



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 08 novembre 2024
Numéro du rôle 2022/AB/481
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 03 mai 2022 21/387/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

La SA de droit public BPOST, BCE 0214.596.464,
dont le siège est établi à 1000 BRUXELLES
partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
représentée par Maître B G loco Maître VAN O C, avocat à 1050 ELSENE,

contre

Monsieur L A, NRN,
domicilié à
partie intimée au principal, partie appelante sur incident, ci-après dénommé Monsieur A.,
comparaissant en personne et assistée de son conseil Maître C P V, avocat à 1060 SAINT-
GILLES,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 8 juillet 2022 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties
- les pièces déposées par le ministère public

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 11 octobre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

I. LES FAITS

1

Monsieur A. est né le 24 avril 1981 (43 ans).

Il est entré au service de la sa de droit public Bpost le 15 décembre 2008, d'abord dans le cadre de contrats à durée déterminée puis, à partir du 15 juin 2010 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (pièce 1 du dossier de la société). Il exerçait la fonction d' « *Agent Collect* » et était donc chargé de collecter le courrier et les colis d'entreprises faisant appel aux services de Bpost.

2

Par courrier daté du 13 février 2020, la sa Bpost a licencié Monsieur A. pour faute grave.

3

Par courrier de son conseil du 23 avril 2020, Monsieur A. a contesté les motifs de son licenciement.

Par courrier de son conseil du 10 juillet 2020, la sa Bpost a maintenu sa position.

4

Monsieur A. a introduit la présente procédure par requête du 1^{er} février 2021.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

5

Par le jugement dont appel du 3 mai 2022 (R.G. n° 21/387/A), le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant de façon contradictoire,

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après définie :

- Dit pour droit que le congé pour motif grave notifié à Monsieur A. n'est pas régulier en la forme ;*
- Condamne la SA Bpost à payer à Monsieur A. une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois et 21 semaines de rémunération fixée à 1 Euro*

provisionnel à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 18 février 2020 ;

- *Renvoie la cause au rôle particulier pour permettre aux parties d'échanger sur le montant de cette indemnité, à charge pour la partie la plus diligente à la faire revenir devant le Tribunal ;*
- *Condamne Bpost à délivrer une fiche de salaire relative au décompte de ladite indemnité endéans le mois qui suit l'existence d'une décision judiciaire ayant acquis «force de chose jugée ».*

Pour autant que de besoin,

- *Déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant appel, sans préjudice du cantonnement ;*
- *Déboute Monsieur A. du surplus de ses demandes ;*
- *Réserve à statuer sur les dépens. »*

III. LES APPELS

6

La sa BPOST a interjeté appel de ce jugement par requête du 8 juillet 2022.

Elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a statué sur l'indemnité compensatoire de préavis et de débouter Monsieur A. de ses demandes.

Elle demande la confirmation du jugement en ce qu'il a statué sur la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable/abus de droit de licencier et la demande de délivrance d'un nouveau formulaire C4.

Elle demande enfin la condamnation de Monsieur A. aux dépens des deux instances, liquidés à la somme totale de 6 000 EUR.

A titre subsidiaire, elle demande la limitation de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable/abus de droit de licencier à une somme correspondant à 3 semaines de rémunération. Elle demande également la compensation des dépens.

7

Monsieur A. demande la confirmation du jugement en ce qu'il a statué sur l'indemnité compensatoire de préavis et la délivrance de documents sociaux.

Il a formé appel incident pour le surplus et demande la condamnation de la sa Bpost au paiement de la somme de 7 200 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande enfin la condamnation de la sa Bpost aux dépens des deux instances, non liquidés.

IV. LA RECEVABILITÉ DES APPELS

8

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

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

L'appel principal est recevable.

9

L'appel incident formé par Monsieur B., dès ses premières conclusions du 9 décembre 2022 conformément au prescrit de l'article 1054 du Code judiciaire, est également recevable.

V. LE FONDEMENT DES APPELS

5.1 Cadre de la contestation

10

Le jugement dont appel est critiqué par les parties en ce qu'il a statué sur la demande d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable / abus de droit de licencier.

Le jugement dont appel n'est pas critiqué et, partant, subsiste en ce qu'il a rejeté la demande de délivrance d'un nouveau formulaire C4 et, pour autant que la condamnation à l'indemnité compensatoire de préavis soit confirmée, en ce qu'il a condamné la sa Bpost à la délivrance d'une fiche de paie relative au décompte de ladite indemnité, sans assortir cette condamnation d'une astreinte.

5.2 Indemnité compensatoire de préavis

La sa Bpost est condamnée au paiement de la somme de brute de 22 198,78 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts

5.2.1 Principes

11

L'article 35, alinéas 5 à 7, de la loi du 3 juillet 1978 énonce ce qui suit :

*« À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.
Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.
La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. »*

12

La loi du 3 juillet 1978 ne définit pas la notion de « *lettre recommandée* ».

En revanche, l'article 131 de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques précise que l'on entend par « *envoi recommandé* » :

« un service garantissant forfaitairement contre les risques de perte, vol ou détérioration et fournissant à l'expéditeur, le cas échéant à sa demande, une preuve de la date du dépôt de l'envoi postal et/ou de sa remise au destinataire. »

Pour qu'il s'agisse d'un envoi recommandé, il faut donc que l'expéditeur choisisse un service postal qui lui permet d'obtenir de la poste, la preuve de la remise du courrier au destinataire¹.

13

La loi ne précise pas non plus si la lettre recommandée doit ou non être revêtue de la signature de son auteur pour constituer une notification valable.

13.1

Il est cependant enseigné² de longue date que la signature est un élément essentiel de tout acte sous seing privé³, en l'absence de laquelle un tel acte ne saurait exister :

¹ C. trav. Bruxelles, 24 décembre 2008, *J.T.T.*, 2009/10, n°1034, p. 152.

² P. van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Tome 3, *Régime général de l'obligation – théorie des preuves*, Bruylant, 2010, p. 2328.

« (...) La signature tient à l'essence même de tout acte signé, dont l'acte sous seing privé, en sorte que l'on ne pourrait concevoir l'existence d'un tel acte qui ne serait pas signé. Un usage ne pourrait prévaloir contre cette règle. »

La doctrine⁴ assigne en effet trois fonctions à la signature :

- elle assure l'identification de la personne qui signe et apporte la preuve de sa contribution à l'établissement de l'acte ;
- elle établit l'adhésion du signataire à l'acte revêtu de sa signature
- elle permet d'identifier le support qui la comporte comme un exemplaire original.

En dehors des hypothèses de signature électronique, la signature doit être manuscrite, c'est-à-dire qu'elle doit être tracée directement par le signataire lui-même, à la main, sur le support original⁵.

13.2

La cour se rallie donc sans réserve à la jurisprudence qui, sur la base de ces principes de droit civil, considère que la signature est une condition d'existence de la lettre recommandée notifiant le motif grave et que la notification du motif grave par une lettre non signée est irrégulière.

La cour partage en particulier l'analyse suivante⁶ :

« (...) S'agissant de la notification des motifs graves, on doit considérer que le législateur impose la formalité de la lettre recommandée non seulement pour éviter toute discussion quant à la date de la notification mais aussi quant au fait que cette notification émane de la partie qui donne congé. La signature est donc une condition d'existence de la lettre dont question à l'article 35, alinéa 5.

La question de la signature doit être également appréciée en tenant compte de l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 dont il résulte que la notification doit se faire dans les trois jours ouvrables qui suivent le licenciement.

Partant de ce que la signature doit aussi permettre de vérifier que l'auteur de l'acte s'en approprie le contenu, il est requis que le travailleur puisse avoir la certitude que

³ Cass., 25 mars 1993, *Pas.* I, p. 328. La Cour de cassation a considéré qu'une demande de renouvellement de bail commercial doit nécessairement être signée pour être valable et pouvoir sortir les effets que la loi y attache.

⁴ P. van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Tome 3, *Régime général de l'obligation – théorie des preuves*, Bruylant, 2010, p. 2329.

⁵ Cass., 28 juin 1982, *Pas.*, I, p. 1286 ; Cass., 7 janvier 1955, *Pas.*, I, p. 456 ; Cass., 2 octobre 1964, *Pas.*, I, p. 106.

⁶ Trib. trav. Bruxelles, 22 mars 2005, J.T.T., 2005/17, n°921, p. 296.

l'auteur de la notification (qu'il s'agisse de l'employeur ou de son représentant) a manifesté, dans le délai légal, son adhésion au contenu de cette notification.

Or, cette certitude ne peut découler que de la signature apposée sur le document écrit faisant l'objet de l'envoi recommandé (dans le même sens, à propos de la lettre recommandée par laquelle le preneur d'un bail commercial peut, en vertu de l'article 14, alinéa 1er, de la loi du 30 avril 1951, en demander le renouvellement, on peut se référer à Cass., 25 mars 1993, Pas., 1993, I, p. 328, qui énonce : « pour être valable la demande de renouvellement formulée par lettre missive doit être signée par le preneur qui s'en approprie le contenu; est indifférente la circonstance qu'il serait établi que le preneur est l'expéditeur »).

La nécessité d'avoir une certitude quant au fait que l'auteur de l'acte s'en est approprié le contenu en temps utile, requiert également que la signature soit considérée comme étant une condition d'existence de la lettre de notification des motifs graves.

En conclusion, le tribunal estime qu'une notification non signée est irrégulière. (...) »

Contrairement à ce que soutient la sa Bpost, il s'agit de la position retenue par la jurisprudence récente majoritaire⁷.

13.3

La cour ne peut se rallier à la jurisprudence ancienne invoquée par la sa Bpost⁸ car ces décisions datent d'une époque antérieure à la loi du 18 juillet 1985 qui a modifié l'article 35, al. 5 de la loi du 3 juillet 1978 pour préciser que les modes de notification des motifs graves étaient prévus à peine de nullité. Avant cette modification, la Cour de cassation⁹ admettait que la notification puisse se faire par « *un acte équivalent* », par exemple par un acte non signé. Ce n'est plus le cas depuis l'entrée en vigueur de cette loi de 1985 de sorte que cette jurisprudence est dépassée¹⁰.

⁷ C. trav. Gand, 8 novembre 1995, T.G.R., 1996, p. 33 ; C. trav. Bruxelles, 28 mars 2006, Or., 2006/7, p. 26 ; C. trav. Mons, 15 juin 2009, R.G. n°20.949, juportal.be ; C. trav. Mons, 18 novembre 2009, R.G. n°21.387, juportal.be ; C. trav. Gand, 24 octobre 2011, R.W., 2012/2013, p. 263 ; C. trav. Liège, 13 janvier 2021, R.G. n°2020/AL/194 (en matière de licenciement moyennant la notification d'un préavis à prester).

⁸ C. trav. Gand (sect. Bruges), 19 septembre 1986, *Chron. D.S.*, 1987, 216. Il convient de souligner que l'autre décision invoquée par la sa Bpost (trib. trav. Bruxelles, 23 avril 1987, J.J.T. Bruxelles, 1987, p. 229) retient qu'à défaut de signature, la lettre de notification du motif grave n'est pas conforme à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978. Il existe cependant d'autres décisions admettant la validité de la notification des motifs graves du licenciement par une lettre non signée, même si elles n'ont pas été invoquées par la sa Bpost : C. trav. Gand (sect. Bruges), 20 juin 1973, R.G. n°19.310 et C. trav. Bruxelles, 21 octobre 1974, J.T.T., 1976, p. 108 ; C. trav. Bruxelles, 11 décembre 1972, juportal.be.

⁹ Cass., 7 mai 1975, Arr. cass., 1975, 980; *R.W.*, 1975-1976, 233; voy. aussi; C. trav. Liège, 21 mars 1989, *R.R.D.*, 366.

¹⁰ Voy. dans ce sens trib. trav. Bruxelles, 22 mars 2005, *J.T.T.*, 2005/17, n°921, p. 296.

5.2.2 Application en l'espèce

14

Monsieur A. soutient tout d'abord que la sa Bpost ne démontrerait pas avoir adressé le courrier de notification des motifs par lettre recommandée. Il estime en effet que « *la référence du recommandé est totalement absente de sorte que la pièce ne peut aucunement constituer une preuve d'envoi d'un courrier recommandé* » (point 15 de ses conclusions).

La cour considère qu'il ressort des pièces déposées au dossier que la sa Bpost a choisi un mode d'envoi qui lui permettait d'obtenir la preuve de la distribution du courrier. En effet, la pièce B.3 du dossier de la société correspond précisément à l'avis de réception de l'envoi recommandé, signé par Monsieur A., et donc à la preuve de la date de sa remise au destinataire.

La circonstance que cet avis de réception ne mentionne pas le numéro du recommandé ne modifie pas cette analyse. La sa Bpost démontre avoir utilisé un mode d'envoi qui lui permettait d'obtenir la preuve de la distribution du courrier

15

En revanche, il est constant et au demeurant non contesté comme tel, que la lettre datée du 13 février 2020 par laquelle Monsieur A. s'est vu notifier son licenciement pour motif grave ainsi que le motif grave invoqué à l'appui de ce licenciement, n'est pas revêtue de la signature manuscrite de son auteur.

Il en résulte que la notification du licenciement de Monsieur A. pour motif grave est irrégulière, conformément à la jurisprudence la plus récente évoquée ci-avant, jurisprudence à laquelle la cour se rallie pleinement eu égard à la pertinence de sa motivation.

16

Il importe peu, à cet égard, que Monsieur A. ait pu identifier l'auteur de cette lettre et/ou ne se soit pas prévalu immédiatement de cette absence de signature.

Ces éléments, qui pouvaient le cas échéant être pris en considération sous le couvert de la jurisprudence antérieure, ne sont en effet pas de nature à couvrir utilement la nullité expressément édictée par le 5^{ème} alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 depuis sa modification en 1985, la signature étant désormais analysée comme constituant une condition d'existence de la lettre recommandée de notification du motif grave compte tenu de « *la nécessité d'avoir une certitude quant au fait que l'auteur de l'acte s'en est approprié le contenu en temps utile* », c'est-à-dire dans les 3 jours ouvrables suivants le licenciement conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 35.

17

Par conséquent, la cour considère que le licenciement pour faute grave de Monsieur A. est irrégulier et que Monsieur A. a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement dont appel sera confirmé sur ce point.

18

Monsieur A. postule la condamnation de la sa Bpost au paiement de la somme brute de 22 198,78 EUR, conformément à un décompte non contesté par la sa Bpost.

Il convient dès lors de condamner la sa Bpost au paiement de la somme brute de 22 198,78 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 18 février 2020.

5.3 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable / dommages et intérêts pour abus de droit de licencier

La demande est non fondée.

19

Monsieur A. demande la condamnation de la sa Bpost au paiement de la somme brute provisionnelle de 7 200 EUR à titre d'indemnisation pour le préjudice moral subi suite au licenciement intervenu.

5.3.1 Principes

a) CCT n°109

20

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le 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. »

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis. La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre une décision de licenciement ou encore moins de savoir si tout employeur normal aurait licencié. La question est de savoir si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement.

21

L'article 10 de la CCT n°109 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

22

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 de la CCT n°109).

23

Conformément à l'article 2, §3, de la loi du 5 décembre 1968, la CCT n°109 ne s'applique pas aux employeurs du secteur public.

C'est le cas de la sa Bpost qui est un organisme d'intérêt public.

C'est pour cette raison qu'en ce qui concerne les employeurs du secteur public, l'article 38 de la loi relative concernant l'introduction d'un statut unique prévoit le maintien de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, jusqu'au jour de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la CCT n°109.

Cependant, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 a été déclaré inconstitutionnel et, depuis le 1^{er} avril 2014, ses effets ne peuvent plus être maintenus¹¹.

¹¹ C.C., 18 décembre 2014, n°187/2014.

b) Lacune constatée par la Cour constitutionnelle

24

Par un arrêt du 30 juin 2016¹², la Cour constitutionnelle a dit pour droit que :

« La Cour a déjà constaté l'inconstitutionnalité de [l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978] (...). Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38,2°, de la loi du 26 décembre 2013, d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1er avril 2014, pour les travailleurs visés à l'article 38, 1°, de la même loi.

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. »

25

La Cour de cassation considère de manière constante depuis maintenant plusieurs années que le juge judiciaire est tenu de remédier à toute lacune (intrinsèque ou extrinsèque) de la loi dont la Cour constitutionnelle a constaté l'inconstitutionnalité ou à celle qui résulte de ce qu'une disposition de la loi est jugée inconstitutionnelle, lorsqu'il peut suppléer à cette insuffisance dans le cadre des dispositions légales existantes pour rendre la loi conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution¹³. La cour se rallie à cette analyse.

26

Si le comblement de la lacune requiert un régime procédural totalement différent¹⁴, si la lacune est telle qu'elle exige nécessairement l'instauration d'une nouvelle règle qui doit faire l'objet d'une réévaluation des intérêts sociaux par le législateur ou qui requiert une modification d'une ou plusieurs dispositions légales¹⁵, le juge ne peut se substituer au législateur.

Par contre, s'il peut se borner à compléter la disposition légale sans devoir introduire une tout autre réglementation de la procédure, sans devoir procéder à une nouvelle pesée des intérêts et sans devoir repenser la législation en la matière, le juge judiciaire peut et doit lui-même remédier à l'inconstitutionnalité et combler la lacune¹⁶.

¹² C.C., 30 juin 2016, n°101/2016.

¹³ Cass., 10 septembre 2021, R.G. n°C.20.0138.F ; Cass., 10 janvier 2019, R.G. n°C.17.0554.F ; Cass., 27 mai 2016, R.G. n°C.13.0042.F ; Cass., 5 février 2016, R.G. n°C.15.0011.F.

¹⁴ Cass., 14 octobre 2008, R.G. n°P.08.1329.N.

¹⁵ Cass., 3 novembre 2008, R.G. n°S.07.0013.N. ; Cass., 3 novembre 2008, R.G. n°S.07.0013.N.

¹⁶ Conc. Avant Cass., 5 mai 2012, R.G. n°S.11.0057.F. ; voy. également Cass., 12 décembre 2008, R.G. n°C.07.0642, inédit, cité par J. Kirkpatrick, « Les suites à donner à un arrêt préjudiciel de la Cour constitutionnelle qui déclare une lacune législative contraire au principe d'égalité », *J.T.*, 2009, p. 259.

27

En l'espèce, la cour estime qu'il convient de remédier à la lacune de la manière dont la Cour constitutionnelle le suggère, à savoir par l'application du droit commun (théorie de l'abus de droit) en se référant aux critères de la CCT n°109¹⁷.

La cour considère qu'il est en revanche exclu d'appliquer purement et simplement la CCT n°109 (y compris par exemple les règles en matière de charge de la preuve et d'évaluation de l'indemnisation) par analogie aux travailleurs du secteur public puisque l'extension de cette règle n'apparaît absolument pas automatique et qu'il y aurait lieu de procéder à une nouvelle pesée des intérêts en présence ou de repenser la législation en la matière.

c) Abus de droit de licencier

28

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'abus de droit. En vertu des règles de droit civil, l'abus de droit s'analyse soit comme une faute quasi-délictuelle (article 1382 du Code civil) soit en une faute contractuelle (exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil), obligation de respect mutuel entre employeur et travailleur (article 16 de la loi du 3 juillet 1978)).

L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit, notamment dans les hypothèses suivantes¹⁸ :

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

Il se justifie pour jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public de se référer au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un travailleur dans le secteur privé, lequel est soumis à la CCT n° 109.

¹⁷ Voy. dans ce sens C. trav. Liège, 22 janvier 2018, *J.L.M.B.*, 2018, p. 669 ; C. trav., Liège, division Namur, 10 octobre 2023, R.G. n°2022/AN/100 ; C. trav. Liège, division Neufchâteau, 27 septembre 2023, R.G. n°2022/AU/36.

¹⁸ C.-E. CLESSE, « Le Licenciement abusif », *Etudes pratiques de Droit Social*, Kluwer 2005, p. 106-107.

La cour se rallie en outre à la jurisprudence qui fait par exemple droit à une demande de dommages et intérêts dans les circonstances suivantes : une publicité donnée au licenciement, un licenciement intervenant en représailles (par exemple d'une plainte à l'inspection sociale ou d'un risque que le travailleur se déclare candidat aux élections sociales), un licenciement intervenu sur la base d'accusations graves (vol, escroquerie, ...) ne reposant sur aucun fondement, une démission obtenue par tromperie, ...

29

Le travailleur qui invoque un abus de droit dans le chef de son employeur doit cependant démontrer une faute distincte du non-respect des règles relatives au licenciement et, en lien causal, un dommage (matériel ou moral) qui diffère de celui causé par le licenciement lui-même. En effet, l'indemnité de rupture indemnise tous les dommages tant matériels que moraux qui découlent de la rupture du contrat .

d) **Audition préalable**

30

Le principe *audi alteram partem* impose, de façon générale, à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement.

Ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessairement en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire.

Ce principe implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé, puisse prendre connaissance de l'ensemble du dossier et puisse faire valoir utilement ses observations¹⁹.

5.3.2 **Application en l'espèce**

31

Monsieur A. reproche trois fautes à la Bpost :

- un abus du droit au licenciement ;
- un manquement au principe *audi alteram partem* ;
- un manquement quant à la gestion administrative du licenciement

Il convient d'examiner ces manquements ainsi que l'existence d'un dommage en lien causal avec la faute alléguée.

¹⁹ C. const., 6 juillet 2017, arrêt n°86/2007 ; C.E., 16 juillet 2021, arrêt n°251.284.

a) Abus de droit de licencier

32

Monsieur A. soutient tout d'abord que « *le comportement de l'employeur vis-à-vis de son passé disciplinaire* » serait « *illustratif* » d'un usage abusif du droit de licencier pour les motifs suivants : « *en évoquant une récidive sur base d'une sanction appliquée en cours de procédure de licenciement en 2020 pour des faits de 2018 dans le cadre d'un dossier clôturé est révélateur d'une volonté de produire une décision de licenciement pour faute grave à tout prix* » (point 34 de ses conclusions).

Ce reproche est lié à une lecture erronée du formulaire « *Modèle 9* » du 5 février 2020 repris en pièce A.17 du dossier de la société. Contrairement à ce que pense Monsieur A., ce document n'inflige pas à Monsieur A. un avertissement en raison de l'incident du 18 janvier 2018. Il se réfère à l'avertissement donné à Monsieur A. le 1^{er} février 2018 et demande à Monsieur A. de confirmer qu'il a lu attentivement les documents lui remis à cette occasion (l'avertissement et un exemplaire du code de conduite).

Aucune faute ne peut être reprochée à la sa Bpost à cet égard.

33

Monsieur A. soutient ensuite que la sa Bpost aurait abusé de son droit de licencier au regard des critères de la CCT n°109. Il estime donc que son licenciement serait basé 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 et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

33.1

La sa Bpost soutient que le licenciement de Monsieur A. est fondé sur le comportement qu'il a adopté en date du 3 février 2020. Le motif du licenciement, soit « *l'agression qui s'est déroulée le 03/02/2020 vers 15h dans la salle publique [du bureau retail d'Anderlecht]* » alors qu'il venait de conclure la vente de son véhicule privé et qu'il souhaitait déposer le produit de la vente sur son compte en banque, a été décrit comme suit dans la lettre de rupture pour faute grave (pièce B.2 du dossier de la société) :

« (...) Vous vous êtes présenté au guichet de X L., vêtu de votre uniforme postal, en compagnie d'une tierce personne afin de faire un dépôt de 9 000 EUR en liquide sur votre propre compte. Le guichetier vous a expliqué que cette opération n'était possible qu'avec la preuve de l'origine des fonds, comme le prévoit la réglementation relative au blanchiment d'argent. Vous avez insulté votre collègue guichetier et l'avez menacé physiquement. L'employé s'est retiré du guichet et vous vous êtes dirigé vers un autre guichet où vous avez également importuné l'employée. Une cliente est intervenue et vous l'avez insultée. D'autres collègues du bureau sont également

intervenus pour tenter de vous calmer alors qu'une quarantaine de clients étaient présents dans la salle publique. »

Ces faits ont été confirmés par les huit collègues présents au bureau *retail* d'Anderlecht au moment de l'agression (pièces A.19 à A.26 du dossier de la société). Ces collègues précisent de façon très claire que :

- ils ont « *craint pour l'intégrité physique* » de Monsieur L. (pièce A.19),
- les insultes et menaces proférées étaient particulièrement grossières et agressives (gamin, chien, clochard, sale gueule, petit con, connard, fils de pute, pd, je vais te casser la gueule, ...) (pièces A.22 à A.24)
- Monsieur A. est en réalité passé à l'acte en jetant à la figure de ses collègues le premier objet qui lui passait sous la main, à savoir un stylo (pièce A/19)
- Monsieur A. a été jusqu'à insulter une cliente qui lui demandait de se calmer, en lui répondant qu'elle « *puait de la gueule* » (pièce A.22).

33.2

Ces faits ne sont pas contestés par Monsieur A., qui a écrit à la sa Bpost le 14 février 2020 (pièce B.4 du dossier de la société) pour indiquer qu'il « *éprouva[it] de profonds regrets* », que son « *comportement [était] inapproprié* » et qu'il avait « *conscience d'avoir mal agi* ».

La cour note qu'à l'époque, il ne prétendait pas que le guichetier aurait commis une erreur quant à l'application de la réglementation relative au blanchiment d'argent, qu'il aurait dû accepté le dépôt d'argent liquide et qu'il aurait été victime d'un comportement discriminatoire (point 25 de ses conclusions).

Quoiqu'il en soit, le comportement de Monsieur A. est évidemment parfaitement inacceptable et aurait justifié un licenciement pour faute grave, si la sa Bpost l'avait notifié régulièrement. Il importe évidemment peu que le guichetier ait ou non mal interprété la réglementation relative au blanchiment d'argent. Rien ne justifiait un tel emportement.

33.3

La cour constate également que cette agression survenue aux environs de 15h (e-mail de la responsable du bureau d'Anderlecht du 4 février 2020, pièce A.16 du dossier de la société) s'est en réalité déroulée pendant les heures de service de Monsieur A., puisqu'il avait pris son service à 10h40 (pièce A.29 du dossier de la société).

Pendant ses heures de travail, Monsieur A. a donc quitté son service pour conclure la vente de son véhicule privé et aller déposer le produit de la vente sur son compte en banque.

Une fois encore, un tel comportement, même s'il ne s'était pas accompagné d'injures et de menaces (quod non), est inacceptable et aurait pu à lui seul légitimement fonder une décision de licenciement.

33.4

Il convient également de souligner que cet incident grave est loin d'être isolé.

Monsieur A. a tout d'abord fait l'objet d'un nombre impressionnant de rappels à l'ordre en matière d'arrivées tardives (pièce A.2 à A.7 et A.9) et de respect des règles de circulation (pièce A.8).

Par ailleurs, en janvier 2018, soit un peu plus de deux ans avant l'incident qui a justifié le licenciement, la sa Bpost a adressé à Monsieur A. un avertissement formel pour des faits liés à un comportement irrespectueux et injurieux qu'il avait adopté sur la voie publique, pendant ses heures de service. Cet incident a été relaté comme suit par un inspecteur de police témoin de la scène (courrier de l'inspecteur principal D. du 25 janvier 2018, pièce A.11) :

« En date du 18.01.2018 à 15h30, alors que nous circulions en véhicule banalisé (...), un véhicule de la poste (...) s'est arrêté au milieu de la rue pour relever le courrier. Voyant qu'il y avait largement la place de se stationner SANS MEME DEVOIR MANŒUVRER devant la boîte aux lettres, nous avons demandé au chauffeur s'il voulait bien se parquer de manière à ne pas bloquer la rue. Le chauffeur nous a répondu de manière super agressive par un « non, je t'emmerde ». Il a relevé le courrier à son aise puis s'est dirigé vers un véhicule situé devant sa camionnette. Le chauffeur de ce véhicule est sorti et les deux hommes se sont mis à discuter. Plusieurs personnes ont klaxonné (à juste titre) et le chauffeur Bpost a de nouveau hurlé en direction d'un des chauffeurs de voiture un « ta gueule ». Sur ces faits, nous nous sommes identifiés au moyen de notre carte de légitimation et avons ordonné à votre chauffeur de dégager la voie publique. Il s'est alors exécuté non sans murmurer quelque chose que nous n'avons pas compris. (...) »

C'est à raison que Monsieur A. souligne que la sa Bpost ne produit aucun procès-verbal qui lui aurait notifié de sorte que cette lettre n'a aucune force probante particulière et vaut comme simple information. La cour accorde cependant tout crédit à la déclaration d'une policière dans l'exercice de ses fonctions, qui ne connaît pas Monsieur A. et qui n'a aucun intérêt à prendre la plume pour relater autre chose que la vérité.

Monsieur A. a reconnu qu'il avait eu une discussion avec une policière durant sa tournée mais a affirmé qu'il serait « resté poli » (pièce A.12), ce qui fait penser à la cour que les critères de politesse de Monsieur A. sont à revoir.

Cet incident très grave aurait dû conduire Monsieur A. à se remettre en question et à modifier radicalement la manière dont il se comportait notamment durant son service. Il n'en n'a manifestement cependant rien été.

33.5

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour juge que le licenciement de Monsieur A. est fondé sur son comportement et qu'il aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable. Au regard des critères de la CCT n°109, il ne peut être retenu aucun abus de droit de licencier.

34

La cour retient dès lors que la sa Bpost n'a pas commis d'abus de droit de licencier.

b) Manquement quant à la gestion administrative du licenciement

35

Monsieur A. affirme que « *l'absence de signature et la gestion fautive du processus de licenciement tant sous son aspect disciplinaire que sous l'angle des démarches administratives apportent un élément de preuve incontestable quant à la négligence dans le chef de l'employeur au moment de la rupture du contrat* » (point 34 de ses conclusions).

36

La cour a déjà dit pour droit que le manquement reproché au regard de la procédure disciplinaire de 2018 n'était pas établi.

37

S'agissant de l'absence de signature de la lettre de licenciement, ce manquement a déjà été sanctionné par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis, le licenciement pour faute grave ayant été jugé irrégulier.

Monsieur A. ne démontre aucun dommage distinct du licenciement lui-même. Il a singulièrement pu identifier l'auteur de la cette lettre et a répondu à ce courrier sans jamais invoquer l'irrégularité de la notification. On rappellera en effet que c'est le tribunal qui a soulevé ce moyen d'office.

Aucun dommage en lien causal avec ce manquement n'est donc établi.

c) Manquement au principe *audi alteram partem*

38

Bpost reconnaît qu'elle n'a pas convoqué Monsieur A. pour être entendu préalablement à l'adoption de la décision de licenciement.

Elle estime cependant qu'elle n'aurait pas violé le principe *audi alteram partem* dans la mesure où Monsieur B. a eu l'occasion de faire valoir son point de vue dans le cadre de trois formulaires « *Modèle 9* » datés du 5 février 2020 (pièces A.14, A.17 et A.18 de son dossier).

39

La cour ne peut suivre la sa Bpost sur ce point. C'est bien l'audition de l'intéressé par l'organe compétent pour adopter la décision de licenciement qu'impose le principe *audi alteram partem*. Or la cour constate que la sa Bpost n'a pas informé Monsieur B. qu'une décision de licenciement était envisagée, ne lui a pas permis de prendre connaissance de l'ensemble du dossier et ne lui a pas permis de faire valoir utilement ses observations.

La faute est donc établie.

40

Il reste à Monsieur A. à démontrer un dommage en lien avec la faute commise par la sa Bpost, qui soit distinct du dommage réparé par l'indemnité de rupture.

Monsieur A. invoque à cet égard la perte d'une chance de conserver son emploi.

Pour que le dommage existe, il faut que la chance de conserver l'emploi soit réelle.

La cour juge en l'espèce que cette chance n'était pas réelle dans la mesure où les faits étaient particulièrement graves et où leur matérialité n'était pas contestée par Monsieur A.

Au vu de la gravité des faits, du long passé disciplinaire de Monsieur A. et des nombreux avertissements qui lui avaient déjà été adressés, y compris pour des faits en lien avec un comportement grossier et inapproprié, la cour considère que Monsieur A. n'avait aucune chance de conserver son emploi, même si le principe *audi alteram partem* avait été respecté par Bpost.

Aucun dommage en lien causal avec ce manquement n'est donc établi.

d) Conclusion

41

A défaut pour Monsieur A. d'établir soit un manquement, soit un dommage en lien avec un manquement établi, sa demande de dommages et intérêts est non fondée.

5.4 Dépens

Chacune des parties supporte ses propres dépens d'instance et d'appel.

41

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent

autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

42

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au le juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure²⁰, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé²¹.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code²².

43

Chacune des parties demande à la cour de condamner l'autre aux dépens d'instance et d'appel.

44

Chacune des parties succombe quant à certains chefs de demande.

La cour estime donc qu'il convient de compenser les dépens dans la mesure suivante : chacune des parties supportera ses propres dépens d'instance et d'appel.

²⁰ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

²¹ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

²² Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

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 les appels recevables mais non fondés,

Confirmant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la sa Bpost au paiement de la somme brute de 22 198,78 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 18 février 2020,

Confirmant le jugement dont appel, déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable / abus de droit de licencier non fondée,

Statuant par voie d'évocation, ordonne la compensation des dépens, chacune des parties supportant ses propres dépens d'instance et d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

A. F, conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

P. M, conseiller social au titre d'employeur,

G. H, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de X. B, greffier

X. B,

G. H,

P. M,

A. F,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2024, où étaient présents :

A. F, conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. B, greffier

X. B

A. F