

## Cour de cassation de Belgique

### Arrêt

N° S.24.0010.F

**D. A.,**

demandeur en cassation,

représenté par Maître Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Gand, Drie Koningenstraat, 3, où il est fait élection de domicile,

**contre**

**COMMUNE [...],**

défenderesse en cassation,

représentée par Maître Paul Alain Foriers, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Bruxelles, avenue Louise, 250, où il est fait élection de domicile.

## **I. La procédure devant la Cour**

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 26 septembre 2022 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 5 juillet 2024, l'avocat général Hugo Mormont a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Michel Lemal a fait rapport et l'avocat général Hugo Mormont a été entendu en ses conclusions.

## **II. Le moyen de cassation**

Dans la requête en cassation, jointe au présent arrêt en copie certifiée conforme, le demandeur présente un moyen.

## **III. La décision de la Cour**

### **Sur le moyen :**

Lorsque le dommage consiste en la perte d'une chance d'obtenir un avantage espéré, ce dommage est certain lorsque la perte, en relation causale avec la faute, porte sur un avantage probable.

Il appartient à celui qui demande la réparation d'un tel dommage d'établir que l'avantage perdu était probable.

L'arrêt constate que, « le 10 mars 2008, [le demandeur] a été engagé par la [défenderesse] dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée », qu' « il y a exercé la fonction de conseiller en aménagement du territoire », que, le 10 août 2016, le demandeur a été convoqué par la défenderesse à une audition fixée le 16 août 2016, en vue de l'entendre sur des faits survenus le 4 août 2016, que, par courrier électronique du 14 août 2016, le demandeur a accusé réception de la convocation et a indiqué que son état de stress et les troubles associés dus au surmenage constaté par son médecin traitant, qui l'avait mis en arrêt de travail,

ne lui permettaient pas de se présenter sereinement et que, « le 16 août 2016, [la défenderesse a procédé] au licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ».

Après avoir exposé que le demandeur, qui estimait que la défenderesse a commis une faute en procédant à son licenciement sans audition préalable, demandait sa condamnation « à des dommages et intérêts [...] pour le préjudice matériel consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi » et décidé qu' « en procédant au licenciement le jour de l'audition, sans même envisager un report de celle-ci à brève échéance pour permettre [au demandeur] d'organiser sa défense et de comparaître en se faisant assister ou représenter par un défenseur, la [défenderesse] a agi avec légèreté et précipitation et n'a pas permis à l'intéressé de se défendre », l'arrêt énonce que « la perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, lequel est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture », que « ce dommage doit être certain et ne peut être seulement hypothétique, conjectural ou éventuel », qu'il « doit s'agir d'une chance réelle » et qu' « il appartient [au demandeur] d'établir la réalité du dommage qu'il allègue, et ce dommage doit être certain dans son principe ».

Après avoir relevé que le demandeur « a été nommé directeur général faisant fonction dans une autre commune [...] le 12 septembre 2016, soit moins d'un mois après son licenciement et quelques jours après la fin de sa période d'incapacité », que « cette nomination est l'aboutissement d'une procédure de recrutement initiée avant son licenciement » et que le demandeur « fait valoir qu'en l'absence de licenciement, il aurait peut-être refusé ce nouvel emploi [...] pour rester dans ses fonctions [chez la défenderesse] 'au regard de la stabilité d'emploi que son ancienneté lui conférait et de ses éventuelles perspectives d'avenir' », l'arrêt considère que, « certes, s'il n'avait pas été licencié, [le demandeur] aurait peut-être décidé de rester [au service de la défenderesse] », qu' « il s'agit cependant d'une simple possibilité qui n'est pas du tout démontrée », que la perte de chance, qui doit être appréciée en fonction des circonstances particulières propres à chaque cause, doit être certaine et pas seulement probable ou éventuelle », qu' « aucun élément ne permet de tenir pour établi que [le demandeur] entendait rester au service de [la défenderesse] » et que

« le préjudice allégué consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi n'est donc pas établi ».

L'arrêt, qui déduit, non de ce que le demandeur a été engagé dans une autre commune après son licenciement, mais de ce que la procédure de recrutement avait été initiée avant celui-ci et de ce qu'il ne démontre pas qu'il eût refusé ce nouvel emploi, que la probabilité qu'il conserve son emploi au sein de la défenderesse en l'absence de ce licenciement n'est pas établie, justifie légalement sa décision de dire cette demande non fondée.

Le moyen ne peut être accueilli.

**Par ces motifs,**

La Cour

Rejette le pourvoi ;

Condamne le demandeur aux dépens.

Les dépens taxés à la somme de cinq cent vingt-neuf euros trente-six centimes envers la partie demanderesse, y compris la somme de vingt-quatre euros au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Mireille Delange, président, le président de section Michel Lemal, les conseillers Marie-Claire Ernotte, Maxime Marchandise et Simon Claisse, et prononcé en audience publique du seize septembre deux mille vingt-quatre par le président de section Mireille Delange, en présence de l'avocat général Hugo Mormont, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

S. Claisse

M. Marchandise

16 SEPTEMBRE 2024

S.24.0010.F/5

M.-Cl. Ernotte

M. Lemal

M. Delange

## Requête

32155/W/2

### POURVOI EN CASSATION

À la Cour de cassation de Belgique

fait connaître

monsieur D. A.,

à présent demandeur en cassation,

représenté par Willy van Eeckhoutte, avocat à la Cour de cassation,  
dont le cabinet est établi à 9051 Gand, Drie Koningenstraat 3, où il est  
fait élection de domicile,

qu'il se pourvoit en cassation contre l'arrêt et contre la partie précisés ci-après.

#### **I. LA DÉCISION ATTAQUÉE ET LA PARTIE CONTRE LESQUELLES LE POURVOI EST DIRIGÉ**

Ce pourvoi est dirigé contre l'arrêt prononcé contradictoirement et en dernier ressort le 26 septembre 2022 par la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles dans la cause inscrite au rôle général sous le n° 2019/AB/473, entre le demandeur en cassation comme intimé et

LA COMMUNE [...],

originellement appelante,

à présent défenderesse en cassation,

et contre cette dernière.

## II. ANTÉCÉDENTS

1. Le 10 mars 2008, le demandeur a été engagé par la défenderesse dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il y a exercé la fonction de conseiller en aménagement du territoire.

Le 10 août 2016, le demandeur a été convoqué par la défenderesse à une audition fixée le 16 août 2016. Selon la convocation, la défenderesse voulait auditionner le demandeur sur des faits survenus le 4 août 2016, lesquels, toujours selon la convocation, ont fait preuve d'un comportement violent et agressif de la part du demandeur.

Le 14 août 2016, le demandeur a accusé réception de la convocation et a indiqué que son état de stress et les troubles associés dus au surmenage constaté par son médecin traitant, qui l'avait mis en arrêt de travail, ne le permettaient pas de se présenter sereinement.

Le même jour, le demandeur a adressé à la directrice générale, à titre confidentiel, un e-mail dans lequel il expose sa version des faits.

Le 16 août 2016, la défenderesse a procédé au licenciement avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le demandeur a contesté la régularité et les motifs de son licenciement, et a formulé diverses réclamations par le biais de son avocat.

2. Le 14 septembre 2016, le demandeur a introduit une *requête* auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon, [...]. Il a sollicité la condamnation de la défenderesse à lui payer

- 5.913,02 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis,

- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi ou, subsidiairement, 20.597,79 euros à titre de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 12.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Dans un *jugement* du 2 avril 2019, le tribunal du travail a condamné la défenderesse à payer au demandeur la somme de 5.913,02 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis, la somme de 12.500 euros à titre d'indemnisation du dommage matériel et 12.500 euros à titre d'indemnisation du dommage moral résultant de la faute commise par la défenderesse en n'ayant pas procédé à l'audition préalable effective du demandeur avant de prendre la mesure de licenciement fondée sur son comportement.

3. La défenderesse a interjeté *appel* de ce jugement du 2 avril 2019.

Le demandeur a formé *appel incident*.

Dans un *arrêt* du 26 septembre 2022, la cour du travail déclare l'appel recevable et fondé, et l'appel incident recevable mais non fondé. La cour du travail réforme le jugement entrepris en toutes ses dispositions et déclare l'ensemble des demandes du demandeur non fondées et l'en déboute. La cour du travail condamne le demandeur aux dépens des deux instances.

C'est contre cet arrêt que le demandeur forme le présent pourvoi en cassation.

### III. LES MOYENS DE CASSATION

#### Moyen unique

MOYEN

Dispositions légales violées



- article 149 de la Constitution
- les articles les articles 1142, 1147, 1149, 1150, 1151, 1153, 1382 et 1383 de l'ancien Code civil, les articles 1142, 1147, 1149, 1150, 1151 et 1153 dans leur version applicable avant leur abrogation par une loi du 28 avril 2022

### Décisions et motifs critiqués

Le demandeur a allégué que la défenderesse a commis une faute en procédant à son licenciement sans audition préalable, et a demandé la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts pour la perte de chance de conserver son emploi, suite à cette faute.

La cour du travail retient une faute dans le chef de la défenderesse : la défenderesse n'a pas correctement mis en œuvre le principe général *audi alteram partem* et, en procédant au licenciement le jour de l'audition sans même envisager un report de celle-ci à brève échéance pour permettre au demandeur d'organiser sa défense et de comparaître en se faisant assister ou représenter par un défenseur, a agi avec légèreté et précipitation et n'a pas permis au demandeur de se défendre (p. 10, avant dernier alinéa, et p. 11, premier à troisième alinéa, de l'arrêt attaqué).

Toutefois, la cour du travail déclare la demande du demandeur en dommages et intérêts pour la perte de chance de conserver son emploi non fondée. Elle justifie cette décision par tous ses motifs, réputés ici intégralement reproduits, en particulier par les considérations suivantes :

« **b. L'absence d'audition préalable et les dommages et intérêts pour la perte d'une chance de conserver son emploi** »

*19. [Le demandeur] estime que [la défenderesse] n'a pas respecté son obligation d'audition préalable déduite du principe général de droit Audi alteram partem. Il lui reproche de ne pas avoir attendu son retour pour procéder à son audition, alors qu'il avait communiqué un certificat médical et fait savoir qu'il était dans l'impossibilité de se présenter à l'audition du 16 août 2016. Il réclame des dommages et intérêts évalués à 30.000 € pour le préjudice matériel consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi.*

- La faute de [la défenderesse]

[...]

- Le dommage

*28. La perte d'une chance de conserver son emploi constitue un dommage distinct du préjudice matériel et moral causé par le licenciement lui-même, lequel est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture.*

*Ce dommage doit être certain et ne peut être seulement hypothétique, conjectural ou éventuel. Selon la jurisprudence de [votre Cour], il doit s'agir d'une chance réelle.*

*29. Il appartient [au demandeur] d'établir la réalité du dommage qu'il allègue, et ce dommage doit être certain dans son principe.*

*30. En l'espèce, indépendamment de la discussion qui précède et de la reconnaissance d'une faute dans le chef [de la défenderesse], la [cour du travail] note que [le demandeur] a été nommé directeur général f.f. dans une autre commune [...] le 12 septembre 2016, soit moins d'un mois après son licenciement et quelques jours après la fin de sa période d'incapacité. Cette nomination est l'aboutissement d'une procédure de recrutement initiée avant son licenciement.*

*[Le demandeur] fait valoir qu'en l'absence de licenciement, il aurait peut-être refusé ce nouvel emploi à [...] pour rester dans ses fonctions [chez la défenderesse] « au regard de la stabilité d'emploi que son ancienneté lui conférait et de ses éventuelles perspectives d'avenir. »*

*Certes, s'il n'avait pas été licencié, [le demandeur] aurait peut-être décidé de rester [chez la défenderesse]. Il s'agit cependant d'une simple possibilité qui n'est pas du tout démontrée.*

*Or, la perte de chance, qui doit être appréciée en fonction des circonstances particulières propres à chaque cause, doit être certaine et pas seulement probable ou éventuelle.*

*31. Aucun élément ne permet de tenir pour établi que [le demandeur] entendait rester au service de [la défenderesse]. Le préjudice allégué consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi n'est donc pas établi.*

*Dès lors que [le demandeur] ne démontre pas de façon certaine que la faute de [la défenderesse] lui a fait perdre une chance réelle de conserver son emploi, la demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée. »*

(p. 8, bas de page, à p. 12, cinquième alinéa, de l'arrêt attaqué).

### Griefs

1.1. En vertu des articles 1142 et 1147 de l'ancien Code civil, dans leur version applicable en espèce, le débiteur qui n'exécute pas une obligation de faire ou de ne pas faire peut être condamné à des dommages-intérêts. Selon l'article 1149 de ce code, antérieurement applicable, ces dommages-intérêts couvrent la perte que le créancier a faite et le gain dont il a été privé. Selon l'article 1150 de l'ancien code civil, antérieurement applicable, le débiteur n'est tenu que des dommages et intérêts qui ont été prévus ou qu'on a pu prévoir lors du contrat, lorsque ce n'est point par son dol que l'obligation n'est point exécutée. L'article 1151 du même code, antérieurement applicable, précise que, même dans le cas où l'inexécution de la convention résulte du dol du débiteur, les dommages-intérêts ne doivent comprendre, à l'égard de la perte éprouvée par le créancier et du gain dont il a été privé, que ce qui est une suite immédiate et directe de l'inexécution de la convention. En vertu de l'article 1153 de l'ancien Code civil, antérieurement applicable, dans les obligations qui se bornent au paiement d'une certaine somme, les dommages et intérêts résultant du retard dans l'exécution ne consistent jamais que dans les intérêts légaux, sauf les exceptions établies par la loi.

La partie qui commet une faute contractuelle est uniquement tenue de réparer le dommage réellement subi par son cocontractant. Il incombe à ce dernier d'établir

l'existence d'un lien de causalité certain entre la faute et le dommage dont il poursuit la réparation.

1.2. En vertu des articles 1382 et 1383 de l'ancien Code civil, celui qui, par son agissement fautif, sa négligence ou son imprudence, cause à autrui un dommage est tenu de réparer ce dommage intégralement, ce qui implique que la personne lésée soit remise dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si l'acte dont elle se plaint n'avait pas été posé.

Celui qui réclame une indemnisation est tenu de prouver qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est produit. Ce lien suppose qu'en l'absence de faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il est survenu.

Le juge ne peut admettre l'existence d'un dommage en relation causale avec la faute invoquée que s'il constate que, sans la faute, le dommage ne se serait pas produit tel qu'il s'est réalisé, ou que la faute a aggravé la situation de la victime par rapport à la situation qui se serait produite si la faute n'avait pas été commise.

1.3. Le juge peut accorder une réparation pour la perte d'une chance d'obtenir un avantage ou d'éviter un préjudice si la perte de cette chance est imputable à une faute. La perte d'une chance peut donner lieu à indemnisation s'il existe une condition sine qua non entre la faute et la perte de cette chance et s'il s'agit d'une chance réelle. Cela vaut dans le cas d'une action en responsabilité contractuelle aussi bien qu'extracontractuelle.

2. Dans ses « Conclusions additionnelles et de synthèses d'appel », le demandeur a allégué que

- la défenderesse n'a pas attendu son retour et a pris la décision de le licencier sans l'avoir préalablement entendu ; or, si le demandeur avait pu apporter des explications et justifications avant que la défenderesse ne prenne sa décision, il n'est pas exclu que la décision eut été différente (p. 21, n° 27),
- n'ayant pas eu l'opportunité d'être entendu pour exposer sa version des faits, le demandeur n'a pas pu exercer ses droits de défense et a perdu une chance réelle d'infléchir la décision de la défenderesse et donc de conserver son emploi (p. 21, n° 28),
- il conteste avoir pu se défendre ; lors d'une audition, la défenderesse aurait pu comprendre l'émotion du demandeur, tout comme elle aurait pu lui poser des

questions et/ou expliquer plus précisément ce qu'elle avait à lui reprocher, et ils auraient pu en discuter, ce qui n'a pas pu être le cas en l'espèce (p. 24, n° 33).

En réponse au grief de la défenderesse que le demandeur participait à une procédure pour un nouvel emploi depuis plusieurs semaines au moment de son licenciement et qu'il a pu occuper cet emploi au plus tard un mois après son licenciement, le demandeur a fait valoir qu'il ne contestait pas avoir postulé ailleurs lorsqu'il travaillait encore au service de la défenderesse ; que tout au long de ses vingt ans de carrière, il n'a jamais cessé de postuler pour évoluer et s'ouvrir des nouvelles opportunités ; que ce n'est pas parce qu'il postule et participe à des examens, qu'il reçoit une offre et qu'il accepte ; qu'il est bien évident que s'il n'avait pas été licencié et s'il avait reçu une offre pour un nouvel emploi alors qu'il était toujours au service de la défenderesse, il aurait pris la peine de réfléchir, de comparer sa situation à la défenderesse avec celle qui lui était proposée, en aurait nécessairement discuté avec la défenderesse et aurait peut-être refusé d'accepter un nouvel emploi pour rester au service de la défenderesse au regard de la stabilité d'emploi que son ancienneté lui conférait et de ses éventuelles perspectives d'avenir (p. 24, bas de page, et p. 25, haut de page, des « Conclusions additionnelles et de synthèses d'appel »).

3. La cour du travail déclare la demande de dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi non fondée, sur les motifs que (p. 11 et 12, les numéros 29 à 31, de l'arrêt attaqué) :

- il appartient au demandeur d'établir la réalité du dommage qu'il allègue, et ce dommage doit être certain dans son principe,
- le demandeur a été nommé directeur général f.f. dans une autre commune [...] le 12 septembre 2016, soit moins d'un mois après son licenciement et quelques jours après la fin de sa période d'incapacité ; que cette nomination est l'aboutissement d'une procédure de recrutement initiée avant son licenciement,
- le demandeur fait valoir qu'en l'absence de licenciement, il aurait peut-être refusé ce nouvel emploi à [...] pour rester dans ses fonctions chez la défenderesse « au regard de la stabilité d'emploi que son ancienneté lui conférait et de ses éventuelles perspectives d'avenir »,
- certes, s'il n'avait pas été licencié, le demandeur aurait peut-être décidé de rester chez la défenderesse ; qu'il s'agit cependant d'une simple possibilité qui n'est pas du tout démontrée,
- or, la perte de chance, qui doit être appréciée en fonction des circonstances particulières propres à chaque cause, doit être certaine et pas seulement probable ou éventuelle,

- aucun élément ne permet de tenir pour établi que le demandeur entendait rester au service de la défenderesse ; que le préjudice allégué consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi n'est donc pas établi,
- dès lors que le demandeur ne démontre pas de façon certaine que la faute de la défenderesse lui a fait perdre une chance réelle de conserver son emploi, la demande de dommages et intérêts doit être déclarée non fondée.

4. En décidant comme elle fait, la cour du travail n'examine pas si, sans la faute imputée à la défenderesse, à savoir d'avoir licencié le demandeur sans audition préalable, le demandeur avait, à ce moment-là, une chance réelle de rester en service chez la défenderesse. C'est sur ce lien de causalité que la cour du travail devait se prononcer.

La perte de chance de conserver son emploi devait être évaluée en vertu de la faute commise par la défenderesse, sans que les circonstances postérieures et tout à fait étrangères à la faute puissent influencer cette évaluation. Il n'appartenait donc pas au demandeur de démontrer que, s'il n'avait pas été licencié, il aurait décidé de rester chez la défenderesse ni qu'il entendait rester au service de la défenderesse.

En décidant que le demandeur ne démontre pas de façon certaine que la faute de la défenderesse lui a fait perdre une chance réelle de conserver son emploi, sur les motifs que le demandeur a été nommé directeur général f.f. dans une autre commune le 12 septembre 2016, que cette nomination est l'aboutissement d'une procédure de recrutement initiée avant son licenciement et qu'aucun élément ne permet de tenir pour établi que le demandeur entendait rester au service de la défenderesse, la cour du travail ne justifie pas légalement sa décision (violation des articles 1142, 1147, 1149, 1150, 1151, 1153 (les articles précités tous dans leur version antérieurement applicable), 1382 et 1383 de l'ancien Code civil).

Sans avoir examiné et constaté que, sans la faute de la défenderesse de ne pas avoir entendu le demandeur préalablement à son licenciement, le demandeur n'a pas perdu de ce fait la possibilité de ne pas être licencié, la cour du travail ne justifie pas légalement sa décision de débouter le demandeur de sa demande de dommages et intérêts pour une perte de chance de conserver son emploi (violation des articles 1142, 1147, 1149, 1150, 1151, 1153 (les articles précités tous dans leur version antérieurement applicable), 1382 et 1383 de l'ancien Code civil).

En tout cas, les observations et constatations de l'arrêt attaqué, rendent le contrôle de la légalité sur cette décision impossible. Dès lors, l'arrêt attaqué n'est pas régulièrement motivé (violation de l'article 149 de la Constitution).

*Conclusion*

La cour du travail ne déclare pas légalement non fondée la demande du demandeur de dommages et intérêts pour une perte de chance de conserver son emploi (violation de toutes les dispositions mentionnées en tête du moyen unique).

**A CES CAUSES,**

Le demandeur conclut qu'il plaise à votre Cour de

- casser et annuler l'arrêt entrepris,
- renvoyer la cause et les parties devant une autre cour du travail,
- condamner la défenderesse aux dépens.

Gand, le 30 janvier 2024

Pour le demandeur,

Willy van Eeckhoutte,  
avocat à la Cour de cassation.