| Numéro du répertoire | Expédition |
| --- | --- |
| 2021 / 9806 | Délivrée à |
| Date du prononcé | le |
| 24 novembre 2021 | € |
| Numéro du rôle | JGR |
| 2018/AB/898 | |
| Décision dont appel | |
| 16/13333/A | |

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

# Arrêt

COVER 01-00002432687-0001-0021-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

**Monsieur J**

N°R.N. :
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

**L'association de droit public RENOBRU, anciennement PROJET X**, inscrit à la Banque Carrefour des Entreprise sous le n° 0881.861.147, dont le siège social est établi à 1200 BRUXELLES, Boulevard Emile Bockstael 114,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

*

* *

Vu l'appel interjeté par monsieur Joveneau contre le jugement contradictoire prononcé le 28 mai 2018 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/13333/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 31 octobre 2018 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 27 octobre 2021 ;

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

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

## I. RECEVABILITE DES APPELS.

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

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

## II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Monsieur J sollicitait du Tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de Renobru à lui payer :

-3.135,18 € brut à titre de pécule de vacances relatif à l'exercice de vacances 2016 (année de vacances 2017) ;
-1 € brut provisionnel à titre de pécule de vacances relatif à l'exercice de vacances 2015 (année de vacances 2016);
-1 € brut provisionnel à titre de pécules de vacances qui n'auraient pas été payés durant le contrat de travail du demandeur (du 29 octobre 2012 au 28 juin 2016);
-1 € brut provisionnel pour des heures supplémentaires prestées mais non rémunérées durant l'ensemble de son contrat de travail (du 29 octobre 2012 au 28 juin 2016) ;
-23.708,05 € brut à titre de dommages-intérêts correspondant à 6 mois de rémunération en réparation du préjudice moral causé par la violence ou le harcèlement moral au travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 28 juin 2016;
-15.501,42 € brut correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 28 juin 2016, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109) ou subsidiairement à titre d'indemnité pour licenciement abusif (article 63 de la loi du 3 juillet 1978) ;
-10.000 € brut à titre d'indemnité pour perte d'une chance, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur ce montant à partir du 28 juin 2016;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 3.000 €.
- le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

Par jugement du 28 mai 2018, le Tribunal du travail a décidé ce qui suit :

*« Déclare la demande de Monsieur J partiellement fondée,*

*Condamne l'Association PROJET X à lui payer 2.500 € à titre de dommages et intérêts en raison de l'absence d'audition préalable au licenciement, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur ce montant depuis le 28 juin 2016,*

*Déboute Monsieur J l du surplus de sa demande,*

*Après compensation, délaisse à chacune des parties ses propres dépens,*

*Dit n'y avoir lieu d'exclure l'exécution provisoire du présent jugement ni la faculté de cantonnement ».*

## III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de réformer le jugement rendu par le Tribunal du Travail de Bruxelles le 28 mai 2018 et de déclarer l'ensemble des demandes fondées et par conséquent de condamner Renobru à payer à monsieur J :

- La somme brute de 23.708,05 euros à titre de dommages et intérêts correspondant à 6 mois de rémunération en réparation du préjudice moral causé par la violence ou le harcèlement moral au travail, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 28 juin 2016 ;
- La somme brute de 15.501,42 euros équivalente à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut à partir du 28 juin 2016 ;
- A titre principal, la somme brute de 10.000 euros à titre d'indemnité pour perte d'une chance, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur ce montant à partir du 28 juin 2016 ;
- A titre subsidiaire, à tout le moins de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il octroie à monsieur J le montant de 2.500 euros brut à titre de dommages et intérêts pour absence d'audition préalable, à majorer des intérêts moratoires au taux légal calculés sur ce montant à partir du 28 juin 2016.

Monsieur J postule également la condamnation de Renobru aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure, soit 6.000 Euros (3.000 euros x 2).

L'appel incident a pour objet de réduire à 1 euro l'indemnité pour absence d'audition préalable au licenciement.

Renobru sollicite par ailleurs la condamnation de monsieur J à tous les frais et dépens des deux instances en ce compris les indemnités de procédure de 3.000 euros en première instance et de 3.250 euros en degré d'appel.

## IV. EXPOSE DES FAITS

Projet X (désormais Renobru), est une association de droit public constituée par le Cpas de Bruxelles et la Ville de Bruxelles conformément à l'article 118 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'actions sociale, dont l'objet social vise notamment à « *améliorer des logements pour les ménages bruxellois, en luttant contre l'insalubrité dans le logement locatif privé, et en privilégiant la mise en oeuvre de moyens visant à l'insertion socioprofessionnelle et à finalité d'économie sociale*» .

En date du 29 octobre 2012, monsieur J a été engagé par Projet X dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler en qualité d'architecte à temps plein.

Il était chargé d'assurer le suivi de plusieurs chantiers de rénovation réalisés par Projet X.

Monsieur J a été en incapacité de travail à partir du 28 avril 2016.

En date du 30 mai 2016, il a rempli un formulaire de demande d'intervention psychosociale informelle.

Par lettre recommandée du 28 juin 2016, Projet X lui a notifié son licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à 3 mois et 12 semaines de rémunération.

Le C4 rempli le 6 juillet 2016 mentionne comme motif précis du chômage : « *manque de professionnalisme* ».

Par lettre du 5 août 2016, monsieur J a sollicité des explications sur le « *manque de professionnalisme* » en exprimant son étonnement sur son licenciement durant son congé de maladie et sans avoir fait l'objet d'une évaluation ou convocation en trois ans et demi afin de s'améliorer dans son travail.

Par lettre du 17 août 2016, Projet X a répondu qu'elle avait constaté à maintes reprises qu'il avait fait preuve de légèreté dans l'exécution de son travail en qualité d'architecte et que divers mails lui avaient été envoyés faisant état de ce manque de professionnalisme. La lettre citait ensuite des passages de divers mails énoncés ci-après :

*« 1. Mail du 30/03/2016 concernant les dossiers chantiers :*
*«...Malgré de nombreuses séances de "coaching", vous avez accumulé un retard qui devient difficilement excusable. Je m'étonne de devoir attendre si longtemps (3 mois) et de voir autant de corrections pour obtenir quelque chose de relativement évident et qui devrait être le "core business" de vos compétences pour la majorité des documents de ce dossier. Vous n'avez plus aucune autre priorité que ces dossiers....»*
*2. Mail du 12/04/2016 de H , Directrice technique concernant fin de chantier Commerçants, 68:*
*« , je demande un document officiel de la part de l'architecte pour confirmer des travaux finis. Sans ce document je ne valide aucun paiement... rappele-toi les difficultés pour faire terminer des travaux chaque fois!... »'*
*3. Mail du 12/04/2016 concernant fin de chantier Commerçants, 68:*
*« „ si tu faisais ton boulot correctement avec des réceptions officielles et des PVs de chantier, il n'y aurait pas de "lourdeur administrative". Pas de PV, pas de réception signée = pas de paiement... »*
*4. Mail du 19/04/2016 concernant dossiers chantiers :*
*« ...Malgré plus d'une semaine supplémentaire sur des délais déjà largement dépassés, je constate que tu n'es toujours pas en mesure de produire le moindre dossier ce matin.*
*Je constate que C. H passe son temps à faire des corrections multiples sur différentes versions d'un même document. Son travail ne consiste pas à jouer à l'institutrice maternelle et à te babysitter dans des travaux que je considère comme élémentaire pour un architecte (constitution d'un dossier projet).*
*Je constate également que tu passes ton temps à modifier des documents qui ne doivent pas l'être, ce qui n'améliore pas ta production de chose utile.*
*Je pense qu'il est temps que tu réalises très sérieusement que ta façon de travailler est loin d'atteindre les objectifs que l'on est en droit de s'attendre pour un architecte ayant plusieurs années d'expérience.*
*Si je donne des objectifs dans le temps, le contenu et la forme, c'est pour qu'il soient respectés et tu en es très loin pour le moment... »*
*5. Mail du 27/04/2016 de F (Ing) Directeur—adjoint GTE — Responsable énergie — CPAS de Bruxelles concernant Anderlecht 165:*
*« ...Je reçois à l'instant les résultats du contrôle effectué par SENEC le 22 avril dernier au niveau des installations de chauffage de l'immeuble Projet X situé au*

*Constats :*
*-Trois des 10 appartements n'ont pas pu être visités. La chaudière de l'appartement 3G a déjà fait l'objet d'une intervention de SENEC qui soupçonne un problème d'étanchéité de la cheminée.*

*-Trois chaudières présentent un taux de CO supérieur aux 110 ppm fixés par la réglementation bruxelloise. Pour deux de ces chaudières, le dépassement est très important (> 200%)*
*-Pour trois chaudières (dont celle du 3G), les points de prélèvement obligatoires pour toute chaudière installée après 2011 ne sont pas présents. Il n'est dès lors pas possible de procéder aux mesures pourtant imposées.*
*-Les conduits d'évacuation ne sont pas accessibles pour le contrôle périodique... »*
*Selon SENEC, les coudes 90° installés en sortie de chaudière doivent être placés à au moins 30cm de la chaudière.*
*Selon SENEC, il y aurait lieu soit de monter le 1er coude de 30cm et avec lui le conduit d'évacuation (pas possible), soit de démonter la chaudière et la réinstaller 30cm plus bas !...».*

*Face à ces constats, nous avons été amené à mettre fin à votre contrat de travail ».*

Par lettre recommandée du 30 août 2016, monsieur J a contesté les reproches en signalant qu'il avait été engagé il y a trois ans et demi sous la responsabilité directe de madame H à l'époque coordinatrice-planning technique et aujourd'hui directrice technique et que tout ce qu'il faisait était avalisé par elle et qu'il ne disposait d'aucune indépendance de décisions et de manœuvres. Il a insisté sur le fait qu'il n'avait reçu aucune plainte durant ces 3 années et demi de la part de chef/contremaîtres, sous-traitants de chantiers, collègues ou de l'ancien directeur monsieur M et n'avait pas davantage été évalué. Il a pointé la surcharge dans son travail et a fait remarquer que les mails invoqués étaient regroupés sur une période de deux semaines après le décès de son père survenu le 27 mars. Il a ensuite contesté les griefs repris dans les mails du 30 mars et 27 avril 2016.

Par lettre du 8 septembre 2016 adressée au directeur général du Projet X, monsieur V , le conseil de monsieur J a contesté les manquements de son client et a reproché une véritable cabale et des actes de représailles, en considérant que les explications données par Projet X constituaient une faute et étaient manifestement déraisonnables et justifiaient l'octroi d'une indemnité de 8,5 semaines sur base de la CCT n°109 et ou de l'article 1382 du Code civil.

Par lettre en réponse du 21 septembre 2016, Projet X a fait valoir que le licenciement de monsieur J était parfaitement justifié au regard des attentes et de la manière dont il s'est acquitté des tâches dévolues et que la présentation des faits par monsieur J passait sous silence les nombreuses observations formulées tout au long de sa période d'emploi.

Par lettre du 7 octobre 2016, le conseil de monsieur J a signalé qu'à défaut de verser l'indemnité réclamée, l'affaire serait portée en justice et seraient réclamées une indemnité de 17 semaines ainsi que la protection légale revenant à monsieur J ayant ouvert un dossier auprès du conseiller en prévention-aspects psychosociaux avant le licenciement.

## V. DISCUSSION.

### 1. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Les principes.

L'exercice d'un droit peut apparaître excessif et constituer un abus de droit s'il dépasse manifestement l'exercice normal du droit par un employeur normalement prudent et diligent (Cass.,1ère ch.,6 janvier 2011,R.G.D.C.,2012, note P. Bazier, p. 388-403 ; Cass.,18 février 2008,J.T.T.,2008,p. 117, note P. Joassart ; Cass.,12 décembre 2005,J.T.T.,2005,p. 155; Cass., 1er février 1996,Pas.,1996,I,p. 158), ce qui recouvre plusieurs critères, tels que l'intention de nuire (Cass., 19 février 2010, R.G n° C.09.118.F,www.juridat.be ; Cass.,10 septembre 1971, Pas., 1972,I,p. 28), l'exercice d'un droit sans intérêt raisonnable et suffisant (Cass.,4 mars 2010 ,R.G. n° 08.0324.N,www.juridat.be ; Cass.,30 janvier 2003,R.G. C.00.0632.F, www.juridat.be), ce qui est le cas spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass.,17 février 2012,R.G. n° C.10.0651.F, www.juridat.be : la Cour de cassation ajoutant dans cet arrêt : dans l'appréciation des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause ; Cass.,17 janvier 2011,R.G. n° C.10.0246.F,www.juridat.be; Cass.,14 octobre 2010,R.G. n° C.09.0608.F, www.juridat.be; Cass.,9 mars 2009, R.G.D.C., 2010, note J. Germain ;Cass.,17 mai 2002,R.G. n° 01.0101.F,www.juridat.be, Cass., 30 novembre 1989,RG n° 8458,www.juridat.be), le détournement du droit de sa finalité économique et sociale (Cass., 24 septembre 2001, J.T.T.,2002,p. 63). Les circonstances du licenciement peuvent également révéler le caractère abusif du licenciement.

En application de l'article 8.4 alinéa 1er du Code civil, c'est à l'employé qui invoque avoir été victime d'un abus de droit qu'il incombe de le démontrer. Conformément aux dispositions de l'article 8.4 alinéa 4, *« en cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement »*. Cette règle était déjà d'application avant l'entrée en vigueur du nouveau Code civil (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Si la convention collective de travail n°109 ne s'applique aux travailleurs du secteur public, il y a lieu de s'en inspirer ainsi que le précise la Cour Constitutionnelle dans son arrêt du 30 juin 2016:

*« B.7.3. 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 ».*

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« 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 commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*
*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*
*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

L'article 9 de la convention précitée dispose :

*« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.*
*§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.*

*§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».*

Application.

C'est en contradiction avec le dossier de pièces de Projet X que monsieur J invoque en terme de conclusions n'avoir *« jamais fait l'objet, en 3 ans et demi de travail, du moindre reproche ni du moindre avertissement ou évaluation ».*

La Cour n'entend pas passer en revue les problèmes relatifs à différents chantiers pointés par Projet X et contredits par monsieur J (encore que la Cour considère que monsieur J ne démontre pas à suffisance l'absence de toute responsabilité dans son chef s'agissant du problème constaté au niveau des chaudières et conduits d'évacuation du chantier qui pouvait entraîner un risque pour la santé des habitants. Un architecte, à qui la responsabilité d'un chantier est confié et qui a une obligation d'assurer un travail de suivi et de vérification, même s'il n'a pas la connaissance technique des chaudières, doit pouvoir faire vérifier le travail exécuté et ne peut s'exonérer de toute responsabilité même si le sous-traitant et l'ancien coordinateur de chantier ont commis des manquements à leur niveau).

Il ne s'agit en effet pas d'un licenciement pour motif grave dans lequel l'employeur devrait énoncer dans la lettre de congé les différents motifs du licenciement et le juge devrait vérifier si ceux-ci sont prouvés mais d'un licenciement intervenu moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dans lequel le travailleur formule une demande d'indemnité au motif qu'il s'estime victime d'un abus de droit.

Projet X établit que monsieur Joveneau a fait l'objet de divers reproches sur son travail de la part de sa supérieure hiérarchique directe, madame H ou du directeur général, monsieur V Le dossier de pièces de Projet X met également en évidence l'existence des plaintes d'une propriétaire d'un immeuble rénové par projet X, madame R (voir notamment la lettre du 27 août 2015, pièce 6), dont Projet X invoque sans être contredit qu'elle était assistée d'un ingénieur et d'une assistante architecte (ce qui est de nature à relativiser l'explication donnée par monsieur J faisant état d'une cliente difficile), d'un coordinateur de chantier, monsieur T (voir son mail du 6 décembre 2013 auquel madame H était mise en copie reprochant à monsieur J d'avoir été absent à deux rendez-vous sans prévenir et de demander la rectification de travaux sans procès-verbaux de chantiers *« utiles et nécessaires pour travailler efficacement »* et son mail du 11 mars 2014 avec madame H en copie qui conteste les reproches de monsieur J et pointe à nouveau l'absence de procès-verbaux de chantiers qui auraient évité des *« discussions désagréables »*) et de son collègue, monsieur B coordinateur de travaux (voir son mail du 4 février 2015 adressé à madame H reprochant à monsieur J

de rejeter ses propres fautes sur lui, les contremaîtres et les formateurs).

Ces reproches et ou plaintes de Projet X ne se sont pas cantonnées aux trois derniers mois de son occupation au travail.

En effet, à côté des mails circonstanciés adressés à monsieur J en mars et avril 2016 par sa hiérarchie (évoqués dans la lettre du 17 août 2016 de Projet X) qui formulent des griefs tenant notamment à la qualité de son travail, d'autres mails antérieurs au mois de mars 2016 lui font divers reproches.

Ainsi, notamment :

-Par mail du 1er juin 2015, madame H reproche à monsieur J la commande de 9 portes sur 20 ne correspondant pas à la réalité du chantier et sans retrouver le métré pour les portes ou un plan avec des dimensions, ce qui va bloquer le chantier et entraîner une perte de temps et d'argent. Elle lui demande de préparer au plus vite le métré et les plans pour que les bonnes portes puissent être commandées et de les disposer ensuite sur le serveur et dans les fardes pour que tout le monde puisse y avoir accès.

-Par mail du 29 septembre 2015 adressé tant à monsieur J qu'à son collègue, monsieur D , madame H se plaint qu'elle ne reçoit pas de procès-verbaux de chantiers depuis des semaines et que suite à l'audit du Cpas, la non-existence des procès-verbaux de chantiers était un point à améliorer.

-Par mail du 5 octobre 2015 adressé à monsieur Joveneau uniquement, le directeur général monsieur V l'informe qu'il n'a pas reçu copie de ses rapports de chantier de la semaine passée et lui rappelle qu'il fut convenu lors de la réunion de management, de le mettre en copie.

-Par mail du 19 janvier 2016, madame H reproche à monsieur J de partir en congé 3 semaines sans avoir réalisé la plus grande partie des préparations à faire avant son départ et en quittant la veille la réunion prévue à cet effet après 1 heure. Elle lui précise ne pas accepter un tel comportement. L'accord donné à monsieur J pour prendre congé était bien soumis à des conditions (voir la pièce 43 du dossier de monsieur J ) qu'il n'a pas respectées.

-Par mail du 20 janvier 2016, madame H marque son étonnement à monsieur Joveneau de la différence entre la commande initiale et des travaux effectués en examinant le décompte d'Amodio et lui demande pourquoi il n'a pas réglé cela avant son départ et pour quelle raison, il accorde des suppléments sans l'en informer, sans lui en expliquer la raison et sans vérifier les budgets. Elle lui reproche un manque de transparence lors des réunions et lui rappelle à cette occasion que la demande d'obtenir des procès-verbaux de chantier régulièrement sert à éviter ce genre de surprise. Elle ajoute : *« De nouveau tu nous mets*

*devant les faits et ceci après la clôture finale du budget supplémentaire (AA15) et juste avant la réception finale avec le Cpas »*. L'ajout du mot « de nouveau » met en évidence que le problème s'est déjà posé. Le fait que madame H ait été mise en copie de mails adressés à madame A par monsieur J les 11 et 18 janvier 2016 ne constitue pas la preuve qu'elle avait marqué son accord avec sa façon de faire puisqu'elle lui fit le reproche quelques jours plus tard.

-Par mail du 2 février 2016, monsieur V faisant référence au mail de madame H du 20 janvier 2016, recadre monsieur J en ces termes :

*« Ce que demande relève de la plus élémentaire bonne gestion et je l'approuve sur tous les points.*

*Je considère effectivement qu'accorder des suppléments oralement à des sous-traitants est une faute de gestion grave. Quel est le contenu exact, quel est le délai, quel est le prix ? C'est la porte ouverte à tous les abus et relève d'une gestion laxiste.*

*Je pourrais aussi voir cela comme une manière peu habile de passer des erreurs et des oublis « au bleu » sans se soucier des conséquences financières que cela peut avoir. Autrement dit, c'est agir de manière irresponsable en tant que chef de projet.*

*En ce qui concerne les rapports de chantier, je t'ai personnellement envoyé dans ton agenda Lotus Note une demande récurrente hebdomadaire de fournir tes Pvs de chantier le vendredi.*

*A ce jour, malgré les rappels oraux, je ne les vois toujours pas et je m'aperçois que cela affecte la bonne gestion des projets sous ta responsabilité.*

*Pour un chef de projet responsable de chantier, le pv de chantier n'est pas une option mais une obligation. C'est la dernière fois que je t'avertis formellement et par écrit sur ce point.*

*J'attends de ta part en 2016 beaucoup plus de méthode, de rigueur et de transparence dans ta gestion technique, financière, relationnelle et juridique de tes projets.*

*Si tu souhaites t'entretenir personnellement de se sujets avec moi, je suis à ta disposition ».*

La Cour ne trouve pas trace dans le dossier de pièces de monsieur J d'une contestation à l'époque de ces reproches.

Si monsieur J avait signalé dans un mail adressé le 17 août 2015 à l'ancien directeur, monsieur M qu'il était débordé, avait l'impression d'avoir deux fois plus de projets à gérer que son collègue, monsieur D et devait accomplir des tâches ne relevant pas de sa mission et que cela expliquait qu'il n'avait pas le temps de rédiger des procès-verbaux de chantiers régulièrement, cette explication donnée en son temps ne permet pas de faire fi

des reproches précités faits tant par madame H que par le directeur général entré en fonction en septembre 2015, monsieur D cités ci-avant.

Monsieur J ne démontre pas qu'il avait plus de chantiers que son collègue, monsieur D en 2015 et 2016. Il dépose une pièce 38 (peu lisible) établie en juin ou juillet 2015 (la date initiale ayant été raturée) sur laquelle il a noté qu'il devait gérer 45 logements alors que son collègue, monsieur D devait gérer 34 logements. Il y est question non de dossiers à gérer mais de logements (ce qui ne rend pas compte de l'ampleur de la tâche ainsi que l'explique en détail Projet X). La pièce 36 du dossier de monsieur J ne permet pas d'illustrer que monsieur J se serait vu confier plus de dossiers que son collègue, monsieur D , puisqu'il y est fait mention de 11 chantiers finis par monsieur D alors que monsieur J en a fini un seul. Par ailleurs, s'agissant du nombre de logements mentionnés à la pièce 38, Projet X fait observer que 13 logements ont fait l'objet d'une réception provisoire fin 2015 (ce qui réduit fortement la charge de travail de monsieur J pour ces logements en 2016) et ajoute qu'en 2016, monsieur V a réorienté les priorités de Projet X au niveau des chantiers en fonction des échéances des subsides et des soldes de subsides à percevoir et qu'ainsi, monsieur J s'est vu confier 2 projets prioritaires comportant 16 logements alors que son collègue, monsieur D fut chargé de 5 projets prioritaires comportant 18 logements. L'engagement reconnu par Projet X après le licenciement de monsieur J uniquement d'un architecte à mi-temps et d'un stagiaire (article 60) pour le bureau d'étude dans un premier temps et ensuite les chantiers ne saurait démontrer que monsieur J avait trop de travail.

Projet X dépendant de subsides à enveloppes fermées, la problématique récurrente de l'absence de procès-verbaux de chantiers sauf quelques rares exceptions (absence qui concerne spécialement monsieur J ainsi que les mails précités le mettent en évidence, son collègue, monsieur D n'étant codestinataire que du mail du 29 septembre 2015 évoquant l'absence de procès-verbaux de chantier) malgré l'insistance de sa hiérarchie et de l'acceptation verbale par monsieur J de travaux non repris dans les devis initiaux et le grief lié au départ en congé durant trois semaines sans respecter les conditions fixées à son départ établit l'existence de manquements professionnels ne pouvant s'expliquer par le décès du père de monsieur Joveneau en date du 27 mars 2016.

Même en s'inspirant des critères du licenciement manifestement déraisonnable, projet X démontre l'existence de motifs liés à la conduite de monsieur J à l'origine de son licenciement et sans qu'il soit démontré ou même vraisemblable qu'un employeur normalement prudent et diligent confronté à des problèmes récurrents de la part de son architecte qui est présent sur les chantiers et assume différentes responsabilités, même s'il se trouve sous l'autorité d'une directrice des travaux (également architecte), n'aurait jamais licencié cet employé.

La circonstance que monsieur Joveneau dépose la preuve que des félicitations ont été adressées non uniquement à lui mais plus généralement aux différentes personnes à l'origine de la finalisation de certains chantiers (dont il faisait partie) et que certaines attestations sont déposées à son dossier (de la part d'un coordinateur technique, d'un sous-traitant et de deux propriétaires) pour vanter ses qualités ne sont pas de nature à faire fi des manquements professionnels précités, d'autant que Projet X dépose de son côté quatre écrits circonstanciés en sens contraire sans que la Cour estime devoir privilégier les premiers au détriment des seconds (même si deux des rédacteurs de ces derniers travaillent pour le compte du Cpas de Bruxelles). Le fait que le matériel informatique de monsieur J était ancien (comme celui de ses collègues) et que des demandes de le remplacer ont été faites à plusieurs reprises entre octobre 2014 et janvier 2015 ne permet pas d'expliquer les manquements professionnels répétés de monsieur J en 2015 et 2016. L'absence de mails postérieurs au 23 janvier 2015 relativement à une demande de remplacement de matériel informatique rend crédible que ce matériel ait été remplacé.

Au vu des développements qui précèdent, monsieur J ne prouve pas que Projet X a commis un abus de droit en le licenciant ni que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Le fait que son licenciement a eu lieu alors qu'il était en congé de maladie et avait déposé une plainte informelle pour un prétendu harcèlement ne conduit pas à une autre conclusion, alors que la preuve est rapportée de l'existence de motifs liés à sa conduite. Il n'existe aucun commencement de preuve que ce licenciement était motivé par une volonté de vengeance ou constituerait un acte de représailles comme le soutient monsieur J en terme de conclusions.

La demande d'indemnité est non fondée.

**2. <u>La demande de dommages et intérêts en raison de la violence ou du harcèlement au travail</u>**

<u>Les principes.</u>

*La définition du harcèlement moral.*

Dans sa version en vigueur au 1er septembre 2014 (suite à une modification de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 par une loi du 28 février 2014), l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail définit dorénavant le harcèlement moral comme suit :

*« 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 ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, 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. Ces conduites peuvent notamment être liées 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 et à l'expression de genre ».*

La nouvelle définition du harcèlement moral n'exige plus l'existence de plusieurs conduites abusives similaires ou différentes mais requiert l'existence d'un ensemble abusif de plusieurs conduites.

L'exposé des motifs justifie comme suit cette modification :

*« Suite à l'examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une modification. Jusqu'alors la loi exigeait "plusieurs conduites abusives" pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige "un ensemble abusif de plusieurs conduites", que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l'accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le "processus harcelant" (Daniel Faulx,"Harcèlement moral et hyperconflit au travail", Editions universitaires européennes, p. 58).*
*Selon M-F Hyrigoyen, "le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l'agression." (Hyrigoyen, "malaise dans le travail: harcèlement moral- démêler le vrai du faux", Paris, Syros, p. 12-13).*
*Cette définition a également été proposée par M. Van Putten ("Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden", TSR 2004, 120-121). A titre exemplatif, dans le cadre d'un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép.09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l'arrivée de la personne, l'utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d'eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève le tribunal, font montre d'un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu'ils ne peuvent pas être qualifiés d'abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s'ajoutent à d'autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant*

*les fenêtres de l'immeuble. Ce qui perturbe, sans raison la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif (Doc.parl.,Ch.,sess.ord. 2010-2011,n°53,3101/001,p.33).*

Sur base de la nouvelle définition du harcèlement, il faut à tout le moins que l'exercice de l'autorité apparaisse comme une conduite faisant partie d'un ensemble abusif d'autres conduites qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

*Le régime probatoire.*

L'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 dispose :

*« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit 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 ».*

Pour que le travailleur qui se prétend victime de harcèlement moral, puisse bénéficier du partage de la charge de la preuve prévu par l'article 32undecies de la loi du 4 août 1996 précitée, les faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et dont il a la charge de la preuve, doivent être décrits avec suffisamment de précision dans le temps et dans l'espace et être imputables à des personnes identifiables (voir dans le même sens J.-P. Cordier et P. Brasseur, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits..., Etudes pratiques de droit social, 2009, pp 138-139 et la jurisprudence citée).

*La sanction.*

L'article 32decies §1/1 de la loi du 4 août 1996 dispose :

*« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail 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 victime:*

*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.*

*(...) La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».*

Application.

Monsieur J ne démontre pas avoir été victime de faits de la part de Projet X permettant de présumer du harcèlement.

Le fait de faire remarquer à un travailleur ses erreurs et de le recadrer pour qu'il s'améliore est l'expression du pouvoir hiérarchique.

Monsieur J ne prouve pas que ses supérieurs hiérarchiques, madame H et monsieur V , directeur général en fonction depuis septembre 2015 qui essaye de redresser la barre de projet X en pointant ce qui doit être amélioré et en vérifiant la manière dont monsieur J assure l'exécution du travail confié et les échéances à respecter pour l'obtention des subsides, ont exercé sur lui une pression morale dépassant la limite admise dans le chef de l'autorité hiérarchique.

La circonstance qu'avant l'arrivée de monsieur V monsieur J ne paraisse pas avoir été recadré par le directeur monsieur M ne constitue pas la preuve que l'exercice du pouvoir hiérarchique par madame H et monsieur V en deviendrait abusif, même s'il aurait été préférable qu'un processus d'évaluation régulier du travail des architectes soit mis en place, ce qui n'a pas été le cas. Ainsi qu'il a été relevé ci-avant, des manquements professionnels ont bien été commis et ce sans être limité aux trois derniers mois de son occupation au travail pour le compte de Projet X.

Si les termes utilisés dans certains mails de monsieur V sont « durs », d'une part ils interviennent dans un contexte où le directeur général qui ne voit pas d'amélioration dans le travail de monsieur J , entend voir monsieur J se ressaisir et d'autre part ils sont limités à deux mails envoyés respectivement les 19 avril et 28 avril 2016.

De tels mails isolés et sur une brève période ne constituent un commencement de preuve d'un harcèlement au sens de la définition qu'en a donnée le législateur, même si monsieur J les a mal ressentis et s'est mis en congé de maladie le 28 avril 2016 pour ensuite remplir le 30 mai 2016 un formulaire de demande d'intervention psychosociale informelle.

La demande d'indemnité du chef de harcèlement est dès lors non fondée.

### 3. La demande d'indemnité pour perte d'une chance liée à l'absence d'audition

Les principes.

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

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

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

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

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

Application.

Même sans tenir compte de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle n°86/2017 du 6 juillet 2017 sur l'obligation de l'autorité publique d'auditionner un employé avant de le licencier, qui intervient postérieurement au licenciement intervenu à une date où la jurisprudence était fort divisée et où la Cour de Cassation avait pris position contre l'application de ce principe au personnel contractuel de la fonction publique (Cass.,12 octobre 2015,S.130026N), il n'en reste pas moins que cette obligation figurait au règlement de travail de Projet X en son article 30.6 décrivant la procédure à suivre en cas de sanction disciplinaire.

Cette procédure aurait dû être respectée dans le cas de monsieur Joveneau étant donné que l'article 30.2 définis comme faits répréhensibles pouvant être soumis aux sanctions disciplinaires les manquements aux devoirs professionnels eux-mêmes définis comme toute infraction relative aux devoirs des membres du personnel en lien avec l'activité professionnelle. Or l'article 19.2 dudit règlement définit d'une manière large les devoirs des membres du personnel parmi lesquels figure l'obligation de veiller à la sauvegarde des intérêts de l'employeur, d'accomplir personnellement et consciencieusement les obligations du service imposés par les arrêtés ou les règlements en vigueur, en veillant particulièrement à exécuter les instructions et injonctions licites de leurs supérieurs et en accomplissant leurs tâches avec conscience professionnelle.

Compte-tenu de la nature des reproches faits par Projet X pour justifier le licenciement de monsieur J , il y a bien en l'espèce des manquements aux devoirs professionnels qui auraient dû amener Projet X à l'entendre préalablement à son licenciement, ce qu'il n'a pas fait.

Projet X a ainsi commis une faute.

Cette faute est bien en lien de causalité avec un dommage, étant donné que si la procédure disciplinaire avait été respectée, monsieur J aurait pu préparer sa défense en pouvant se faire assister d'un défenseur de son choix pour tenter de convaincre Projet X de ne pas le licencier.

L'évaluation du degré de probabilité qu'avait monsieur J de conserver son emploi si Projet X avait respecté son obligation de l'entendre au préalable est un exercice difficile, voire impossible à réaliser. Les mêmes difficultés surgissent s'agissant de l'évaluation du préjudice lié à la perte d'emploi d'autant que monsieur J ne donne aucune précision sur sa situation après son licenciement (a-t-il retrouvé un travail, la rémunération est-elle moindre,...).

La Cour estime dès lors qu'il convient de recourir à une méthode d'évaluation ex aequo et bono.

La Cour estimant assez faibles les chances qu'auraient eu monsieur Joveneau de conserver son emploi si Projet X l'avait entendu au préalable d'une manière conforme au règlement de travail, fixe le montant des dommages et intérêts à 2.500 € évalué ex aequo et bono (voir pour trois autres cas où un montant similaire a été alloué : C.T. Bruxelles,6 janvier 2021,R.G. n° 2018/AB/233,J.T.T.,2021,p. 364 ; C.T. Bruxelles,18 mars 2019,R.G. 2016/AB/389,inédit ; C.T. Mons,26 janvier 2018,J.L.M.B.,2018,p. 39).

Ce montant doit être augmenté des intérêts légaux et judiciaires à partir du 28 juin 2016.

Le jugement doit dès lors être confirmé sur ce chef de demande.

## 4. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

Chaque partie succombant en partie, la Cour estimé justifié de les condamner à supporter leurs propres dépens.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel principal non fondé et en déboute monsieur J

Déclare l'appel incident non fondé et en déboute Renobru (anciennement Projet X) ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens, dont notamment pour monsieur J la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payé au moment de son appel.

Ainsi arrêté par :

P. K conseiller,
B. C , conseiller social au titre d'employeur,
O. V , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. A , greffier

J. A O. V B. C P. K

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 novembre 2021, où étaient présents :

P. K l, conseiller,
J.A greffier

J. A P. K