



Expédition

Numéro du répertoire 2024/
Date du prononcé 15 avril 2024
Numéro du rôle 2022/AB/541
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 16 juin 2022 21/94/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

Madame C D, inscrite au registre national sous le numéro (ci-après « M.D »),
domiciliée à

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Le CPAS de Rebecq, inscrit à la B.C.E. sous le numéro 0216.690.476 (ci-après « le CPAS »),
dont les bureaux sont établis à 1430 Rebecq

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{ère} chambre, division Nivelles, du tribunal du travail du Brabant wallon du 16.6.2022, R.G. n°21/94/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 4.8.2022 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 21.9.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.D le 4.9.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour le CPAS le 20.11.2023 ;
- le dossier de M.D (38 pièces) ;
- le dossier du CPAS (49 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 25.3.2024.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 25.3.2024.

2. Les faits et antécédents

Le CPAS gère une maison de repos et de soins (ci-après « la Résidence ») qui dispose de 100 lits et occupe 65 personnes.

Le 1.8.2019, M.D est entrée au service du CPAS en qualité d'aide-soignante dans les liens d'un contrat à durée déterminée d'un mois à 4/5^e temps, afin de renforcer les équipes de soins de la Résidence¹.

Parallèlement, M.D a conclu avec le CPAS, également avec date d'effet au 1.8.2019, un contrat de remplacement d'1/5^e temps².

Par la suite, le CPAS a continué à occuper M.D dans la même qualité pour la Résidence, par le biais de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou contrats de remplacement, notamment³ :

¹ Pièce 3, sf. 1 – dossier M.D

² Pièce 4, sf. 1 – dossier M.D

³ Inventaire semble-t-il non exhaustif

- du 1.9.2019 au 15.12.2019, un contrat de remplacement à 1/5^e temps (remplacement de Madame B, aide-soignante écartée pour état de grossesse)⁴ ;
- du 16.12.2019 au 13.7.2020, dans le cadre d'un contrat à 1/5^e temps⁵ ;
- du 31.3.2020 au 30.4.2020, dans le cadre d'un contrat à 4/5^e temps⁶ ;
- à partir du 1.5.2020, dans le cadre d'un contrat de remplacement à 1/2 temps (remplacement de Madame Z)⁷ ;
- du 2.6.2020 au 14.7.2020, dans le cadre d'un contrat de remplacement de 11,40 h/38 h (remplacement de Madame V en incapacité de travail)⁸ ;
- à partir du 10.8.2020, dans le cadre d'un contrat de remplacement à 1/2 temps (remplacement de Monsieur D)⁹.

A partir du 10.8.2020, l'occupation de M.D équivaut à un plein temps de 38 heures par semaine, vu le remplacement de Madame Z et Monsieur D¹⁰.

M.D prétend avoir, durant l'exercice de ses fonctions, « *dénoncé, en interne, de nombreux problèmes au sein de la Résidence* », notamment un problème de nourriture avariée (découverte le 9.9.2020 de vers et de mouchettes dans le gruau d'avoine de résidents)¹¹. Le CPAS le conteste catégoriquement en s'attardant à chacun des problèmes épinglés¹² en évoquant une volonté de M.D de « *décentrer le débat* » et en concluant que M.D « *se vante d'un rôle qu'elle n'a, dans les faits, aucunement joué : la relation de travail n'a pas été marquée par les prétendues dénonciations de manquements ou agissements qu'aurait commis le [CPAS]* »¹³.

Selon le CPAS, durant les 5 mois qui ont précédé le 24.9.2020, « *de nombreux agents* » se sont plaints de son comportement¹⁴. A titre d'exemple donné par le CPAS, Madame C, collègue de travail, déclarera que M.D l'appelait « de manière répétitive par un surnom désagréable "Petit poney" »¹⁵) et une autre collègue, Madame A, confirmera cet usage de « *surnoms déplacé* »¹⁶.

Le 24.7.2020, M.D a reçu un avertissement oral de Madame S, directrice de la Résidence¹⁷. Cette dernière a indiqué à M.D qu'après 3 avertissements oraux, un avertissement écrit lui

⁴ Pièce 5, sf. 1 – dossier M.D

⁵ Pièce 6, sf. 1 – dossier M.D

⁶ Pièce 6, sf. 1 – dossier M.D

⁷ Pièce 7, sf. 1 – dossier M.D

⁸ Pièce 8, sf. 1 – dossier M.D

⁹ Pièce 9, sf. 1 – dossier M.D

¹⁰ Pièce 6, sf. 1 – dossier M.D

¹¹ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.4, et renvoi à la pièce 10, sf. 1 – dossier M.D

¹² V. conclusions de synthèse CPAS, pp. 1-4

¹³ Conclusions de synthèse CPAS, p.4

¹⁴ Conclusions de synthèse CPAS, p.5 et renvoi aux pièces 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 et 25 – dossier CPAS

¹⁵ Pièces 16 et 16bis – dossier CPAS

¹⁶ Pièce 18 – dossier CPAS

¹⁷ Conclusions de synthèse CPAS, p.4 ; Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.7

serait adressé¹⁸. Sans être contredit, le CPAS précise que, à cette occasion, il a été exposé à M.D que son comportement posait problème « *en ce que plusieurs de ses collègues rencontrent des difficultés avec elle, voire ont peur d'elle* »¹⁹.

Le 18.9.2020, un entretien impromptu et informel a eu lieu entre, d'une part, Monsieur R (directeur général), Madame S (directrice de la Résidence) et Madame K (infirmière en chef) et, d'autre part, M.D :

- M.D observe que, lors de l'entretien²⁰ :
 - o les représentants du CPAS lui ont fait des remarques concernant des plaintes à son encontre émanant de collègues auxquels elle ferait peur ;
 - o elle a expliqué ne pas être au courant de problèmes au sein du service, que le « *seul problème de communication* » qu'elle a reconnu « *est celui relatif à une étudiante ayant eu des comportements grossiers dans l'exécution de son travail* » et d'ailleurs ensuite « *licenciée* » ;
 - o la « *problématique du surnom donné à une collègue a été soulevée* », mais qu'elle a rétorqué que « *ce surnom ne dérangeait pas sa collègue et qu'elle n'était pas à l'origine de ce surnom* » ;
 - o lorsqu'elle a demandé à connaître l'identité des collègues qui se seraient plaints d'elle, elle n'a pas eu de réponse ;
 - o aucun avertissement écrit ne lui a été donné ;
 - o un éventuel licenciement n'a pas été évoqué ;
- de son côté, le CPAS explique que²¹ :
 - o il a été exposé à M.D, comme lors de l'avertissement oral du 24.7.2020, que son comportement posait problème « *en ce que plusieurs de ses collègues rencontrent des difficultés avec elle, voire ont peur d'elle* »²²;
 - o l'objectif de cet entretien « *était de permettre au management de recueillir la position de [M.D] concernant certains problèmes remontés à la ligne hiérarchique et, sur cette base, réfléchir aux mesures à prendre pour apaiser les relations* » ;
 - o aucune proposition de rupture de commun accord n'a été soumise à M.D et aucune promesse n'a été faite de rompre les contrats de travail de M.D « *à la fin du mois* » ». Bien au contraire, le management lui a fait savoir qu'un avenir était encore possible au sein du CPAS pour autant qu'il y ait une adaptation de son comportement, vu que Madame S lui a adressé la recommandation suivante : « *Je vous invite à partir d'aujourd'hui à plus de discrétion, à nommer les personnes par leur prénom ou leur nom* » ;
 - o « *il n'a jamais été question de reprocher des fautes ou des manquements professionnels à [M.D] – raison pour laquelle le licenciement qui sera*

¹⁸ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.7

¹⁹ Conclusions de synthèse CPAS, p.5

²⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.8

²¹ Conclusions de synthèse CPAS, p.6

²² Conclusions de synthèse CPAS, p.5

finalement décidé ne résulte pas d'une mise en cause de la responsabilité de [M.D] ».

Un procès-verbal de cet entretien du 18.9.2020 a été dressé et cosigné par les trois représentants du CPAS y ayant pris part²³.

M.D n'a pas signé ce procès-verbal et en conteste la teneur. Elle explique à ce propos, non sans contradiction, que :

- elle *« n'avait pas connaissance de l'existence de ce procès-verbal avant qu'il ne soit produit dans le cadre du présent litige. Il ne porte par conséquent pas sa signature »*²⁴ ;
- *« Le jour même »* (semble-t-il le 24.9.2020 selon le CPAS²⁵), *« la directrice de la Résidence, Madame S, a convoqué M.D dans son bureau et lui a présenté le procès-verbal du 18 septembre, signé par Monsieur R, Mesdames K et S. M.D a refusé de le signer car ce dernier ne décrivait pas de manière fidèle ce qu'il s'était dit lors de cette réunion »*²⁶.

Le 22.9.2020, Madame S a rédigé le rapport suivant dans lequel elle recommande le licenciement de M.D²⁷ :

« (...) Nous constatons des problèmes de communication entre les membres du personnel de soin. Plusieurs plaintes du personnel ont été formulées à l'égard de M.D :

- *Communication verbale désagréable, moqueuse, irrespectueuse, non adaptée à un milieu professionnel ; (surnom par rapport au physique, langage trop familier et bruyant, ne dit pas bonjour à certaines collègues) ;*
- *Madame n'arrête pas de critiquer l'institution et certains collègues de travail ;*
- *Madame instaure une mauvaise ambiance au sein de l'équipe soins mais également dans d'autres services ;*
- *Certains membres du personnel ont peur de Madame et ne souhaitent plus travailler avec elle.*
- *Nous avons reçu une plainte d'une étudiante qui a pleuré après sa journée de travail car elle s'est sentie rejetée suite au comportement de M.D. Le professeur de l'école a demandé un entretien afin d'éclaircir la situation.*
- *Plusieurs membres du personnel ont confirmé l'attitude déplacée de M.D.*

²³ Pièce 14 – dossier CPAS

²⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.8

²⁵ Cette date a aussi été confirmée par M.D en termes de plaidoiries

²⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.11

²⁷ Pièce 5 – dossier CPAS

Madame a déjà été vu par Madame K et Madame S afin de recadrer le comportement de l'intéressée. En date du 18/9, M.D a été vu par Monsieur R, Madame K et Madame S. M.D réfute les accusations et ne comprend pas ce qui lui est reproché. Dès lors, nous ne disposons pas de preuve objective à l'encontre de M.D mais un faisceau d'éléments probables.

Par conséquent, afin de mettre fin au plus vite à l'ambiance délétère au sein du service soins, nous proposons de mettre fin au contrat de remplacement de M.D en lui signifiant au plus vite son préavis à prester d'une durée de 8 semaines (...) »

Ce rapport reprend mots pour mots les plaintes recensées dans le procès-verbal de l'entretien du 18.9.2020.

En sa séance du 24.9.2020, le Conseil du CPAS a pris la décision de licencier M.D. L'extrait du registre des délibérations est intitulé « *Dysfonctionnement au sein du service soins - problème de communication* » et reprend les motifs suivants²⁸ :

« (...) Considérant la note de la Directrice (...) datée du 22 septembre 2020 faisant état d'un dysfonctionnement au service soins:

Que ce dysfonctionnement a pour origine l'existence de conflits au sein dudit service;

Que le phénomène gagne en intensité et en fréquence ;

Qu'il est donc nécessaire d'y apporter une réponse dans le plus bref délai au risque de mettre en péril la qualité des soins et la santé des agents;

Que l'urgence a été reconnue selon les modalités prévues à l'al. 4 de l'article 30 de la loi organique ;

Considérant que la note de la Directrice (...) semble mettre en cause le mode de communication d'un agent, M.D, (...);

Considérant l'avis remis en séance du Directeur général, qui a eu un entretien avec l'intéressée le 18 septembre dernier, selon lequel il ne peut être question ici d'imputer à un seul agent l'entière responsabilité de la situation;

Qu'en effet, l'intéressée nie toutes les accusations qui lui sont portées ;

Considérant qu'il convient néanmoins de constater que M.D est au centre des polémiques compte tenu du nombre important de témoignages d'agents la mettant en cause (des aides-soignantes, des infirmiers, des agents des autres services et le management) ;

Que la plainte récente d'une étudiante à son encontre renforce ce constat ;

²⁸ Pièce 12, sf. 1 – dossier M.D

Considérant qu'il est également indéniable qu'il existe au minimum un problème de communication au sein du service pour lequel l'intéressée a manifestement un rôle central;
Considérant que le management est déjà intervenu à plusieurs reprises pour tenter de régler le problème (entretien avec M.D et avec ses collègues) ;
Que ces interventions n'ont pas permis de le résoudre ;
Considérant dès lors qu'il n'existe plus d'autres alternatives raisonnables que de se séparer d'une des parties qui s'opposent, et ce même si une faute ne peut être imputée à l'une d'elles ;
Que le contentieux oppose d'une part M.D et d'autre part un nombre élevé de ses collègues;
Considérant que la voie la plus raisonnable est de mettre fin au contrat de M.D;
(...) »

Par lettre recommandée du 25.9.2020, le CPAS a notifié à M.D la rupture de son contrat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Il y est précisé que la décision a été prise eu égard aux « *problèmes de communication* » que M.D suscite au sein du service soins²⁹.

Le C4 établi le 6.10.2020 renseigne comme motif précis du chômage : « *Problèmes de communication suscités au sein du service par l'intéressé* ».

Entre-temps, le 30.9.2020, M.D a adressé une lettre au CPAS pour contester les motifs de son licenciement³⁰.

Le 9.10.2020, M.D a été reconnue en incapacité de travail du 24.9.2020 au 8.10.2020 par son médecin-traitant³¹.

Le 23.10.2020, ARAG, assureur protection juridique de M.D, a réitéré la contestation de sa cliente auprès du CPAS. L'assureur y défend notamment que « *la décision de licenciement a été prise sans vérifications sérieuses, en actant que la hiérarchie reconnaissait que [M.D] ne pouvait pas être considérée comme seule responsable des dysfonctionnements et sans permettre à [M.D] de bénéficier d'une audition préalable à une décision de licenciement au sens de ce qui est organisé pour les membres du personnel statutaire, laquelle aurait permis à M.D de faire valoir ses droits de la défense et de démontrer que les rumeurs malveillantes à son encontre étaient en réalité la résultante de représailles à des dysfonctionnement et maltraitances qu'elle a tenté de dénoncer* »³².

²⁹ Pièce 16, sf. 1 – dossier M.D

³⁰ Pièce 18, sf. 1 – dossier M.D

³¹ Pièce 14, sf. 1 – dossier M.D

³² Pièce 19, sf. 1 – dossier M.D

Dans une lettre en réponse du 16.11.2020, le CPAS a rejeté les prétentions de M.D et a notamment expliqué que « *au vu des éléments portés à la connaissance (...) et du fait qu'une décision de licenciement relèverait d'une décision de gestion, dictée par les besoins, les nécessités et la continuité du service, il a été jugé qu'une audition préalable ne serait pas opportune* »³³.

Le 18.11.2020, M.D a repris le travail auprès d'un autre CPAS³⁴.

Par requête du 10.2.2021, M.D a saisi le tribunal du travail du Brabant wallon du litige l'opposant au CPAS.

Par jugement du 16.6.2022, le tribunal a débouté M.D de ses demandes.

Par une requête du 4.8.2022, M.D a interjeté appel de ce jugement.

3. Les demandes originaires et le jugement dont appel

3.1. Les demandes originaires :

3.1.1. M.D demandait au tribunal de condamner le CPAS au paiement des sommes suivantes :

- une somme brute de 9.421,49 € à titre de dommages et intérêts indemnisant la perte d'une chance de conserver son emploi, dès lors qu'elle n'a pas été préalablement entendue par l'autorité ;
- une somme brute de 12.320 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- une somme brute de 3.716,57 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- les dépens, dont l'indemnité de procédure liquidée à 5.200 €.

3.1.2. Le CPAS demandait reconventionnellement la condamnation de M.D au paiement d'un euro symbolique à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice découlant des propos diffamatoires et mensongers diffusés par M.D.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

³³ Pièce 20, sf. 1 – dossier M.D

³⁴ Pièce 13, sf. 1 – dossier M.D

« (...)

- *DIT la demande principale recevable mais non fondée.*
- *DIT la demande reconventionnelle recevable mais non fondée.*
- *CONDAMNE, après compensation et réduction au montant de base, M.D aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée d'office à 1050 €*
- *CONDAMNE D'OFFICE (et délaisse) M.D à la contribution au Fond d'aide juridique de seconde ligne (22 €)*

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.D demande à la cour de :

- déclarer la demande recevable et fondée ;
- réformer le jugement dont appel ;
- condamner le CPAS à lui payer la somme brute de 11.305,79 € à titre de dommages et intérêts sanctionnant la perte d'une chance de conserver son emploi, à majorer des intérêts au taux légal puis judiciaire depuis le 23.9.2020 ;
- dire l'appel incident du CPAS, si recevable, à tout le moins non fondé ;
- condamner le CPAS aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 1.650 € par instance (montant de base indexé au 1.11.2022), soit un total de 3.300 €.

4.2. Le CPAS demande à la cour de :

- déclarer les demandes, si recevables, non fondées ;
- confirmer le jugement dont appel et, en conséquence, débouter M.D de l'ensemble de ses demandes ;
- réformer le jugement dont appel en ce qu'il déboute le CPAS de sa demande reconventionnelle et, en conséquence, condamner M.D au paiement de la somme d'un euro symbolique (appel incident) ;
- condamner M.D aux entiers frais et dépens, en ce compris les indemnités de procédure pour les deux instances, « soit : 2 * 3.000,00 euros » ;
- à titre subsidiaire, limiter la hauteur du dommage vanté par M.D à trois semaines de rémunération brute (évaluation *ex aequo et bono*) et compenser les dépens.

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 4.8.2022, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant aux dommages et intérêts pour perte d'une chance de conserver son emploi causée par l'absence d'une audition préalable – appel principal

6.1.1. Textes et principes

6.1.1.1. Le principe d'audition préalable

« Le principe général de droit audi alteram partem, ou d'audition préalable, impose à l'administration qui désire prendre une mesure grave contre un administré d'entendre ce dernier, après l'avoir informé des faits en raison desquels la mesure est proposée, de la nature de cette mesure et de lui avoir permis de prendre connaissance du dossier, à moins que l'urgence soit telle qu'une audition ne soit pas possible sans mettre en péril les intérêts publics auxquels l'administration a pour mission de veiller. Le but premier de l'audition préalable consiste à s'assurer que l'autorité administrative se prépare à statuer en connaissance de cause, ce qui implique qu'elle puisse décider de manière éclairée, sans commettre d'erreur de fait ou d'erreur manifeste d'appréciation »³⁵.

Ce principe requiert que l'autorité permette à l'administré de donner son avis à propos des faits qu'elle entend retenir pour prendre sa décision et à propos de la mesure envisagée. En conséquence, les modalités de l'audition doivent *« permettre à l'intéressé d'être entendu utilement, ce qui implique, entre autres, que celui-ci dispose d'un délai suffisant pour contredire utilement les faits que l'autorité envisage de prendre en considération à l'appui de la mesure administrative projetée et qu'il reçoive réellement l'occasion de faire valoir ses observations pendant ce délai »³⁶. L'effet utile de l'audition suppose que l'autorité administrative avertisse *« explicitement la personne concernée de la mesure qu'elle entend prendre et des motifs qui la justifient »* et qu'elle l'informe *« de l'objet et du but de l'audition afin qu'elle puisse s'expliquer utilement »³⁷. Cela implique également *« que la personne concernée puisse faire valoir ses observations après avoir été avisée de la mesure envisagée, qu'elle puisse avoir accès au dossier administratif et qu'elle dispose d'un délai raisonnable pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites »³⁸.***

³⁵ C.E., 27.7.2022, n°254.299, p.5, www.raadvst-consetat.be

³⁶ C.E., 30.11.2022, n°255.146, p.18, www.raadvst-consetat.be

³⁷ C.E., 17.11.2022, n°255.040, p.29, www.raadvst-consetat.be

³⁸ C.E., 14.11.2022, n°255.016, p.11, www.raadvst-consetat.be

En dehors de cette exigence, les modalités de la mise en œuvre restent cependant souples. Ainsi, lorsque l'administré a pu faire valoir tous les éléments qu'il jugeait utiles à la défense de ses droits et que l'autorité a pu statuer en pleine connaissance de cause sur la base de ces éléments et de l'ensemble du dossier administratif, les objectifs visés par le principe d'audition préalable sont atteints et il n'est pas nécessaire de procéder formellement à une audition. *« Ce principe n'implique pas nécessairement l'obligation d'entendre le requérant dès lors que celui-ci a eu la possibilité de s'expliquer, le cas échéant, de manière écrite »*³⁹. Cela peut s'expliquer par le fait que le principe d'audition préalable ne se confond pas *« avec le principe des droits de la défense qui offre plus de possibilités pour faire entendre son point de vue »*, en telle sorte que *« permettre à l'administré de faire valoir son point de vue par des observations écrites est suffisant au regard du principe audi alteram partem »*⁴⁰.

L'autorité administrative agissant en qualité d'employeur public n'est pas dispensée de veiller au respect du principe d'audition préalable lorsqu'elle envisage de licencier un agent contractuel.

L'exigence de cette marche à suivre ne peut plus prêter à contestation depuis l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 6.7.2017 qui décide que les *« articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, interprétés comme faisant obstacle au droit d'un travailleur employé par une autorité publique à être entendu préalablement à son licenciement pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement, violent les articles 10 et 11 de la Constitution »* et qui se fonde sur les motifs suivants⁴¹ :

« B.5. En autorisant une autorité publique à licencier un travailleur avec lequel elle a conclu un contrat de travail, sans obliger cette autorité à entendre préalablement ce travailleur, les articles 32, 3°, et 37, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 créent une différence de traitement entre ces travailleurs et les agents statutaires qui ont le droit d'être entendus conformément au principe général de bonne administration audi alteram partem.

(...)

B.7. Le principe général de bonne administration audi alteram partem impose 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

³⁹ C.E., 1.7.2020, n°247.981, p.12, www.raadvst-consetat.be

⁴⁰ C.E., 9.12.2022, n°255.237, p.12, www.raadvst-consetat.be

⁴¹ C. const., 6.7.2017, n° 86/2017, www.const-court.be

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.

Le principe audi alteram partem implique que l'agent qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement en soit préalablement informé et puisse faire valoir utilement ses observations. La différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. »

La Cour constitutionnelle a confirmé cet enseignement à propos d'un licenciement pour motif grave après avoir constaté que le bref délai prévu à l'article 35, al.3, de la loi du 3.7.1978, ne rendait pas impossible la tenue d'une audition⁴².

Le dommage invoqué en lien avec la faute déduite du non-respect du principe d'audition préalable consiste habituellement en la perte d'une chance de conserver son emploi⁴³.

6.1.1.2. La réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi

Celui qui réclame des dommages et intérêts doit établir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé. « *Ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé* »⁴⁴.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée ou encore le comportement qui, sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁴⁵.

Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁴⁶. Il doit être certain, ce qui signifie que le dommage doit exister au moment où le juge se prononce à son sujet⁴⁷ et que son existence

⁴² C. const., 22.2.2018, n° 22/2018, B.7 à B.8.2, www.const-court.be

⁴³ V. avec la jurisprudence citée : Pierre JOASSART et Nicolas BONBLED, « Les principes généraux du droit administratif et de bonne administration en droit social », dir. Pierre-Olivier DE BROUX, Bruno LOMBAERT et François TULKENS, in *Actualité des principes généraux en droit administratif*, social et fiscal, Limal, Anthemis, 2015, p.109

⁴⁴ Cass., 1^{ère} ch., 13.1.2022, R.G. n° C.19.0153.N et C.19.0174.N, juportal

⁴⁵ CT Liège, div. Namur, 6^e ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124

⁴⁶ Cass., 28.10.1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26.9.1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24.3.1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4.9.1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; Pierre VAN OMMESLAGHE, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

⁴⁷ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

ne peut pas être simplement hypothétique, conjecturale ou éventuelle⁴⁸, ce qui n'implique pas que l'existence du dommage doive être actuelle, vu qu'un préjudice futur peut présenter un degré de certitude constituant un dommage réparable⁴⁹. Le dommage ne peut pas avoir déjà été réparé.

Le dommage né de la non-réalisation d'un avantage ou de la réalisation d'un désavantage peut s'analyser en la perte d'une chance et donner lieu à réparation. En ce cas, le caractère certain du dommage et son évaluation peuvent s'avérer délicats.

Le concept de perte d'une chance peut s'appréhender en tant que « *mécanisme destiné à pallier un certain type d'incertitude causale* »⁵⁰. Il est utilisé « *lorsqu'une faute a été commise et qu'une situation dommageable survient à la suite de cette faute selon l'enchaînement réel et bien connu des faits, mais qu'il est impossible d'établir de manière certaine que, sans cette faute, la victime ne se serait pas trouvée de toute façon dans cette situation dommageable* »⁵¹. Le contexte est ainsi celui où il y a une certitude sur l'enchaînement causal des faits, mais une incertitude qui porte exclusivement sur la reconstruction du scénario qui se serait passé en l'absence de la faute⁵². Il est ainsi tenu compte du fait que, en l'absence de la faute invoquée, la victime aurait eu la « possibilité » de se retrouver dans une situation meilleure que celle qui est actuellement la sienne, sans qu'il ne soit plus possible de savoir si cette situation plus favorable aurait vu le jour⁵³.

*« 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 »*⁵⁴.

*« En vertu des articles 1382 et 1383 de l'ancien Code civil, celui qui, par sa faute, a causé à autrui un dommage est tenu de le réparer, ce qui implique que le préjudicié soit replacé dans la situation qui eût été la sienne si l'acte illicite n'avait pas été commis. 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. Le défaut de certitude quant à l'obtention de l'avantage en l'absence de la faute n'exclut pas son caractère probable »*⁵⁵. La notion légale de perte d'une chance requiert que soit certain, non l'avantage perdu, mais sa probabilité⁵⁶.

⁴⁸ Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1507, n°1068

⁴⁹ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

⁵⁰ Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 331, n°293

⁵¹ Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 332, n°294

⁵² Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 340, n°300

⁵³ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., 1^{ère} ch., 6.12.2013, R.G. n° C.10.0204.F, juportal

⁵⁴ Cass., 1^{ère} ch., 13.1.2022, R.G. n° C.19.0153.N et C.19.0174.N, juportal

⁵⁵ Cass., 1^{ère} ch., 6.10.2022, R.G. n°C.22.0095.F, juportal

⁵⁶ Cass., 1^{ère} ch., 26.11.2021, R.G. n°C.20.0578.F, juportal

Si la perte d'une chance est un « *dommage spécifique qui consiste en la perte certaine d'un avantage probable* », cela signifie *a contrario* que celui « *qui perd un avantage certain ne peut réclamer la réparation du dommage distinct que constitue la perte d'une chance* »⁵⁷. Cela revient à dire qu'une chance de 100 % n'est pas indemnisable. En effet, si la probabilité de l'obtention de l'avantage est de 100 % en l'absence de faute, il n'y a pas lieu de recourir au concept légal de perte d'une chance pour obtenir la réparation, vu qu'en ce cas le lien de causalité entre la faute et le dommage effectivement subi est certain⁵⁸ et l'indemnisation du préjudice doit ainsi être totale.

*« Ce qui est réparable, c'est la perte d'une véritable chance, c'est-à-dire d'une supputation légitime de l'avenir. La chance perdue se place dans le futur. On ne saura jamais, sans une supputation de l'avenir, si elle se serait réalisée »*⁵⁹.

*« 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 »*⁶⁰. Plus précisément et en principe, lorsque le juge accorde une réparation pour la perte d'une chance d'obtenir un gain ou d'éviter un préjudice, « *seule la valeur économique de la chance perdue est susceptible de réparation, cette valeur ne pouvant pas consister en la somme totale de la perte finalement subie ou du gain perdu* »⁶¹. Autrement dit, la réparation intégrale du dommage découlant de la perte d'une chance ne se fera jamais que par équivalent pécuniaire du dommage causé, étant entendu que, par rapport au préjudice final, l'indemnité allouée ne correspondra jamais qu'à une fraction de ce préjudice⁶².

Pratiquement, la réparation de la perte d'une chance d'obtenir un avantage ne devrait donc en principe porter que sur une fraction du gain total envisagé mesurée à l'aune du degré de probabilité de réaliser ce gain⁶³. Cette méthode de réparation proportionnelle supposera, dans un premier temps, de déterminer le degré de probabilité d'obtenir l'avantage ou d'éviter le désavantage sans la faute et, dans un second temps, d'appliquer cette probabilité au préjudice final effectivement subi par la victime⁶⁴. Puisque le montant de l'indemnisation dépend à la fois du pourcentage de chance et du montant du préjudice final, il paraîtrait

⁵⁷ Cass., 1^{ère} ch., 5.11.2021, R.G. n° C.20.0343.F, juportal

⁵⁸ V. en ce sens : Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 343, n°305, et la doctrine citée

⁵⁹ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

⁶⁰ Cass., 1^{ère} ch., 23.10.2015, R.G. n°C14.0589.F, juportal

⁶¹ Cass., 1^{ère} ch., 17.12.2009, R.G. n°C.09.0190.N, juportal

⁶² Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, pp. 441-442, n°393

⁶³ V. aussi en ce sens : CT Bruxelles, 4^e ch., 2.3.2022, R.G. n°2019/AB/71, terralaboris

⁶⁴ V. en ce sens : Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 443, n°394

logique que l'indemnité calculée se modifie si le préjudice final subi par la victime venait à se modifier⁶⁵.

Le cas échéant, le juge pourrait recourir à une évaluation *ex aequo et bono* de la réparation du dommage « *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 tel qu'il l'a caractérisé* »⁶⁶. En pratique, il sera procédé à une évaluation *ex aequo et bono*, soit lorsque le juge ne peut pas déterminer avec certitude la probabilité de réalisation de la chance, soit lorsque l'enjeu lui-même (le montant du préjudice final) ne peut être approché que forfaitairement, à défaut de données matérielles objectives⁶⁷. Cependant, le « *recours à une évaluation en équité du montant du dommage dont la réparation est demandée ne peut pallier le défaut de preuve de ce dommage* »⁶⁸.

Le juge apprécie le préjudice au moment où il statue et il prend alors en considération l'état du dommage à ce moment⁶⁹.

6.1.2. Application

6.1.2.1. Il incombe à M.D de démontrer que le CPAS a commis une faute en prenant la décision de la licencier sans procéder à un audition préalable, qu'elle a subi un dommage et que ce dommage est en lien causal avec la faute imputée au CPAS.

6.1.2.2. La faute déduite du non-respect de l'obligation d'audition préalable

6.1.2.2.1. M.D fait valoir que⁷⁰ :

- elle ne conteste pas le fait d'un entretien informel « *au détour d'un couloir* » avec la direction du CPAS le 18.9.2020, mais cet entretien ne peut raisonnablement être considéré comme une audition préalable au licenciement, vu qu'elle n'a pas reçu de convocation motivée, n'a jamais été informée d'un éventuel licenciement, n'avait pas connaissance des griefs formulés, n'a pas pu consulter son dossier ni être assistée d'un conseil et n'a pas pu exposer utilement ses observations et moyens de défense. Elle a juste eu l'occasion de

⁶⁵ V. en ce sens : Céline JOISTEN, L'incertitude causale en droit de la responsabilité civile, Larcier, 2024, p. 447, n°399

⁶⁶ Cass., 1^{ère} ch., 19.2.2020, R.G. n°P.19.1090.F, juportal; v. également : Cass. 1^{ère} ch., 9.3.2023, R.G. n°C.22.0123.F, juportal ; Cass., 2^e ch., 2.3.2016, P.15.0929.F, juportal

⁶⁷ V. en ce sens CT Bruxelles, 6^e ch. extr., 29.6.2022, R.G. n°2016/AB/1107, qui cite : 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

⁶⁸ Cass. 1^{ère} ch., 20.5.2022, R.G. n°C.21.0378.F, juportal

⁶⁹ Cass. 1^{ère} ch., 9.3.2023, R.G. n°C.22.0123.F, juportal: dans cette affaire, la cour casse le jugement qui, pour fonder sa décision de réparer forfaitairement le dommage résultant d'une incapacité économique permanente, se place au moment de la consolidation (époque à laquelle la victime ne percevait pas de rémunération) et non au moment où il statue (et où la victime perçoit une rémunération)

⁷⁰ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, pp. 30-31

- préciser qu'elle n'était pas au courant d'un problème relationnel au sein de son service ;
- même à considérer qu'il s'agissait d'une audition préalable à son licenciement, cette audition n'a pas été effective ;
 - elle n'a pas signé le procès-verbal de l'entretien du 18.9.2020 et en conteste la teneur ;
 - en tout état de cause, il est étrange que le CPAS affirme, d'une part, que l'audition préalable n'aurait pas été obligatoire ou, à tout le moins, nécessaire, et, d'autre part, que l'entretien du 18.9.2020 aurait constitué ladite audition préalable.

6.1.2.2.2. La cour rejoint l'argumentation de M.D et juge que le CPAS a méconnu son obligation d'audition préalable eu égard aux constatations suivantes :

- si le fait d'un entretien en date du 18.9.2020 n'est pas contesté, en revanche sa teneur l'est. Le seul procès-verbal dressé unilatéralement par le CPAS, à une date indéterminée, non signé par M.D, est dépourvu de valeur probante. Le CPAS n'établit donc pas que M.D a bien été auditionnée concernant les faits qui ont fondé sa décision de la licencier ;
- en tout état de cause, un tel entretien n'a pas pu permettre à M.D d'être entendue utilement et cela pour plusieurs motifs :
 - le CPAS n'a pas averti explicitement M.D du licenciement envisagé et des motifs justifiant une telle mesure ;
 - l'entretien était impromptu. M.D n'a donc pas été informée préalablement de son objet et de son but et n'a pas pu s'y préparer ;
 - M.D n'a pu accéder à aucun dossier ni à une retranscription quelconque des plaintes orales vantées par le CPAS, en telle sorte qu'elle n'a pas pu se forger une connaissance éclairée de ce qui lui était reproché et a été privée de la possibilité d'y opposer une contradiction ajustée ;
 - aucun délai n'a été laissé à M.D pour préparer l'entretien ou formuler des observations écrites.

Contrairement à ce que soutient le CPAS, il était bien tenu en l'espèce à l'observance stricte du principe d'audition préalable, dès lors qu'il s'apprêtait à prendre une mesure grave à l'égard de sa travailleuse. Il était indifférent à cet égard que la décision de licencier soit motivée par le comportement de M.D ou pour la bonne organisation du service. Au demeurant, quoi qu'en dise le CPAS, c'est bien l'attitude de M.D qui lui posait problème et en particulier son « *mode de communication* »⁷¹.

Par ailleurs, il est pour le moins osé de défendre, comme le fait le CPAS en page 15 de ses conclusions, qu'une audition « *supplémentaire* » de M.D (dont la position était parfaitement connue) n'aurait en rien modifié la situation, vu que le Conseil disposait « *de tous les éléments nécessaires pour statuer* », alors qu'il n'hésite pas, en page 13, à justifier l'absence

⁷¹ V. extrait du registre des délibérations du Conseil du 24.9.2020, pièce 12, sf. 1 – dossier M.D

d'accès au dossier par le fait qu'un tel accès n'aurait pas pu être donné à M.D, vu que « *l'ensemble des plaintes des collègues étaient verbales* ». Cela revient en effet à dire que, si M.D n'a pu accéder à aucun dossier physique, le Conseil du CPAS lui-même, lorsqu'il a pris la décision de licencier en sa séance du 24.9.2020, ne disposait pas non plus du moindre dossier un tant soit peu consistant et n'a pu faire autrement que de s'en remettre à l'aveugle au rapport de sa directrice du 22.9.2020.

Dans la même veine, le CPAS se complaît dans l'illusion en affirmant que « *quelles qu'auraient pu être les explications de l'appelante si elle avait été entendue en séance, la décision de rupture se serait de toute façon appuyée sur des éléments objectifs, de sorte que l'employeur pouvait, sans faute, considérer qu'il n'était pas opportun d'entendre la travailleuse pour décider de la poursuite du contrat* »⁷².

Aucune des autres objections avancées par le CPAS⁷³ ne vient ébranler les constats de la cour.

Le non-respect du principe *audi alteram partem* est par conséquent constitutif d'une faute dans le chef du CPAS.

6.1.2.3. Le dommage en lien causal avec l'absence d'audition préalable

6.1.2.3.1. M.D situe son dommage dans la perte d'une chance de conserver son emploi.

Elle explique à ce sujet qu'il ne lui est pas possible « *de démontrer de manière certaine un lien causal entre la faute du CPAS (l'absence d'audition préalable) et le dommage (la perte de son emploi). Cette chance n'était cependant pas inexistante* »⁷⁴. Elle évalue son dommage et justifie sa demande de réparation par les éléments suivants⁷⁵ :

- si elle avait effectivement pu bénéficier d'une audition préalable, elle aurait pu faire valoir les arguments suivants qui auraient certainement contribué à infléchir la décision du CPAS de la licencier :
 - elle a toujours donné entière satisfaction dans l'exercice de ses fonctions ;
 - comme le CPAS le reconnaît lui-même dans sa délibération du 24.9.2020, aucune faute ne pouvait lui être imputée ;
 - une médiation ou un autre mode alternatif de règlement des conflits était tout à fait envisageable et, dans ce cadre, elle aurait pu prendre conscience d'éventuels problèmes de communication (non démontrés) et adapter son comportement en conséquence, ce qui lui aurait permis de conserver son emploi ;

⁷² Conclusions de synthèse CPAS, p.14 – c'est la cour qui souligne

⁷³ V. conclusions de synthèse CPAS, pp. 13-17

⁷⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.31

⁷⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, pp. 32-33

- elle aurait pu attirer l'attention sur le fait que le CPAS n'a rien fait pour solutionner les problèmes de communication, jetant au contraire de l'huile sur le feu et lui mettant sur le dos l'ensemble des problèmes de communication, manquant ainsi gravement à son obligation de prévention des risques psychosociaux au travail (art. I.3-2 du Code du bien-être au travail) ;
- elle aurait pu être accompagnée d'un conseil qui aurait pu avancer divers arguments juridiques susceptibles de faire réfléchir le CPAS ;
- elle aurait souligné que pour pouvoir justifier un licenciement en raison des relations conflictuelles qu'entretient le travailleur, l'employeur doit avoir essayé d'apporter une solution à cette situation ;
- elle a perdu une chance réelle de rester au service du CPAS jusqu'au retour de Monsieur D, qu'elle remplaçait, et de se voir offrir un contrat à durée indéterminée en remplacement de Madame Z, qu'elle remplaçait également (cette dernière n'étant plus revenue au travail en raison de son incapacité définitive) ;
- elle convient que rien ne garantit que si elle avait été engagée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, elle n'aurait pas ensuite, dans un avenir à court, moyen ou long terme, été licenciée pour des motifs valables ou donné sa démission, mais souligne qu'il n'est pas interdit de penser qu'elle pouvait raisonnablement espérer continuer à remplacer les deux travailleurs absents dans les liens de contrats de remplacement, à durée déterminée ou indéterminée, pendant encore au minimum 1 an, vu que :
 - la fonction publique belge se caractérise par la stabilité de l'emploi ;
 - elle a travaillé pendant plus d'un an dans le cadre de multiples contrats de remplacement.
- la chance de ne pas être licenciée ou de ne pas donner sa démission durant cette période peut raisonnablement être évaluée à 30 %. En termes de rémunération, cela représente la perte d'une chance d'être restée au service du CPAS durant 1 an, soit 11.305,79 € sur la base du calcul suivant :
 - $36.184,53 (2.800,66 \times 12,92) + 1.501,44 (125,1262 \times 12) = 37.685,97 \text{ €}$
 - $37.685,97 \text{ €} \times 30 \% = 11.305,79 \text{ €}$

6.1.2.3.2. Un dommage existait en relation causale avec la faute du CPAS, mais a été réparé.

Il faut bien admettre que, si le CPAS n'avait pas commis la faute qui lui est imputée et donc si M.D avait bénéficié d'une audition préalable au licenciement, M.D aurait eu une chance réelle de conserver son emploi, ce que la cour déduit des éléments suivants :

- M.D aurait d'abord pu appeler l'attention du CPAS sur le fait que son dossier était vide et ne reposait en définitive que sur le rapport partial de la directrice de la Résidence, non étayé par des éléments objectifs, donc en l'état non vérifiables et, qui plus est, laissant faussement penser que l'entretien du 18.9.2020 s'était

- déroulé dans des conditions suffisamment bonnes que pour permettre à M.D de s'expliquer utilement ;
- divers arguments auraient en outre pu être avancés et auraient été susceptibles de faire revenir le CPAS sur sa décision d'un licenciement immédiat :
 - o le rapport de la directrice de la Résidence souligne lui-même que M.D réfute les accusations portées à son encontre et qu'il n'existe aucune preuve objective ;
 - o ce même rapport justifie en fin de compte la proposition de licenciement par la seule nécessité de « *mettre fin au plus vite à l'ambiance délétère* » et n'explore aucune autre piste plus consensuelle, tels qu'une médiation ou un autre mode alternatif de règlement des conflits qui étaient parfaitement envisageables et au demeurant plus respectueux de la personne de M.D, d'autant plus que, lors de la séance du Conseil du 24.9.2020, il sera noté qu'il ne peut être question « *d'imputer à un seul agent l'entière responsabilité de la situation* » ;
 - o l'urgence invoquée lors de la séance du Conseil du 24.9.2020 était toute relative et il y avait donc clairement une marge de négociation, vu que le rapport de la directrice de la Résidence du 22.9.2020 ne proposait pas un licenciement avec effet immédiat, mais plutôt un licenciement avec un préavis à prester de 8 semaines et que, au surplus, en pleine crise COVID, le personnel soignant était une main d'œuvre précieuse et la compétence professionnelle de M.D n'était pas discutée ;
 - o le CPAS opte d'emblée pour une solution préjudiciable à M.D seule, alors qu'il reconnaît que son but est de « *mettre fin au plus vite à l'ambiance délétère* » et qu'il ne dispose « *pas de preuve objective* » contre elle et alors encore qu'il s'est lui-même abstenu d'intervenir de façon constructive pour répondre à son obligation, inscrite à l'article 5 de la loi du 4.8.1996, de prendre « *les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* » ;
 - o dans les circonstances décrites ci-avant, le CPAS s'exposait à une éventuelle demande d'indemnité pour licenciement abusif dont les chances de succès n'étaient pas insignifiantes ;
 - elle aurait pu se faire assister d'un conseil pour présenter sa défense de la manière la plus convaincante qu'il soit.

Ainsi, l'avantage escompté en l'absence de la faute du CPAS était probable et, en raison de cette faute, la perte de l'avantage espéré est certaine.

Cependant, devant apprécier le préjudice au moment où elle statue, la cour doit aussi constater que le dommage de M.D a déjà été réparé.

En effet, il est acquis que la rupture du contrat de travail de M.D a donné lieu au paiement d'une indemnité de préavis de 8 semaines.

Le CPAS fait valoir que M.D ne rapporte pas la preuve qu'elle aurait subi un dommage extraordinaire, non déjà réparé par le paiement de cette indemnité de préavis.

Pour toute contradiction, M.D se réfère à un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 14.7.2014 qui décide que le « *dommage consistant en la perte d'une chance d'éviter le licenciement est distinct de celui qui résulte de la perte d'emploi elle-même, qui est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis* »⁷⁶.

Il est effectivement régulièrement jugé par notre cour 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, qui est indemnisé forfaitairement par le paiement de l'indemnité de rupture* »⁷⁷.

Au-delà de l'affirmation, ces décisions n'expliquent pas en quoi le dommage est effectivement distinct et la chambre de céans ne le saisit pas.

C'est que l'indemnité de préavis répare déjà forfaitairement « *tout* »⁷⁸ « *le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail* »⁷⁹ et « *il importe peu que cette indemnité forfaitaire soit calculée en fonction du délai de préavis non respecté, c'est-à-dire, en principe, en fonction du délai nécessaire à la partie licenciée pour retrouver une occupation similaire* »⁸⁰.

Or, la réparation du préjudice lié à la perte d'une chance de conserver son emploi consiste en une fraction (taux de probabilité exprimant la chance d'obtenir l'avantage espéré) de la rémunération que le travailleur aurait continué à percevoir s'il était resté en service au vu de ses perspectives concrètes de carrière (préjudice final effectivement subi déduit de la perte d'emploi). C'est aussi comme cela que M.D évalue la réparation de son dommage (30 % x 37.685,97 € = 11.305,79 €).

Il s'ensuit que la réparation du préjudice lié à la perte d'une chance de conserver son emploi ne couvre en définitive rien d'autre qu'une partie du dommage entier lié à la perte du travail.

La cour ne voit pas à quel titre il en irait autrement, à quel titre la perte d'une chance de conserver son emploi serait soustraite de l'ensemble du dommage déjà réparé forfaitairement par l'indemnité de préavis. La réparation procurée par l'indemnité de préavis

⁷⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse M.D, p.22

⁷⁷ CT Bruxelles, 4e ch., 2.3.2022, R.G. n°2019/AB/71, J.T.T., 2022, p.258; CT Bruxelles, 4e ch., 26.9.2022, R.G. n°2019/AB/473, terralaboris ; CT Bruxelles, 4e ch., 25.5.2011, R.G. n°2010-AB-290, terralaboris

⁷⁸ Cass., 3^e ch., 7.5.2001, R.G. n°S.00.0047.N, juportal

⁷⁹ Cass., 3^e ch., 26.9.2005, R.G. n°S.04.0176.N, juportal

⁸⁰ *Ibidem*

est forfaitaire et fixée au jour de la rupture, sans qu'il faille se soucier de la question de savoir si le travailleur était en incapacité de travail ou s'il a retrouvé un emploi par la suite, mais cela ne change rien à la nature du dommage qui n'est alors fondamentalement pas différente de celle du dommage lié à la perte d'une chance de conserver son emploi.

Dans une affaire comparable où un hôpital, en méconnaissance de la loi sur les hôpitaux et autres établissements de soins coordonnée le 10.7.2008, avait rompu irrégulièrement le contrat de collaboration le liant à un médecin indépendant sans recueillir préalablement l'avis du conseil médical, la Cour de cassation a aussi jugé que le « *juge qui constate que la faute d'une partie justifie la résolution judiciaire du contrat et qui accorde à l'autre partie la réparation du dommage consistant en la privation du profit qu'elle escomptait ne peut allouer en outre à celle-ci la réparation du dommage consistant en la perte de la chance de ne pas subir cette privation* »⁸¹.

Il n'y a aucune raison d'en juger différemment dans la présente cause.

L'appel principal est partant non fondé.

6.2. Quant aux dommages et intérêts pour atteinte à l'honneur et à la réputation – appel incident

6.2.1. À titre reconventionnel, le CPAS poursuit la condamnation de M.D au paiement d'un euro symbolique en réparation du dommage qu'il a subi en raison des propos diffamatoires et mensongers de M.D. Il fait reposer cette demande sur les éléments suivants⁸² :

- dans un contexte de fin de collaboration professionnelle et de pandémie, M.D a délibérément méconnu l'obligation d'égards dont elle devait faire preuve vis-à-vis de son employeur ;
- contester les motifs ou circonstances de son licenciement ne justifiait pas d'accabler son ancien employeur de prétendus dysfonctionnements graves ;
- outre que les mensonges de M.D sont gratuits et ne reposent sur aucun élément probant, sa démarche est délibérément de nature à poser problème au CPAS ;
- ses propos diffamatoires et accusations graves tendent à mettre en cause le CPAS exclusivement dans une optique de représailles, de diversion ou d'indemnisation ;
- les propos tenus sont inacceptables, notamment et surtout en matière de bien-être, de santé et d'hygiène, en ce compris dans le contexte compliqué de la crise sanitaire ;
- agissant de manière aussi légère que déraisonnable, M.D a contraint le CPAS à contester de manière étayée chacune de ses critiques afin de démontrer leur incohérence et l'absence de fondement ;

⁸¹ Cass., 1^{ère} ch., 22.6.2017, R.G. n°C.13.0151.F, juportal

⁸² Conclusions de synthèse CPAS, pp. 27-28

- le comportement et les propos de M.D ont directement porté atteinte à l'honneur, à la réputation et à l'intégrité du CPAS, ainsi qu'à celle de la Résidence et de ses responsables ;
- la remise en cause systématique de la bonne marche d'un établissement de soins prenant en charge un public précaire et fragile dans un contexte de pandémie meurtrière précisément parmi ce public a pour effet de semer le discrédit sur une équipe soignante ;
- cette équipe ainsi que la ligne hiérarchique organisant les soins ont inmanquablement subi un dommage moral du fait de ces propos dénigrants.

6.2.2. M.D se borne à demander à la cour de dire l'appel incident non fondé.

6.2.3. Le CPAS rappelle fort à propos la nécessité d'établir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

Sur le plan de la faute, le CPAS s'en tient à la dénonciation d'un comportement général et abstrait dans le chef de M.D qu'il juge inacceptable. Il n'identifie pas précisément quels « *propos diffamatoires* » ou quelles « *accusations graves* » auraient causé le dommage qu'il allègue. Il n'appartient pas à la cour de le supputer, voire de le deviner.

Sur le plan du dommage, le CPAS invoque une « *atteinte à l'honneur, à la réputation et à l'intégrité* » tant de lui-même, que de la Résidence, que de ses responsables. Il semble ainsi perdre de vue qu'il ne peut se prévaloir que d'un dommage qui l'affecte personnellement. Le CPAS ne peut être victime du dommage subi par son voisin. C'est le principe du caractère personnel du dommage⁸³. En outre, même en ce que le dommage qu'il pointe l'affecterait personnellement, il n'avance aucun élément qui autoriserait à penser que ce dommage est certain. En l'état, le dommage prétendu demeure simplement hypothétique.

L'appel incident est par conséquent non fondé.

6.3. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, CJ, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le

⁸³ P. VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations – Tome deuxième – Source des obligations (deuxième partie), Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 1520, n°1073

et prononcé, à l'audience publique de la 6^e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 15 avril 2024, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier,