreprise ;
- L'employeur ne renverse pas la présomption de discrimination ;
- Son absence ne pourrait constituer une désorganisation du fonctionnement de l'entreprise ;
- Le cumul entre l'indemnité pour licenciement abusif et licenciement discriminatoire est possible.

Tenant compte des explications énoncées ci-dessus relatives au licenciement abusif, il apparaît que le licenciement n'est pas discriminatoire puisqu'il est lié à l'attitude de Monsieur L. qui n'a pas respecté les consignes de sa hiérarchie et a refusé de transmettre tous les documents malgré la demande de sa directrice. Il y a donc bien eu rupture de confiance et cette motivation est étrangère à son état de santé. Par conséquent, la cour estime qu'il n'apporte pas la preuve de faits présumant une discrimination.

²⁷ J. Ringhelheim, « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », in comprendre et pratique le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, vol 184, Anthémis, 2018, p.46

²⁸ M Asselbourg et M Borres, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Lima1, 2022, p 71 et sv.



Il a en outre déjà été précisé par la cour que le fait que la FWB n'ait pas attendu les résultats du trajet de réintégration est inopportun dès lors que celui-ci avait été sollicité par le médecin de la mutuelle.

C'est à raison que le tribunal a estimé que cette demande n'était pas fondée.

5.3.7 Pécule de va relatif à 56, 5 jours de vacances

La FWB considère que la demande est prescrite tel que l'a déclaré le tribunal.

L'interruption de la prescription qu'accomplit l'acte introductif d'une demande en justice²⁹ en application de l'article 2244 de l'ancien Code civil vaut non seulement à l'égard de la demande ainsi introduite, mais également de toutes les demandes qui y sont virtuellement comprises³⁰.

Monsieur L. prétend que sa demande de paiement de congé payé était virtuellement comprise dans la requête introductive d'instance, étant fondée sur un fait repris dans la citation.

L'article 15 de la loi sur le contrat de travail prévoit une prescription d'un an.

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

L'article 808 du Code judiciaire énonce qu'en tout état de cause, même par défaut, les parties peuvent réclamer les intérêts, arrérages, loyers et tous accessoires dus ou échus depuis l'introduction de la demande, et même les augmentations ou dommages-intérêts ultérieurement justifiés, sans préjudice des sommes dues en compensation.

En l'espèce, la demande de condamnation à un pécule de vacances pour des journées non prises a été formulée pour la première fois par voie de conclusions reçues au greffe du tribunal en date du 12 juillet 2021, soit plus d'un an après la rupture du contrat.

La requête introductive d'instance ne contenait pas de demande relative au pécule de vacances mais une demande de condamnation à une somme provisionnelle brute d'un euro

²⁹ Et non seulement la citation : Cass., 19 mars 1984, *Pas.*, p. 847 ; Cass., 2 mai 2002, *Arr. Cass.*, 2002, p. 1169 ; Cass., 29 septembre 2011, n° F.10.0071.N ; Voy. aussi Cass., 19 juin 1924, *Pas.*, 411.

³⁰ Cass., 9 avril 1981, *J.T.*, 1981, p. 720 ; Cass., 29 mars 1984, *Pas.*, n° 441 ; Cass., 4 mai 1990, *Pas.*, p. 1015 ; Cass., 10 janvier 1992, *Pas.*, p. 403 ; Cass., 24 avril 1992, *Pas.*, p. 745 ; Cass., 7 mai 2001, n° S.00.0047.N ; Cass., 7 juin 2012, n° C.11.0498.N ; Cass., 11 avril 2014, n° C.12.0242.F.



pour toute somme qui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties.

Cette demande est formulée sans viser un objet particulier et ne peut être admise, sous peine de violer les règles de droit judiciaire. En l'espèce, il ne s'agit pas d'un accessoire d'une demande principale de sorte que c'est à raison que le tribunal a considéré cette demande comme prescrite.

5.3.8 Documents relatifs à l'indemnité complémentaire de préavis

Il en va de même pour les documents relatifs à l'indemnité complémentaire de préavis. Entre temps, la FWB a déposé le mode de calcul de l'indemnité de rupture.

En tout état de cause, une demande éventuelle de complément d'indemnité est également prescrite pour des raisons identiques.

5.4 Dépens

Il y a lieu de réserver les dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Déclare l'appel recevable et en grande partie non fondé ;

Confirme le jugement en ce qu'il a condamné la FWB au paiement des intérêts sur le montant de l'indemnité de rupture.

Condamne la FWB au paiement de la somme de 22 € à ce titre.

Réforme le jugement en ce qui concerne la demande de dommages et intérêts pour défaut d'audition.



Condamne la FWB au paiement d'une somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'audition, augmentée des intérêts.

Réserve à statuer sur la demande de dommages et intérêts pour violence au travail, sur le montant dû à titre de frais de déplacement et de séjour et sur les dépens.

Confirme le jugement pour le surplus.

Rouvre les débats afin que :

- Monsieur L. dépose un tableau concernant ses frais de déplacements et / ou séjour.
- La FWB dépose un compte-rendu d'ARISTA quant aux suites réservées à la demande de rendez-vous proposé par mail du 12 novembre 2019 et la nature des contacts pris avec l'employeur (pièces à l'appui).
- La FWB complète son dossier quant aux suites réservées à la demande de médiation formulée par le service d'appui au directeur général.

Eu égard à l'article 775 du Code judiciaire,

- dit que les parties dispose jusqu'au **15 février 2024** pour déposer leurs nouvelles pièces ;
- dit que Monsieur L. dispose jusqu'au **20 mars 2024** pour déposer ses conclusions après arrêt ;
- dit que la FWB dispose jusqu'au **25 avril 2024** pour déposer ses conclusions après arrêt.

Fixe la cause à l'audience publique du **mercredi 19 juin 2024 à 14h00** pour une durée de 20 minutes de plaidoiries, devant la **chambre 8-B** de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, Palais de Justice, place Charles Bergh, 7 à 6840 Neufchâteau, salle habituelle,

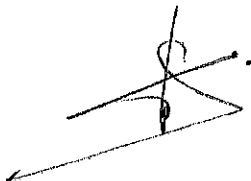
Dit que les parties et, le cas échéant leurs conseils, seront avertis, par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 al. 2 du Code judiciaire.

Réserve à statuer sur le surplus et les dépens.



Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

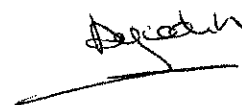
Monsieur G... conseiller faisant fonction de Président,
Madame P..., conseiller social au titre d'employeur,
Madame BE..., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Monsieur H..., greffier,



Le Greffer



Le Conseillers sociaux



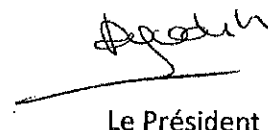
Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **chambre 8-B** de la cour du travail de Liège, division Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, **le 22 novembre 2023**

par Madame G... conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur H..., greffier, qui signent ci-dessous



Le Greffier



Le Président

