Numéro du répertoire **2024 /**	**Expédition** Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **15 novembre 2024**	
Numéro du rôle **2021/AB/795**	
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 18 juin 2021 21/96/A	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

L'Association sans but lucratif de droit public BRUSS'HELP, BCE 0723.632.965,
dont le siège est établi à 1000 Bruxelles, rue de l'Association, 15 ;

Appelante,
représentée par Maître L. S., avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur B. Q.,

Intimé,
représenté par Maître M. L., avocat à Bruxelles.

*

* *

I. LES INDICATIONS DE PROCÉDURE

1. L'ASBL BRUSS'HELP a interjeté appel le 18 novembre 2021 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 18 juin 2021.

2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 janvier 2021, prise à la demande conjointe des parties.

3. Monsieur B. Q. a déposé ses conclusions les 12 avril 2022, 5 septembre 2022, 8 février 2023 et 28 mars 2024, ainsi qu'un dossier de pièces les 3 et 15 octobre 2024.

L'ASBL BRUSS'HELP a déposé ses conclusions les 24 juin 2022, 5 décembre 2022 et 29 novembre 2023, ainsi qu'un dossier de pièces le 2 octobre 2024.

4. La cause a été communiquée au ministère public, qui a décidé de ne pas émettre d'avis par apostille du 9 décembre 2021.

5. Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 octobre 2024, à laquelle elles ont par ailleurs marqué leur accord sur la manière dont l'affaire a été mise en état, et l'affaire a été prise en délibéré après la clôture des débats.

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

II. LES FAITS

7. Monsieur B. Q. est entré au service de l'ASBL CENTRE D'APPUI AU SECTEUR BRUXELLOIS DE L'AIDE AUX SANS-ABRI – LA STRADA (ci-après « l'ASBL LA STRADA ») le 27 novembre 2017, dans les liens d'un contrat de travail à temps partiel pour employé conclu le 24 novembre 2017, à raison de 19 heures de travail par semaine.

8. L'ASBL LA STRADA était mandatée à l'époque par la Commission communautaire commune (ci-après « la COCOM »), pour fournir aux acteurs sociaux et politiques des informations concrètes et renouvelées en matière d'aide aux personnes sans abri en Région bruxelloise, mettre en lumière les besoins des usagers au sein du secteur, servir d'outil d'aide à la décision politique, améliorer la cohérence au sein du secteur via le partage d'informations et des rencontres permettant aux fédérations, associations du secteur et pouvoirs publics de se concerter et aux personnes sans abri de s'exprimer, et susciter des collaborations transversales avec des secteurs connexes à l'aide aux sans-abri.

9. Engagé en qualité de « *Chargé de mission* », Monsieur B. Q. fut plus particulièrement chargé de remplir les tâches suivantes : « *Recueil central de données – Etudes qualitatives et quantitatives – Participation aux projets de l'équipe* ».

Les tâches spécifiques en lien avec le « *recueil central de données* » (ou « *RCD* ») étaient décrites comme suit aux termes du descriptif de la fonction figurant dans l'offre d'emploi sur la base de laquelle Monsieur B. Q. fut engagé :

- « *Analyses quantitatives des bases de données, préparation des rapports de recherches et communication (orale) des résultats de la recherche ;*
- *Organiser des consultations avec les acteurs du terrain, préparer et superviser les réunions ;*
- *Être la personne intermédiaire entre le secteur et le responsable IT du logiciel d'enregistrement ;*
- *Mettre en place des recherches qualitatives ;*
- *Participer à différents projets de l'asbl* ».

Parmi les compétences requises pour la fonction, figuraient en outre notamment les compétences suivantes :

- « *Avoir des facilités en communication et négociation ;*
- *Être autonome et pouvoir travailler en équipe également ;*
- *Connaissance de SPSS (ou logiciel semblable)*[1] ».

Le profil de fonction spécifiquement établi ensuite pour Monsieur B. Q. faisait encore état des tâches et compétences suivantes :

- « *Analyses quantitatives des bases de données via le logiciel SPSS ;*
- *Assurer la continuité de l'outil et de la mission RCD BRUREG selon les méthodologies chroniques et comparatives mises en œuvre ;*
- *[…] ;*
- *Connaissance de méthodologies scientifiques adaptées et des outils statistiques ;*
- *Connaissance de SPSS* ».

10. Durant les premiers mois de son occupation au service de l'ASBL LA STRADA, Monsieur B. Q. a connu certaines « *difficultés d'adaptation* » comme il le reconnaît lui-même (p. 19 de ses dernières conclusions d'appel), qui ont donné lieu à deux entretiens de mise au point avec le directeur de l'ASBL, le premier en date du 27 juin 2018 et le second en date du 7 août 2018 (pièces n° 4 et 5 de l'ASBL BRUSS'HELP).

Ces difficultés portaient notamment sur l'utilisation du logiciel SPSS, auquel Monsieur B. Q. préférait manifestement déjà « *sa propre méthodologie* », sur ses relations et sa collaboration avec certains de ses collègues et certains intervenants extérieurs, et sur sa gestion de l'agenda électronique lorsqu'il travaillait chez lui.

11. Le directeur de l'ASBL LA STRADA démissionne en novembre 2018 et il s'ensuit une période manifestement difficile pour tout le monde au sein de l'ASBL (voir notamment à ce propos le rapport établi le 7 avril 2020 par Mensura, produit en pièce n° 23 du dossier de Monsieur B. Q., dont il sera encore question ci-après).

Les relations se tendent en outre plus particulièrement entre Monsieur B. Q. et Monsieur FB, comme en attestent des échanges d'e-mails produits par Monsieur B. Q. lui-même en pièce n° 3 de son dossier (voir également à ce propos le rapport de Mensura).

La gestion de l'emploi du temps de Monsieur B. Q. continue par ailleurs à poser problème, comme en atteste un e-mail qui lui est adressé le 5 mai 2019 par Madame KM dans les termes suivants (*sic*) :

[1] « SPSS » est un logiciel d'analyse statistique.

« *Cher B.,*

Le conseil d'administration s'est rendu compte que tu n'es presque jamais présent au bureau de La Strada. C'est assez difficile pour le conseil d'administration et l'équipe de vérifier ou tu es quand tu n'es pas là. Ça pose des difficultés pour le bien fonctionner de l'équipe et aussi pour raisons administratifs, par exemple l'assurance du travail.

Comme on se trouve maintenant dans un processus de transition [voir ci-après à ce propos], et on est conscient de défis que ça pose sans directeur/directrice, on permet une certaine degré de flexibilité. Néanmoins je voulais te demander de passer au moins un jour par semaine au bureau, et si tu ne viens pas, d'avertir l'équipe de La Strada, en donnant les raisons pour ton absence.

Merci de respecter cette demande à partir de la semaine prochaine.

Cordialement, » (pièce n° 3bis de Monsieur B. Q.).

12. Le 22 mars 2019, l'ASBL BRUSS'HELP est constituée, notamment à l'intervention de la COCOM, en exécution de l'article 58 de l'ordonnance de la COCOM du 14 juin 2018, relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri.

Son objet social est décrit comme suit à l'article 62 de ladite ordonnance, de même qu'à l'article 4 de ses statuts :

« *coordonner les dispositifs d'aide d'urgence et les dispositifs d'insertion, ainsi que […] mener des études et des analyses sur la problématique du sans-abrisme à Bruxelles* », étant précisé que « *dans le cadre de l'élaboration d'études et d'analyses sur la problématique du sans-abrisme à Bruxelles, [l'ASBL BRUSS'HELP] est [notamment] chargée de […] l'élaboration d'outils statistiques destinés à connaître le nombre et les caractéristiques des personnes sans abri présentes sur le territoire bilingue de la Région de Bruxelles-Capitale et à améliorer les dispositifs d'aide d'urgence et d'insertion, en y intégrant la dimension du genre* » (article 65 de l'ordonnance du 14 juin 2018 et article 3 des statuts de l'ASBL BRUSS'HELP).

13. Le 16 mai 2019, l'ASBL LA STRADA fait apport de l'universalité de son patrimoine à l'ASBL BRUSS'HELP (aux termes d'un acte publié aux annexes du Moniteur belge le 18 juillet 2019) et en date du 17 mai 2019, les contrats de travail des travailleurs qui étaient occupés au service de l'ASBL LA STRADA, dont celui de Monsieur B. Q., sont transférés à l'ASBL BRUSS'HELP.

Les difficultés évoquées ci-avant perdureront cependant, à défaut notamment pour l'ASBL BRUSS'HELP de disposer elle-même d'un directeur avant septembre 2019.

14. Le 5 septembre 2019, le conseil d'administration de l'ASBL BRUSS'HELP se réunit et il est acté ce qui suit sous le point 6. du procès-verbal de la réunion, relatif au personnel :

« - *B. n'a pas été au bureau depuis trois mois*
- *Différents membres du personnel s'adressent à différents membres du conseil, ce qui entraîne une communication peu claire*

Point d'action : [FB] est nommé à la gestion journalière. Il peut être nécessaire pour B. d'envoyer une lettre en raison du fait qu'il n'est pas présent sur le lieu de travail et qu'il n'a pas rempli ses obligations contractuelles en tant que salarié » (pièce n° 6 de l'ASBL BRUSS'HELP, traduction libre du néerlandais proposée par celle-ci et non contestée par Monsieur B. Q.).

Il ne ressort d'aucune pièce soumise à la cour que Monsieur FB aurait spécifiquement adressé une telle lettre à Monsieur B. Q.

Il ressort en revanche d'e-mails échangés les 17, 18 et 19 septembre 2019 entre Monsieur FB et Monsieur B. Q. que les relations restent tendues entre ceux-ci, notamment quant à l'avancement des missions confiées à Monsieur B. Q., et que la question de la méthodologie utilisée par celui-ci continue à poser problème (pièces n° 5 et 6 de Monsieur B. Q.).

15. Le 30 septembre 2019, le conseil d'administration de l'ASBL BRUSS'HELP se réunit à nouveau et il est alors acté ce qui suit, sous le point 8) du procès-verbal de la réunion, consacré à l' « *équipe gestion RH* » :

« *Décisions :*
- ⇨ *[BB] et [CV] sont désignés comme point de contact avec l'équipe.*
- ⇨ *Licenciement de B. Q. : Au-delà des absences injustifiées de longue durée, le travailleur ne convient pas au poste : non-professionnalisme et mise en cause des partenaires mettent en souffrance la mission et l'image de l'institution. Il est demandé à [FB] d'assurer le suivi des Lettres RD, convocation à un entretien sont effectués par [BB] avec [FB]* » (pièce n° 7 de l'ASBL BRUSS'HELP).

16. C'est dans ce contexte que le 9 octobre 2019, Messieurs BB et FB adressent à Monsieur B. Q. la lettre suivante (*sic*) :

« ***CONCERNE : AVERTISSEMENT***

Monsieur B. Q.,

Depuis les 6 derniers mois et a fortiori, durant les jours suivants la rentrée de septembre 2019, nous avons eu le regret de constater la poursuite ainsi que l'aggravation des faits suivant concernant votre contenu de mission dans le cadre de votre travail au sein de Bruss'Help :

Comportement concernant la présence au travail :

- *Vous êtes régulièrement absent de votre poste de travail en dépit de l'injonction vous ayant été adressée par Madame [KM], Présidente du conseil d'administration le 05/05/2019 d'être présent hebdomadairement dans l'enceinte des bureaux de Bruss'Help et d'avertir l'institution de vos périodes de congés/raisons de vos absences.*
- *Ces absences au travail perdurent depuis mai 2019 et ont occasionné des retards quant aux demandes et signalement de difficultés vous ayant été adressés par les centres partenaires de l'encodage RCD-Brureg (signalements au 14/07/19, réponse donnée au 20/08).*
- *Le signalement à l'employeur via l'interface « agenda partagé » de vos tâches, présences-absences et localisation de vos missions sont en incomplétude de façon chronique et récurrente depuis mars 2019 ce qui cause : mise à mal du suivi de votre mission dans le plan global de missions de l'institution, mise en défaut vis-à-vis de l'assurance au travail.*
- *Depuis le 17/09/19, les constats précités perdurent en dépit d'avertissements et clarifications du cadre exprimés en réunions d'équipe et par mail.*

Comportement dans le cadre de la mission RCD-Brureg :

- *Vous avez refusé l'injonction du délégué à la gestion journalière et des membres du conseil d'administration de convoquer un comité d'accompagnement scientifique dans le cadre de votre mission de production du rapport statistique RCD-Brureg.*
- *Vous avez refusé l'injonction des personnes précitées de procéder à un traitement statistique pour la mission RCD-Brureg via le logiciel SPSS et le PC sécurisé mis à disposition par Bruss'Help.*
- *Vous n'avez pas donné suite à la remise des tableurs analysés via SPSS endéans le mois de septembre vous ayant été signifiée par le délégué à la gestion journalière et le référent du conseil d'administration.*
- *Il apparaît que vous avez réalisé le traitement de données statistiques manuellement et via Excel ce qui cause : une rupture dans la scientificité et la comparativité des données aux précédents rapports RCD-Brureg, une non-traçabilité des données et de la méthodologie, un risque majeur de traitement erroné des données.*
- *Il apparaît que vous avez réalisé le traitement des données statistiques sur votre PC privatif ce qui cause : non traçabilité du traitement des données mais également, absence de garantie quant à la sécurité des données confidentielles issues de la base de données RCD-Brureg.*

Nous vous rappelons que tant vis-à-vis de la méthodologie de recherche développée par Bruss'Help que de la législation portant sur la sécurité des données, l'usage du PC sécurisé propriété de Bruss'Help mis à votre disposition ainsi que du logiciel de traitement statistique SPSS est obligatoire.

Compte tenu des différents éléments cités, nous sommes au regret de constater que votre comportement est préjudiciable au bon fonctionnement de l'institution Bruss'Help, et nuisent

à son image. De plus, ils vont à l'encontre de vos obligations professionnelles dans le cadre de votre mission de recherche.

Un tel comportement est inacceptable, et nous conduit à vous notifier un avertissement versé à votre dossier.

[…] » (pièce n° 8 de l'ASBL BRUSS'HELP).

Il ne ressort d'aucun élément du dossier que Monsieur B. Q. aurait répondu à ce premier avertissement pour le contester ou émettre quelque réserve que ce soit.

17. Le 29 octobre 2019, l'ASBL BRUSS'HELP adresse à Monsieur B. Q. un « *deuxième et dernier avertissement* » libellé comme suit (*sic*) :

« *Monsieur B. Q.,*

Durant le mois d'octobre et suite au courrier d'avertissement vous ayant été envoyé le 9 octobre 2019, nous avons regret de constater l'absence d'évolution tangible ainsi que l'aggravation des faits suivants concernant votre contenu de mission dans le cadre de votre travail au sein de Bruss'Help :

Comportement concernant la présence au travail :

- *Durant le mois d'octobre, nous constatons votre absence au travail sans fourniture de justificatifs à l'employeur aux dates suivantes en dépit des courriels de mise en garde vous ayant été adressés en septembre 2019 et du courrier d'avertissement du 09/10/2019 : 03/10/19, 04/10/19, 09/10/19, 10/10/19, 16/10/19, 18/10/19.*
- *Le signalement à l'employeur via l'interface « agenda partagé » de vos tâches, présences-absences et localisation de vos missions, bien que partiellement mis à jour depuis le premier avertissement, demeure en incomplétude ce qui cause : mise à mal du suivi de votre mission dans le plan global de missions de l'institution, mise en défaut vis-à-vis de l'assurance au travail.*

Comportement dans le cadre de la mission RCD-Brureg :

- *Nous ne constatons pas d'évolutions positives quant aux éléments suivants vous ayant été signalés le 9 octobre :*
  - *Procéder à un traitement statistique pour la mission RCD-Brureg via le logiciel SPSS et le PC sécurisé mis à disposition par Bruss'Help et en remettre les pièces méthodologiques : Cette injonction du délégué à la gestion journalière et du conseil d'administration est à ce jour restée sans suite.*
  - *remise des tableurs analysés via SPSS : idem*
  - *Présentation en comité d'accompagnement scientifique d'un traitement des données effectué avec professionnalisme via les outils et procédures précitées : idem*
  - *L'ensemble de ces éléments cumulés occasionnent une rupture dans la scientificité et la comparativité aux précédents rapport RCD-Brureg, une non*

traçabilité des données et de la méthodologie, un risque majeur de traitement erroné de donnée.

Ce comportement dans le cadre de vos contenus de mission se trouve en outre aggravé par les éléments suivants :

- *Mise en cause par voies écrite et orale (réunion) de la professionnalité et de l'expertise scientifique des deux chercheurs précédemment en charge de la mission RCD-Brureg et actuels collaborateurs académiques externes (UCL et KUL) de Bruss'Help.*
- *Mise en cause par voie écrite du travail des collaborateurs et partenaires externe de Bruss'Help (Fédérations et Centres du secteur sans-abri en Région Bruxelles-Capitale).*
- *Mise en cause et attaque* ad hominem *par voie écrite et orale du délégué à la gestion journalière et perturbation d'une réunion de Coordination « Plan Hiver 2019-20 ».*

Ces éléments déjà problématiques quant au cadre de mission de l'ancienne institution (Strada Asbl) le sont encore davantage quant au nouveau contenu de missions confiées par le législateur au nouvel organisme Bruss'Help ayant entamé son déploiement en juillet 2019 (ordonnance du 14/06/18 relative à l'aide d'urgence et l'insertion des personnes sans-abri) dans la mesure où les missions de recherches confiées et sous-commandite se font depuis lors, dans un cadre de coproduction renforcée avec les opérateurs publics et privés ainsi que l'Observatoire de la Santé et du Social (Art 89.6) et selon une approche de recherche appliquée et de coordination (Art 2.10 et 65.5)

Nous vous rappelons que les instructions méthodologiques et techniques dans le cadre de votre mission sont obligatoires. Nous vous rappelons également que la concertation optimale et la bonne collaboration avec les partenaires internes et externes de l'institution sont une base sine qua non *à la bonne réalisation des missions de Bruss'Help.*

Compte tenu des différents éléments cités, nous sommes au regret de constater que votre contenu de travail ainsi que votre comportement demeurent inadéquats et préjudiciable au bon fonctionnement de l'institution Bruss'Help, et nuisent à son image. De plus ils vont à l'encontre de vos obligations professionnelles dans le cadre de votre mission de recherche. Un tel comportement est inacceptable, et nous conduit à vous notifier un second et dernier avertissement (versé à votre dossier).

Concernant le calcul de votre salaire du mois d'octobre, veuillez noter que celui-ci se fera en regard des jours de travail effectivement prestés » (pièce n° 9 de l'ASBL BRUSS'HELP).

18. Le 29 octobre également, Monsieur B. Q. adresse de son côté à Monsieur FB un e-mail dans lequel il se plaint de n'avoir pas touché l'intégralité de son salaire du mois d'octobre 2019 (pièce n° 14 de Monsieur B. Q.).

19. Le 4 novembre 2019, l'ASBL BRUSS'HELP est informée par le service externe pour la prévention et la protection au travail Mensura du fait que Monsieur B. Q. a déposé une

demande d'intervention formelle pour des faits de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail le 24 octobre 2019 (pièce n° 10 de l'ASBL BRUSS'HELP).

Il s'avérera que cette demande d'intervention met spécifiquement en cause Monsieur FB.

20. Le 7 novembre 2019, Monsieur B. Q. adresse par ailleurs à l'ASBL BRUSS'HELP, un courrier contestant par le menu les différents faits et comportements qui lui sont reprochés aux termes de l'avertissement du 29 octobre (pièce n° 16 de Monsieur B. Q.).

Monsieur B. Q. y explique ainsi et notamment les motifs des différentes absences prétendument injustifiées qui lui sont imputées et les problèmes informatiques qu'il a rencontrés, qui ne lui ont notamment pas permis d'avoir accès à l'agenda partagé.

Concernant l'utilisation du programme SPSS et les autres reproches qui lui sont faits, Monsieur B. Q. y précise ce qui suit (*sic*) :

« *Sauf erreur de ma part, aucune obligation d'user de ce programme ne se trouve ni dans mon contrat de travail, ni dans le règlement de travail. Aucune obligation de ce type n'a été mentionnée lors de mon engagement. En outre, toujours lors de mon engagement, aucun ordinateur de l'association ne disposait du logiciel SPSS*[2]*.*

J'ai par ailleurs déjà détaillé dans de multiples e-mails les raisons pour lesquelles je n'ai pas utilisé le programme SPSS.

Ce sont des motifs parfaitement cohérentes et valables.

La circonstance que je n'ai pas usé de ce programme n'entame en rien la qualité scientifique de mon travail, contrairement à ce que vous semblez prétendre.

Mon travail sur le recueil central de données a déjà été validé par deux comités d'accompagnement successifs et par des consultants scientifiques extérieurs.

J'ai déjà transmis au conseil d'administration les pièces justificatives relatives à cela.

En outre, je viens de publier des articles sur Brussels Studies et dans le magazine de la FEANTSA, deux revues scientifiques sérieuses qui, une fois de plus, n'ont rien trouvé à redire sur la scientificité de mon travail. Je signale à ce titre que l'article publié par la FEANTSA contient des éléments du rapport sur le recueil central de données.

[2] A noter que c'est la première et seule fois que Monsieur B. Q. affirme cela, alors même que par e-mail du 8 octobre 2019, Monsieur FB lui indiquait ceci : « *il me revient que la licence SPSS qui est à ton nom n'était pas réactivée en septembre dernier. [D] est donc à ton entière disposition pour la réactiver le cas échéant (si ce n'est déjà fait […]* », ce qui ne suscita aucune autre réaction de la part de Monsieur B. Q. que la réitération, par retour d'e-mail, de son refus d'utiliser ce logiciel et de son choix de travailler avec Excel, tout en précisant que « *si à l'avenir, l'utilisation de SPSS était obligatoire* », il était prêt à suivre une formation… (pièce n° 7 du dossier de Monsieur B. Q.).

Il me semble que continuer à mettre en doute la qualité de mon travail constitue une forme de harcèlement au travail pour laquelle j'ai notamment porté plainte auprès de la médecine du travail qui a ouvert une enquête.

Le surplus des « mise en cause » que vous mentionnez dans votre courrier sont formellement contestées.

Je signalerai simplement que débattre lors d'une réunion d'équipe d'un sujet qui pose question ne constitue pas une perturbation de la réunion d'équipe (voir à cet égard l'article 12 du règlement de travail).

Les réunions sont (supposées être) un espace de dialogue prévu à cet effet.

Le reste de l'équipe pourra sans souci en témoigner.

L'absence de communication ouverte constitue l'un des problème présents à La Strada/Bruss'help depuis de nombreux mois qui a conduit plusieurs membres de l'équipe à porter plainte auprès du Conseil d'Administration en avril 2019.

Enfin, je terminerai en soulignant qu'à la lecture de votre courrier du 29 octobre, ainsi que d'autres plus anciens, je crois deviner qu'il y a eu à plusieurs reprises une rupture de la confidentialité des réunions et sollicitations faites par l'équipe en direction du Conseil d'Administration. De tels faits sont graves et, s'ils devaient être avérés, impliqueraient des conséquences importantes.

De manière générale, je constate que de manière récurrente, au lieu d'organiser une réunion permettant de m'indiquer ce qui, selon vous, ne va pas, vous préférez vous mettre derrière votre plume en m'adressant des courriers recommandés à mon domicile.

Il me semble qu'une telle gestion en interne, une telle absence de dialogue, une telle suspicion permanente sur le travail effectué par tout un chacun, ne soient pas normales. J'ai le sentiment qu'un simple e-mail de dialogue interne ou une discussion informelle aurait pu régler le souci.

Il me semble qu'une telle application procédurale et aveugle du règlement de travail soit le témoignage d'autres problèmes existant à La Strada/bruss'Help depuis de nombreux mois et qui ont conduit plusieurs membres de l'équipes à sa plaindre au Conseil d'Administration en avril 2019.

J'ai moi-même averti le Conseil d'Administration des conditions de travail dans lesquelles nous nous trouvons depuis plusieurs mois.

En l'absence de réaction efficace du Conseil d'Administration, j'ai été contraint de porter à plainte pour harcèlement à la médecine du travail dans le courant du mois d'octobre.

La plainte a été acceptée et une enquête a été ouverte.

Je tenais à vous faire part de ce qui précède.

J'attends donc le paiement de ma rémunération complète du mois d'octobre, en ce compris les chèques repas relatifs aux jours irrégulièrement retenus, pour la fin de ce mois de novembre 2019 au plus tard.

A défaut, j'agirai devant les autorités compétentes.

Copie de la présente est adressée au conseiller en prévention, au conseil d'administration, ainsi qu'à la médecine du travail » (pièce n° 16 de Monsieur B. Q.).

21. Les choses paraissent en rester là, jusqu'à ce que l'ASBL BRUSS'HELP prenne l'initiative, le 15 janvier 2020, de notifier à Monsieur B. Q. la rupture de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

22. Le 28 février 2020, l'organisation syndicale de Monsieur B. Q. adresse à l'ASBL une mise en demeure tendant au paiement d'un solde de pécule de vacances, de la rémunération afférente aux 6 jours de prétendue absence injustifiée d'octobre 2019 et de l'indemnité de protection prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le licenciement de Monsieur B. Q. étant intervenu moins de 12 mois après le dépôt de sa « *plainte formelle* » pour des faits de harcèlement.

23. Cette mise en demeure restera sans suite, en manière telle que le 11 janvier 2021, Monsieur B. Q. prendra l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

III.1. Les demandes originaires de Monsieur B. Q.

24. Selon le dispositif de sa requête introductive d'instance, Monsieur B. Q. demandait au tribunal de :

« - *[…] condamner [l'ASBL BRUSS'HELP] aux sommes suivantes :*

- *1.427,87 € bruts à titre de pécule de vacances ;*
- *515,53 € bruts à titre de rémunération de 6 journées de travail d'octobre 2019 ;*
- *13.292,80 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;*
- *Indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de travail.*

- *Condamner [l'ASBL BRUSS'HELP] aux frais d'instance et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure* ».

III.2. Le jugement dont appel

25. Par le jugement dont appel prononcé par défaut à l'égard de l'ASBL BRUSS'HELP le 18 juin 2022, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a :

« Condamn[é] l'.A.S.B.L. Bruss'Help à payer à Monsieur B. Q. les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacun de ces montants, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- *1.427,87 € à titre de pécule de vacances ;*
- *515,53 € à titre de rémunération de 6 journées de travail d'octobre 2019;*
- *13.292,80 € à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois sur base de l'article 31tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.*

Condamn[é] l'.A.S.B.L. Bruss'Help à payer à Monsieur B. Q. une indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de travail;

Condamn[é] l'.A.S.B.L. Bruss'Help à payer à Monsieur B. Q. les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, non liquidée ».

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

IV.1. L'appel et les demandes de l'ASBL BRUSS'HELP

26. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, l'A.S.B.L. BRUSS'HELP demande ce qui suit à la Cour :

«
- *Entendre dire l'appel recevable et fondé ;*
- *En conséquence, réformer le jugement prononcé le 18 juin 2021 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 21/96/A) et, statuant par voie de dispositions nouvelles :*
  - *Déclarer, si recevables, non-fondées les demandes initiales de Monsieur B. Q. tendant au paiement des montants/postes suivants :*
    - *515,53 EUR bruts à titre de rémunération de 6 journées de travail d'octobre 2019 ;*
    - *13.292,80 EUR bruts à titre d'indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois sur base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs ;*
    - *Une indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ou, à titre subsidiaire, limiter le montant de cette indemnité à une somme correspondant à 3 semaines de rémunération ;*
  - *Déclarer irrecevable ou, à tout le moins, non fondée la demande nouvelle de Monsieur B. Q. tendant au paiement d'un montant de 5.000,00 EUR bruts à titre*

de dommages et intérêts en réparation de la perte d'une chance de conserver son emploi;

- *Déclarer, si recevable, sans objet la demande de Monsieur B. Q. tendant au paiement du montant de 1.427,87 EUR bruts à titre de pécule de vacances ;*
- *Quant aux dépens :*
  - *A titre principal, condamner Monsieur B. Q. aux frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à une somme totale de 6.000 EUR (3.000 EUR par instance) et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 EUR ;*
  - *A titre subsidiaire, ordonner la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens propres ;*
  - *A titre plus subsidiaire, réduire l'indemnité de procédure au prorata des chefs de demandes sur lesquels BRUSS'HELP succomberait* ».

IV.2. Les demandes de Monsieur B. Q.

27. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur B. Q. demande à la Cour de :

« *Déclarer l'appel recevable mais non fondé,*

Confirmer le jugement a quo en toutes ses dispositions.

Statuant sur la demande nouvelle,
Déclarer celle-ci recevable et fondée,

En conséquence,

Condamner [l'ASBL BRUSS'HELP] au paiement d'un montant de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts ».

V. RECEVABILITE DE L'APPEL

28. L'appel de l'ASBL BRUSS'HELP, formé par requête déposée le 18 novembre 2021, a été introduit dans le respect du délai d'un mois prévu par l'article 1051 du Code judiciaire, le dossier ne révélant pas que le jugement dont appel a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

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

29. L'appel est donc recevable.

VI. LE FONDEMENT DE L'APPEL

VI.1. Quant à l'indemnité prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996

VI.1.a. En droit : dispositions et principes applicables

30. Selon l'article 32tredecies, § 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, tel qu'en vigueur au moment des faits litigieux[3], « *l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1 [parmi lesquels figure notamment « le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur »], ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail […]* ».

Le § 2 du même article précise par ailleurs que « *la charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention […]* ».

Le § 4 dispose enfin que « *l'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:*

1° […] ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er [soit une demande en réintégration] et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice. »

[3] Soit avant sa modification par l'article 14 de la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables.

31. Il est de doctrine et de jurisprudence constantes que « *la protection n'est pas fonction du caractère fondé de la plainte* »[4], dans la mesure où « *l'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral* »[5].

L'objectif de l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 est en effet de protéger le travailleur concerné contre les représailles qu'il est susceptible d'encourir de la part de son employeur du seul fait du dépôt d'une plainte ou, depuis 2007, d'une demande d'intervention formelle pour des faits de violence ou de harcèlement.

La majorité de la jurisprudence en déduit non seulement que la protection instaurée par cette disposition est indépendante de l'appréciation ultérieure qui pourrait être faite quant au bien-fondé de la plainte ou de la demande d'intervention, mais également qu'il importe peu que certains motifs invoqués à l'appui du licenciement présentent un lien avec les faits invoqués à l'appui de la plainte ou de la demande d'intervention : c'est le seul dépôt de celle-ci qui déclenche la protection et qui en limite l'étendue[6].

Cette jurisprudence a du reste été confirmée par la Cour de cassation, aux termes de deux arrêts prononcés respectivement le 20 janvier 2020 et le 15 juin 2020 dans les termes clairs suivants :

- « *Si cette disposition interdit à l'employeur de mettre fin à la relation de travail en raison du dépôt de la plainte[7], elle n'exclut pas que le licenciement puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans cette plainte* »[8] ;

- « *Les dispositions légales précitées, qui interdisent à l'employeur de mettre fin à la relation de travail avec le travailleur ou de prendre à son égard une mesure préjudiciable en raison de l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle, n'excluent pas que le licenciement ou la mesure préjudiciable puisse se justifier par des motifs déduits de faits qualifiés de harcèlement moral dans la demande d'intervention* »[9].

32. Certains précisent encore que le motif étranger invoqué par l'employeur doit par ailleurs être suffisant, mais qu'il n'appartient pour autant au juge que d'opérer « *une appréciation marginale du caractère suffisant et étranger du motif du licenciement ; en*

[4] Guide social permanent – Droit du travail : commentaires, Partie I – Livre I – Titre V, Chapitre II, Section 2, n° 712.
[5] C.T. Bruxelles, 18 janvier 2018, J.T.T., 2019, p. 272.
[6] Voir notamment en ce sens : C.T. Mons, 26 janvier 2018, J.L.M.B. 2018, p. 1847 ; C.T. Bruxelles, 20 juin 2017, J.T.T. 2017, p. 369 ; C.T. Bruxelles, 12 juin 2017, C.D.S. 2017, p. 117 ; C.T. Bruxelles, 20 décembre 2016, C.D.S. 2017, p. 106.
[7] Plainte actuellement remplacée par la demande d'intervention psychosociale formelle.
[8] Cass. 20 janvier 2020, S.19.0019.F et les conclusions conformes de l'Avocat général Genicot, www.juportal.be.
[9] Cass. 15 juin 2020, S.19.0041.N, www.juportal.be.

d'autres termes, il vérifie si un employeur raisonnable aurait, pour le motif invoqué, procédé ou non au licenciement »[10].

Il a ainsi et notamment été jugé que constituait un motif suffisant et étranger au dépôt d'une plainte en harcèlement, la récurrence d'un comportement problématique dans le chef du travailleur, qui avait d'ailleurs fait l'objet d'un dernier avertissement quelques jours avant le dépôt de la plainte[11].

33. La preuve qui incombe à l'employeur quant aux motifs étrangers à la demande d'intervention doit, conformément à l'article 8.5 du Code civil, être rapportée avec un degré raisonnable de certitude.

Cette preuve n'est pas spécifiquement réglementée et peut être rapportée par tous modes de preuve, conformément à l'article 8.8 du même Code, en ce compris par présomptions de fait reposant sur un ou plusieurs indices sérieux, précis et le cas échéant concordants, dont la valeur probante est laissée à l'appréciation du juge, conformément à l'article 8.29 du Code civil.

VI.1.b. <u>En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce</u>

34. Il est constant et non contesté comme tel que Monsieur B. Q. a été licencié par l'ASBL BRUSS'HELP moins de douze mois après le dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle pour des faits de harcèlement.

Il n'est pas contesté non plus que cette demande a été introduite selon les procédures en vigueur.

Il appartient donc à l'ASBL BRUSS'HELP de rapporter la preuve que Monsieur B. Q. a été licencié pour des motifs étrangers au dépôt de sa demande d'intervention et, pour autant que de besoin, suffisants à justifier raisonnablement son licenciement.

35. Les motifs invoqués par l'ASBL BRUSS'HELP à l'appui du licenciement de Monsieur B. Q. sont décrits en synthèse comme suit dans ses dernières conclusions d'appel :

- « *Ses absences non-justifiées à répétition, malgré les multiples rappels et avertissements émis par son employeurs à ce sujet ;*

[10] Guide social permanent – Droit du travail : commentaires, Partie I – Livre I – Titre V, Chapitre II, Section 2, n° 712.
[11] C.T. Mons, 15 novembre 2013, Orientations 2014/3, p. 22 ; T.T. Bruxelles, 3 septembre 2012, J.L.M.B. 2014/14, p. 676.

- *Son comportement inapproprié au travail : refus de donner suite aux injonctions faites par la direction de BRUSS'HELP, ses propos inappropriés à l'encontre des collaborateurs externes de BRUSS'HELP ainsi qu'à l'encontre du délégué à la gestion journalière ;*

- *Le non-respect des directives internes : le refus d'utiliser le logiciel SPSS et l'ordinateur sécurisé mis à disposition par BRUSS'HELP ainsi que la mise en péril de la confidentialité des données de l'association* ».

36. Si tous les motifs ainsi invoqués par l'ASBL BRUSS'HELP ne sont pas nécessairement prouvés à suffisance, la cour estime néanmoins qu'à tout le moins les deux éléments suivants sont prouvés avec un degré raisonnable de certitude :

- d'une part, le fait que les relations de Monsieur B. Q. avec certains de ses collègues et plus particulièrement avec Monsieur FB étaient tendues, voire conflictuelles, comme en attestent non seulement certains e-mails qu'il produit lui-même à son dossier, mais également la teneur même de sa demande d'intervention psychosociale formelle et le rapport établi ensuite par Mensura, duquel il ressort notamment ce qui suit, à la lueur de témoignages recueillis auprès d'autres travailleurs :

  - que « *la relation professionnelle entre Monsieur B. Q. et Monsieur [FB] était, dès le départ, défavorable* », « *Monsieur B. Q. ayant été engagé par l'ancien directeur qui, lui, était en conflit avec certains membres de l'équipe* » dont Monsieur FB était proche,

  - que Monsieur B. Q. et Monsieur FB « *étaient dans une situation de désaccord n'ayant pas la même vision de la situation, ni les mêmes idées* »,

  - que les idées de Monsieur B. Q. « *ne semblaient souvent pas correspondre à la vision et aux idées d'autres membres de l'équipe* » non plus,

  - que son « *comportement […] était […] perçu comme provocant, froid, désintéressé ou indifférent et [qu'il] pouvait employer des mots parfois irrespectueux/dénigrants envers certains collègues* »,

  - et qu'il « *avait du mal à accepter les critiques sur son travail […], arrivait régulièrement en retard en réunion et était souvent hors délai de projet* » ;

  à l'inverse, Monsieur FB « *est décrit [dans ces mêmes témoignages recueillis auprès d'autres travailleurs], comme étant expérimenté, diplomate, réservé* », même si « *nerveux par moment* » ; il est néanmoins également rapporté qu'il « *aurait tendance à textualiser son désaccord sans le verbaliser lors de réunions par*

exemple », notamment sous la forme de « *mails assez piquants* » et qu'il éprouverait également certaines difficultés « *à mettre des limites aux exigences quantitatives et serait, dès lors, souvent surchargé de travail* » ;

Monsieur FB a du reste reconnu lui-même, également dans le cadre de l'enquête menée par Mensura, qu' « *il y avait des tensions de manière générale et pas uniquement centrées sur Monsieur B. Q.* », tout en précisant « *estim[er] être resté en dehors des jeux de camps afin de pouvoir se concentrer sur sa mission* » ;

il a également reconnu s'être à l'occasion emporté envers Monsieur B. Q. en raison de son « *attitude provocante* », « *se positionn[ant] au-dessus des règles* » et s'être pour le surplus retrouvé dans « *une position difficile, entre Monsieur B. Q. et le Conseil d'Administration* » ;

quelles que soient leur cause et/ou les responsabilités des uns et/ou des autres dans leur genèse ou leur développement, il n'en demeure pas moins que ces tensions étaient réelles et qu'elles affectaient manifestement la bonne collaboration entre les parties et plus particulièrement entre Monsieur B. Q. et Monsieur FB ;

- et d'autre part le fait que Monsieur B. Q. a manifestement refusé dès le départ d'utiliser le logiciel SPSS pour les analyses statistiques qui lui furent confiées et privilégié sa propre méthodologie, alors même que quoiqu'il en dise, l'utilisation de ce logiciel était expressément prévue dans son descriptif de fonction, qu'il s'agissait du logiciel qui avait été utilisé par son prédécesseur et que sa méthodologie personnelle, basée sur le seul logiciel Excel, ne correspondait manifestement pas aux demandes et attentes légitimes et répétées de son employeur ;

  ce fait, qui n'est pas contesté comme tel non plus par Monsieur B. Q., qui se contente de tenter vainement de le justifier (en se prévalant au demeurant d'explications aussi diverses que fluctuantes) et d'en contester la pertinence, est également et pour autant que de besoin attesté par le rapport de Mensura, dont il ressort notamment ce qui suit (*sic*) :

  - que « *plusieurs témoins affirment avoir entendu Monsieur B. Q. refuser à plusieurs reprises d'utiliser le logiciel SPSS et aurait critiqué cet outil sans que celui-ci ne propose un autre programme en échange* »,

  - *que « Monsieur B. Q. dit ne pas avoir eu la possibilité d'utiliser ce logiciel, comme demandé par ses supérieurs, car il n'y avait pas accès. L'enquête a permis de démontrer que le demandeur avait toutes les informations nécessaires mis à sa disposition pour utiliser le logiciel SPSS* »,

- et encore que « *le demandeur a déclaré ne pas avoir les compétences requises pour utiliser les données statistiques à l'aide du logiciel SPSS. A nouveau, l'enquête a permis de démontrer que la hiérarchie a proposé, à plusieurs reprises de se familiariser avec le logiciel, soit seul, soit avec des collègues de l'ASBL. Le demandeur a également reçu l'information qu'il pouvait suivre la formation SPSS disponible. Enfin, le demandeur a également reçu un manuel d'utilisation qui explique comment utiliser SPSS* ».

37. La cour ne retiendra en revanche pas comme établies à suffisance les absences que l'ASBL BRUSS'HELP persiste à reprocher à Monsieur B. Q. dans la mesure où, si les reproches qui furent adressés à celui-ci à ce propos en son temps paraissent en partie fondés et pertinents, ne fût-ce qu'à défaut pour Monsieur B. Q. de préciser son emploi du temps notamment *via* l'agenda partagé, il semblerait toutefois qu'il ait fini par y remédier à tout le moins à partir du mois d'octobre 2019.

38. Cela étant, au vu des deux éléments retenus ci-avant sous le point 36., la cour estime que l'ASBL BRUSS'HELP disposait de motifs suffisants pour licencier Monsieur B. Q., *a fortiori* à partir du moment où elle décida, en septembre 2019, de confier la gestion journalière à Monsieur FB afin de tenter d'atténuer les tensions qui existaient au sein de l'équipe et où elle constata ensuite que Monsieur B. Q. n'entendait manifestement pas remettre ses positions en question, notamment dans ses rapports avec Monsieur FB (à tout le moins au-delà de la justification de son emploi du temps *via* l'agenda partagé), comme en atteste notamment la teneur de la lettre qu'il adressa lui-même à l'ASBL BRUSS'HELP le 7 novembre 2019, telle que partiellement retranscrite ci-avant, sous le point 20. du présent arrêt.

39. La cour estime enfin que l'ASBL prouve également, fût-ce par présomptions, que les éléments retenus ci-avant au titre de motifs suffisants pour licencier Monsieur B. Q. sont également étrangers à la demande d'intervention psychosociale informelle que celui-ci a déposée auprès de Mensura le 24 octobre 2019 et ce, au vu des éléments sérieux, précis et concordants suivants :

- le fait qu'ils sont, tous et comme tels, antérieurs au dépôt de cette demande ; il en va du reste de même de la problématique des absences de Monsieur B. Q., même si celui-ci finit semble-t-il par y remédier en octobre 2019, en justifiant plus avant son emploi du temps, notamment *via* l'agenda partagé ;

- le premier procès-verbal du conseil d'administration de l'ASBL BRUSS'HELP évoqué ci-avant, sous le point 14. du présent arrêt, duquel il ressort que Monsieur FB fut expressément chargé, dès le 5 septembre 2019, date à laquelle il fut chargé de la gestion journalière, d'intervenir auprès de Monsieur B. Q. concernant le fait qu'il n'est pas présent sur le lieu de travail ;

- le second procès-verbal du conseil d'administration de l'ASBL BRUSS'HELP évoqué ci-avant, sous le point 15. du présent arrêt, duquel il ressort que le licenciement de Monsieur B. Q. fut, sinon déjà décidé, en tout cas déjà expressément envisagé dès le 29 septembre 2019 ;

- et l'envoi des deux avertissements retranscrits ci-avant sous les points 16. et 17. du présent arrêt, dès les 9 et 29 octobre 2019, alors même que l'ASBL BRUSS'HELP ne fut informée par Mensura du dépôt de la demande d'intervention psychosociale formelle de Monsieur B. Q. que par courrier du 4 novembre suivant.

40. C'est à tort que Monsieur B. Q. prétend contester la pertinence de cette chronologie en se prévalant du fait qu'il en résulterait que l'ASBL BRUSS'HELP aurait en réalité renoncé à le licencier après la réunion du conseil d'administration du 29 septembre 2019, comme en attesterait le fait qu'elle se serait contentée de lui envoyer ensuite deux avertissements dans le seul but de se « *constituer un dossier* », et que ce ne serait qu'après le dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle qu'elle aurait à nouveau décidé de le licencier en se prévalant précisément de ces deux avertissements à l'appui de sa décision.

Si l'on peut effectivement s'étonner du délai écoulé entre la réunion du conseil d'administration du 29 septembre 2019 et la notification du licenciement de Monsieur B. Q. en date du 15 janvier 2020, il ne saurait cependant en être déduit que l'ASBL BRUSS'HELP aurait pour autant renoncé à licencier Monsieur B. Q. comme elle l'envisageait ; aucun élément objectif du dossier ne permet en tout cas de le présumer, l'ASBL se prévalant par ailleurs à cet égard du fait qu'il fallut du temps à Monsieur FB pour s'acclimater à sa nouvelle fonction et qu'il fallut également plusieurs mois au conseil d'administration lui-même pour réorganiser l'association et redéfinir les fonctions et postes de chaque membre du personnel.

Il n'est par ailleurs pas déraisonnable que l'ASBL BRUSS'HELP ait attendu d'envoyer deux avertissements à Monsieur B. Q. avant de procéder effectivement à son licenciement quelques semaines plus tard, nonobstant le dépôt de sa demande d'intervention psychosociale formelle, à défaut de réaction positive de sa part ; les motifs invoqués à l'appui de ce licenciement n'en sont pas moins étrangers au dépôt de cette demande.

41. Il importe par ailleurs peu que tout ou partie des motifs invoqués par l'ASBL BRUSS'HELP et retenus ci-avant par la cour correspondent à des faits dont Monsieur B. Q. s'est prévalu à l'appui de sa demande d'intervention psychosociale formelle.

Cette correspondance est en effet sans incidence sur le caractère étranger desdits motifs comme cela résulte de la jurisprudence évoquée ci-avant, sous le point 31. du présent arrêt, à laquelle la cour se rallie sans réserve.

42. C'est enfin également en vain à cet égard que Monsieur B. Q. prétend se prévaloir du fait que dans ses conclusions, le rapport de Mensura pointe certaines lacunes dans le chef de Monsieur FB et préconise certaines mesures de prévention collectives, notamment en matière de gestion des tensions et des conflits, de respect au travail et de communication.

Il n'appartient en effet pas à la cour de se prononcer sur le fondement et la pertinence de la demande d'intervention psychosociale informelle introduite par Monsieur B. Q., mais uniquement sur la question de savoir si le licenciement dont il a fait l'objet après l'introduction de cette demande constitue une mesure de représailles à son encontre de ce seul fait.

Or, tel n'est précisément pas le cas au vu des motifs invoqués à l'appui de ce licenciement par l'ASBL BRUSS'HELP qui ont été reconnus ci-avant par la cour comme étant non seulement suffisants mais également étrangers à l'introduction de la demande d'intervention.

VI.1.c. En conclusion

43. Le jugement dont appel sera réformé en ce qu'il a condamné l'ASBL BRUSS'HELP à payer à Monsieur B. Q. l'indemnité prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996, et Monsieur B. Q. sera en conséquence débouté de sa demande de ce chef.

VI.2. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

44. Les parties ont longuement conclu de part et d'autre sur les dispositions et principes applicables en la matière dans le secteur public, à défaut de pouvoir y appliquer comme telle la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement qui n'est applicable que dans le secteur privé.

45. La cour n'examinera cependant pas cette question.

La réponse à y apporter en droit est en effet sans incidence sur la solution du présent litige, dans la mesure où la cour a déjà constaté ci-avant que Monsieur B. Q. a été licencié pour des motifs suffisants.

Et quitte à paraphraser l'article 8 de ladite convention collective de travail, la cour observe en outre et pour autant que de besoin que les motifs retenus à ce titre sont en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur B. Q., qu'ils sont également fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, ne fût-ce qu'au vu des difficultés de communication et de collaboration constatées, et qu'il ne ressort d'aucun

élément objectif du dossier que la décision de licencier Monsieur B. Q. pour ces motifs n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Force est pour le surplus et en tout état de cause de constater que Monsieur B. Q. ne prouve pas le contraire et ce, alors même que la charge de la preuve du caractère prétendument manifestement déraisonnable de son licenciement lui incombe en toute hypothèse, que ce soit en vertu de l'article 8.4, alinéa 1er du Code civil, ou en vertu de l'article 10, 3ème tiret de la convention collective de travail n° 109, à supposer que celle-ci soit applicable en l'espèce, fût-ce par analogie (Monsieur B. Q. n'a en effet pas demandé à l'ASBL BRUSS'HELP de lui communiquer les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement dans le délai prévu à cet effet par l'article 4 de la convention collective de travail).

46. Le jugement dont appel sera donc également réformé en ce qu'il a condamné l'ASBL BRUSS'HELP à payer à Monsieur B. Q. une « *indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de travail* », et Monsieur B. Q. sera en conséquence débouté de sa demande originaire de ce chef.

VI.3. <u>Quant au solde de pécule de vacances</u>

47. L'ASBL BRUSS'HELP, qui reconnaît avoir mal calculé à l'origine le pécule de vacances dû à Monsieur B. Q. à la suite de son licenciement, précise et prouve s'être ensuite acquittée d'une somme complémentaire de 1.427,87 € bruts à ce titre et ce, dès avant l'introduction de la présente procédure.

Elle demande en conséquence à la cour de déclarer sans objet cette demande de Monsieur B. Q.

48. Monsieur B. Q. persiste néanmoins, en termes de conclusions d'appel, à prétendre n'avoir pas perçu ce solde.

Lors de l'audience de plaidoirie, sur interpellation de la cour, le conseil de Monsieur B. Q. a déclaré qu'il se référait à justice quant à cette demande.

49. Au vu des éléments invoqués et produits par l'ASBL BRUSS'HELP et en l'absence de tout élément précis de contestation formulé par Monsieur B. Q. à l'encontre de ces éléments, la cour juge que cette demande est effectivement sans objet.

Le jugement dont appel sera donc réformé en ce sens.

VI.4. <u>Quant aux 6 jours non payés en octobre 2019</u>

50. Au vu des éléments invoqués par Monsieur B. Q. à l'appui de sa demande de ce chef, la cour estime que cette demande est fondée.

Le fait que Monsieur B. Q. ne se soit pas strictement conformé aux modalités en vigueur pour déclarer, notamment *via* l'agenda partagé, certaines de ses activités et/ou absences rémunérées, ne suffit en effet pas, à l'estime de la cour, à le priver de son droit à la rémunération y afférente, *a fortiori* durant le mois d'octobre 2019, mois durant lequel il n'est pas contesté que Monsieur B. Q. a rencontré des difficultés d'accès à cet agenda.

51. Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a condamné l'ASBL BRUSS'HELP à payer à Monsieur B. Q. la somme de 515,53 € bruts à ce titre, ce montant ne faisant comme tel l'objet d'aucune contestation de la part de l'ASBL, fût-ce à titre subsidiaire.

VII. LA DEMANDE NOUVELLE DE MONSIEUR B. Q.

VII.1. Objet de cette demande nouvelle et position des parties

52. Aux termes des conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe de la cour le 5 septembre 2022, Monsieur B. Q. a postulé, pour la première fois, la condamnation de l'ASBL BRUSS'HELP à lui payer un montant de 5.000,00 € à titre de dommages et intérêts, pour défaut d'audition préalable à son licenciement et perte d'une chance de conserver son emploi.

53. L'ASBL BRUSS'HELP conteste, outre le fondement de cette demande, sa recevabilité même en ce qu'elle ne serait pas fondée sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance comme requis par l'article 807 du Code judiciaire, et en ce qu'elle serait en outre et en tout état de cause prescrite conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

VII.2. Quant à la recevabilité de cette demande nouvelle au regard de l'article 807 du Code judiciaire

VII.2.a. En droit : dispositions et principes applicables

54. Selon l'article 807 du Code judiciaire, « *la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si les conclusions, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente* ».

55. La doctrine précise à cet égard ce qui suit :

« *Un lien suffisant doit exister entre la demande initiale et la demande nouvelle, mais le texte ne requiert pas que celle-ci soit exclusivement fondée sur un acte ou un fait invoqué dans la citation et lorsqu'elle est fondée sur un autre fait ou un autre acte que ceux-ci présentent un lien avec le fait ou l'acte invoqué dans la citation* »[12].

Il y a par ailleurs lieu de tenir compte « *de la finalité de la demande nouvelle qui est de permettre aux parties de terminer le litige dans son ensemble ; elle doit permettre d'appréhender le lien entre les deux demandes dans le contexte non seulement des faits invoqués mais aussi du cadre général du litige* »[13].

56. De même, après s'être montrée relativement stricte dans son appréciation de la connexité requise entre le fondement de la demande originaire et le fondement de la demande nouvelle, la Cour de cassation considère actuellement que, pour autant qu'elle trouve à tout le moins partiellement appui sur un fait ou un acte invoqué dans l'acte introductif d'instance, une demande nouvelle est recevable si elle prend également appui sur d'autres faits ou actes et ce, même si la demande nouvelle n'est pas virtuellement ou implicitement contenue dans la demande originaire[14] ou si les autres faits ou actes invoqués à l'appui de la demande nouvelle ne présentent pas de lien avec ceux qui sont invoqués dans l'acte introductif d'instance[15].

La jurisprudence des juridictions de fond va au demeurant dans le même sens[16].

57. Les considérations qui précèdent valent également en degré d'appel à défaut de toute disposition légale contraire (cf. article 1042 du Code judiciaire), en manière telle qu'une demande nouvelle formulée pour la première fois en degré d'appel est recevable si elle est fondée sur un fait ou un acte invoqué dans la citation[17], soit dans l'acte introductif de l'instance originaire.

VII.2.b. <u>En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce</u>

58. En l'espèce, la cour constate que s'il est exact que Monsieur B. Q. n'a pas fait état, dans sa requête introductive d'instance, du fait qu'il avait été licencié sans avoir été préalablement entendu, il n'en demeure cependant pas moins que sa demande nouvelle se

[12] G. de Leval et autres, Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil, Larcier 2021, p. 337.
[13] *Idem*, p. 338.
[14] Voir notamment : Cass. 29 novembre 2002, C.00.0729.N, www.juportal.be.
[15] Voir notamment : Cass. 6 novembre 2014, J.L.M.B. 2015, p. 1020 et Cass. 26 décembre 2014, C.14.0201.N, www.juridat.be.
[16] Voir notamment : Liège, 22 janvier 2015, R.G. n° 2012/38, www.juridat.be.
[17] Voir notamment en ce sens : G. de Leval et autres, précités, p. 340 ; Cass. 16 mars 2012, C.08023.F – C.090590.F, www.juportal.be.

fonde à tout le moins sur un fait et/ou un acte qui était invoqué dans cette requête, à savoir son licenciement.

59. Se ralliant à la doctrine et à la jurisprudences citées ci-avant, en ce qu'elles sont conformes à la *ratio legis* des dispositions légales invoquées, la cour estime que ce constat suffit à tenir pour recevable la demande nouvelle de Monsieur B. Q. introduite pour la première fois en degré d'appel, à tout le moins au regard de l'article 807 du Code judiciaire.

VII.3. Quant à la prescription de cette demande nouvelle

VII.3.a. En droit : dispositions et principes applicables

60. Selon l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat* ».

61. Comme le relève la doctrine en la matière, « *les termes « actions naissant du contrat de travail » sont interprétés très largement par la jurisprudence : il suffit simplement que l'action n'ait pu naître sans le contrat de travail*[18] *et ce, même si elle trouve son fondement dans d'autres dispositions que celles de la loi sur les contrats de travail*[19]*.*

Aussi, toute action qui a pour objet l'exécution d'un avantage lié au contrat de travail et dont la cause se fonde sur un fait lié à l'exécution de ce contrat est en principe soumise à la prescription contractuelle d'un an »[20].

Ainsi en va-t-il notamment des actions du travailleur qui trouvent leur source dans la rupture de son contrat de travail, telles que les actions en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de protection, d'une indemnité pour licenciement abusif ou d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable[21].

62. Ce n'est que si l'action trouve par ailleurs sa cause dans une infraction pénale que le travailleur peut, le cas échéant, revendiquer le bénéfice du délai de prescription applicable à l'action civile de cinq ans, conformément à l'article 2262*bis* du Code civil[22].

---

[18] *C. trav. Bruxelles, 18 avril 2006, J.T.T., 2006, p. 378.*

[19] *W. RAUWS, « De verjaring in het arbeidsrecht », dans De verjaring. Vierde Antwerps juristencongres, Anvers-Oxford, Intersentia, 2007, p. 6 ; P. BRICOUT, « Beschouwingen bij de verjaring in het arbeidsrecht », dans La doctrine juridictionnelle du droit pénal social, Larcier, Bruxelles, 2010, pp. 746- 751.*

[20] A. Vermote, La prescription en droit social, Wolters Kluwer – Etudes pratiques de droit social 2022/3, n° 54.

[21] *Idem* et les références citées dans cet ouvrage.

[22] *Idem*, n° 55.

Tel n'est cependant pas le cas notamment d'une action en dommages et intérêts pour abus de droit de licencier ou de toute autre action en dommages et intérêts fondée sur les articles 1134 et/ou 1382 de l'ancien Code civil, ces dispositions n'étant pas sanctionnées pénalement[23].

63. Quant à l'effet interruptif de l'acte introductif d'instance prévu par l'article 2244, § 1er de l'ancien Code civil, il ne se produit « *que pour la demande qui y est exprimée, indépendamment de toute demande qui serait formée par la suite dans le cours du procès ; son effet interruptif ne se transmet donc pas d'une demande à une autre* »[24].

La jurisprudence admet, certes, d'étendre le bénéfice de cette interruption aux demandes nouvelles qui sont « *virtuellement comprises* » dans la demande initiale[25].

Il est cependant généralement considéré à cet égard qu'une demande en dommages et intérêts pour licenciement abusif n'est pas virtuellement comprise dans une demande d'indemnité compensatoire de préavis, ces demandes ne portant pas sur le même objet[26].

VII.3.b. <u>En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce</u>

64. La cour estime que la demande nouvelle de Monsieur B. Q. tendant à la condamnation de l'ASBL BRUSS'HELP à des dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable à son licenciement est effectivement prescrite au regard de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qu'elle a été introduite plus d'un an après la cessation de son contrat de travail, alors même qu'il s'agit d'une action trouvant sa source dans (la rupture de) ce contrat.

Le fait que l'obligation d'audition préalable dont Monsieur B. Q. se prévaut à l'appui de sa demande ne soit pas imposée par ladite loi mais résulte d'un principe général de droit administratif n'y change rien, en ce qu'elle est, comme telle, indissociable de son contrat et de sa rupture.

65. C'est pour le surplus à tort que Monsieur B. Q. prétend que cette demande était virtuellement comprise dans sa demande de « *dommages et intérêts pour licenciement déraisonnable* ».

Cette dernière demande était en effet exclusivement formulée en lien avec les motifs de son licenciement, comme l'indique à suffisance le fait que Monsieur B. Q. invoquait à son appui

[23] *Idem*, n° 51.
[24] *Idem*, n° 19.
[25] *Idem*, n° 19.
[26] Voir notamment en ce sens : Cass., 7 mai 2001, S.00.0047.N, www.juportal.be et C.T. Bruxelles, 17 mars 2014, J.T.T., 2014, p. 311.

le bénéfice de la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement, et nullement avec la manière dont il fut procédé à son licenciement, à savoir sans avoir été précédé de son audition.

Ces deux demandes portent en outre clairement sur deux objets différents, à savoir d'une part, la sanction du caractère prétendument déraisonnable du licenciement et d'autre part, l'indemnisation du préjudice allégué par Monsieur B. Q. en termes de perte d'une chance de conserver son emploi.

66. Il en résulte que la nouvelle demande de Monsieur B. Q. tendant à la condamnation de l'ASBL BRUSS'HELP au paiement de dommages et intérêts pour défaut d'audition préalable ne peut bénéficier de l'effet interruptif de l'acte introductif par lequel il a introduit sa demande en indemnité pour licenciement déraisonnable.

VII.4. <u>En conclusion</u>

67. La demande nouvelle de Monsieur B. Q. sera déclarée prescrite.

VIII. <u>LES DÉPENS</u>

68. L'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire dispose que tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens à la charge de la partie qui a succombé.

Le dernier alinéa de cette disposition prévoit par ailleurs que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

La doctrine précise à cet égard que « *cette disposition offre la faculté au juge, en cas de victoire partielle, de répartir les dépens entre les parties* » et ce, selon des modalités qu'il lui appartient de déterminer discrétionnairement[27].

Cette disposition est pour le surplus également applicable en degré d'appel, en vertu de l'article 1042 du Code judiciaire.

69. En l'espèce, Monsieur B. Q. a été débouté de la plus grande partie de ses demandes, puisqu'il n'obtient *in fine* gain de cause que sur sa demande relative aux 6 jours non rémunérés d'octobre 2019.

70. Tenant néanmoins compte de la mesure dans laquelle Monsieur B. Q. a ainsi obtenu gain de cause (à savoir à concurrence d'un montant de 515,53 € en principal), comme du fait

[27] G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 2.124.

que l'introduction de la présente procédure ne fut en tout état de cause pas vaine, la cour décide de compenser les dépens comme suit entre les parties :

- mise à la charge de l'ASBL BRUSS'HELP de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont Monsieur B. Q. a fait l'avance en instance à concurrence d'un montant de 20,00 €,

- délaissement à la charge de l'ASBL BRUSS'HELP de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a elle-même fait l'avance lors de l'introduction de son appel à concurrence de 20,00 €,

- mise à la charge de l'ASBL BRUSS'HELP d'une indemnité de procédure d'instance en faveur de Monsieur B. Q., évaluée *ex aequo et bono* par la cour à 300,00 €, étant le montant de base applicable aux affaires évaluables en argent dont la valeur se situe entre 250,01 et 750,00 € [28],

- et mise à la charge de Monsieur B. Q. d'une indemnité de procédure d'appel évaluée *ex aequo et bono* par la cour à 2.700,00 € en faveur de l'ASBL BRUSS'HELP, étant l'indemnité de procédure lui revenant à concurrence de 3.000,00 € (montant de base applicable aux affaires évaluables en argent dont la valeur se situe entre 20.000,01 et 40.000,00 €), sous déduction de l'indemnité de procédure revenant à Monsieur B. Q., elle-même évaluée *ex aequo et bono* par la cour à 300,00 €.

IX. LA DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel de l'ASBL BRUSS'HELP recevable ;

Le déclare fondé dans la mesure suivante :

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL BRUSS'HELP à payer à Monsieur B. Q. :

[28] Il n'y a en revanche pas lieu d'allouer à l'ASBL BRUSS'HELP une indemnité de procédure d'instance, puisqu'elle n'était pas représentée par un avocat devant le tribunal.

- **l'indemnité prévue par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996,**
- **une « *indemnité pour licenciement déraisonnable équivalente à 17 semaines de travail* » et Monsieur B. Q. sera débouté de sa demande originaire de ce chef,**
- **et la somme de 1.427,87 € bruts à titre de pécules de vacances ;**

Déboute Monsieur B. Q. de ses demandes originaires du chef de l'indemnité prévue par l'article 32tredecis de la loi du 4 août 1996 et d'une indemnité pour licenciement déraisonnable ;

Dit pour droit que la demande originaire de Monsieur B. Q. du chef de pécule de vacances est sans objet ;

Confirme en revanche le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'ASBL BRUSS'HELP à payer à Monsieur B. Q. la somme de 515,53 € bruts à titre de rémunération de 6 jours d'octobre 2019, à majorer des intérêts calculés au taux légal à partir de sa date d'exigibilité ;

Condamne l'ASBL BRUSS'HELP aux dépens d'instance, liquidés comme suit dans le chef de Monsieur B. Q. :

- **20,00 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance en instance,**
- **300,00 € à titre d'indemnité de procédure,**

Délaisse à la charge de l'ASBL BRUSS'HELP la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a elle-même fait l'avance lors de l'introduction de son appel à concurrence de 20,00 € ;

Et condamne Monsieur B. Q. à l'indemnité de procédure d'appel revenant à l'ASBL BRUSS'HELP, liquidée par la cour à 2.700,00 €.

*

* *

Cet arrêt est rendu et signé par :

A. T., conseiller e.m.,
A. C., conseiller social au titre d'employeur,
B. M., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. O., greffier

G. O., B. M., A. C., A. T.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 15 novembre 2024, où étaient présents :

A. T., conseiller e.m.,
G. O., greffier

G. O. A. T.