

du 22 juin 2018, il incombait à la S.A. L. d'entendre *Sandra*, en compagnie de son représentant syndical, avant de lui notifier son licenciement.

5.3.7. L'audition aurait éventuellement permis à *Sandra* de préserver son emploi mais certainement d'atténuer le choc de la rupture, consécutive à l'accident du travail du 22 juin 2018. En ne réservant pas suite à la demande expresse de *Sandra* d'être entendue en présence d'un délégué syndical et en la licenciant immédiatement après l'incident du 22 juin 2018, la S.A. L. a commis une faute.

5.3.8. La preuve du dommage – distinct de l'indemnité de rupture – est rapportée notamment par la reconnaissance de l'accident du travail par l'assureur-loi. Une incapacité permanente de 3 pour cent est retenue, ce qui démontre que la souffrance de *Sandra*, en lien direct avec la dégradation de sa relation professionnelle avec la S.A. L., a eu des répercussions durables et certaines sur son état de santé.

5.3.9. *Sandra* dépose également plusieurs rapports médicaux qui établissent le lien entre l'état psychologique et la situation professionnelle.

5.3.10. Certes, la S.A. L. n'est pas exclusivement responsable des difficultés psychologiques de *Sandra*, d'autant plus que la décision de licencier n'a pas été jugée manifestement déraisonnable. Toutefois, les circonstances du licenciement sont en l'espèce condamnables. La cour est d'avis que si la S.A. L. avait fait preuve de la considération minimale requise à l'égard de *Sandra*, en donnant suite à sa demande d'entretien en présence d'un délégué syndical, le sentiment d'isolement de *Sandra*, qui a mené aux événements du 22 juin 2018, n'aurait pas été aussi exacerbé.

Le lien entre la faute et le dommage est également établi.

5.3.11. *Sandra* fixe le montant du dommage, *ex aequo et bono*, à la somme de 9.937,83 euros, équivalente à treize semaines de rémunération. S'agissant exclusivement d'un dommage moral, l'évaluation forfaitaire s'impose en effet. Le montant sollicité par *Sandra* semble excessif et peut être raisonnablement réduit à la somme de 2.500 euros.

L'appel est, dans cette mesure, fondé.

(...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : Mmes **M. Messiaen, M. Brancato** et M. **D. Spiniello**.

Greffier : M. **V. Di Caro**.

Plaid. : M<sup>es</sup> **S. Menna** et **H.-E. Filali** (*loco* **C. Debehault, K. Derepere** et **E. Duden**).

J.L.M.B. 24/123

## Observations

### **L'absence d'audition préalable et la survenance d'un accident du travail rendent-elles le licenciement abusif ?**

1.

Dans l'arrêt commenté, la cour du travail a été amenée à se prononcer sur le caractère abusif d'un licenciement intervenu sans audition préalable, alors qu'aucune disposition légale ou réglementaire n'imposait à l'employeur de procéder à pareille audition. La travailleuse avait néanmoins demandé à être entendue à la suite de la réception de plusieurs courriers d'avertissement et sentant son emploi menacé. Toutefois, en raison d'un nouvel incident, la travailleuse s'est retrouvée en incapacité de travail jusqu'à la veille de son licenciement.

La cour a considéré qu'en ne donnant pas suite à la demande d'entretien formulée par la travailleuse, l'employeur n'a pas fait preuve de la considération minimale requise à son égard et a donc adopté un comportement fautif.

De cette faute résulte un dommage, distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, dont la preuve est, suivant la cour, rapportée par la reconnaissance d'un accident du travail par l'assureur-loi. Afin de réparer ce dommage, la cour condamne l'employeur à payer à la travailleuse la somme de 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

2.

L'abus de droit, qui permet de caractériser un licenciement abusif, ne s'identifie pas au licenciement manifestement déraisonnable, ce dernier étant régi par la convention collective de travail n° 109 concernant la motivation du licenciement. Il est tout entier soumis aux règles du droit civil.

La prohibition de l'abus de droit trouve sa source, en matière contractuelle, dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions et plus particulièrement dans la fonction modératrice de la bonne foi<sup>3</sup>, consacrée par l'article 5.73, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil (auparavant, articles 1134, alinéa 3, et 1135 de l'ancien Code civil). Ce principe condamne l'usage du droit qui revêt un caractère anormal<sup>4</sup>. La prohibition générale de l'abus de droit est désormais explicitement inscrite dans le Code civil.

Reprenant l'enseignement constant de la Cour de cassation, l'article 1.10 prévoit que l'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances<sup>5</sup>. Il y a donc abus du droit de licencier lorsque ce droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent<sup>6</sup>.

3.

Pour qu'un licenciement puisse être constitutif d'un abus de droit, il faut en premier lieu qu'une faute soit constatée dans le chef de l'auteur du congé. Le travailleur souhaitant faire reconnaître le caractère abusif de son licenciement doit dès lors apporter la preuve d'une faute dans le chef de l'employeur, distincte du simple fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail<sup>7</sup>.

Il faut en outre que cette faute soit manifeste. La faute manifeste est l'élément principal de la définition de la Cour de cassation de sorte qu'en matière d'abus de droit de licencier, le contrôle du juge du fond revêt un caractère marginal et porte sur l'écart manifeste<sup>8</sup>.

Parmi les critères habituellement retenus par la Cour de cassation pour déterminer l'existence d'un abus de droit, trois sont principalement mis en avant par la jurisprudence en droit du travail, à savoir l'intention de nuire, le détournement du droit de sa finalité ou les circonstances dans lesquelles est intervenu le licenciement<sup>9</sup>. Ainsi, pour justifier sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif, le travailleur doit apporter la preuve que l'acte de rupture lui-même ou les circonstances l'entourant sont constitutifs d'un abus de droit<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> A. DE BERSAQUES, « L'abus de droit », *R.C.J.B.*, 1953, p. 280.

<sup>4</sup> L. CAMPION, *La théorie de l'abus de droit, de l'exercice antisocial des droits subjectifs*, Bruxelles, Bruylant, 1925, p. 4.

<sup>5</sup> Voy. not. Cass., 10 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, p. 28 ; Cass., 1<sup>er</sup> février 1996, *Arr. Cass.*, 1996, p. 139 ; Cass., 18 février 1988, *Pas.*, 1988, I, p. 728 ; Cass., 20 novembre 1987, *Pas.*, 1988, I, p. 337.

<sup>6</sup> Cass. 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155 ; Cass., 18 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 117, note P. JOASSART ; Cass., 9 octobre 2017, *cette revue*, 2018, p. 118, note F. KÉFER et R. LINGUELET.

<sup>7</sup> Cass., 4 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 119.

<sup>8</sup> D. CUYPERS, *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag*, Gand, Larcier, 2002, p. 27.

<sup>9</sup> J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, coll. scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, p. 146.

<sup>10</sup> J. CLESSE et A. MORTIER, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Ch.-É. Clesse et S. Gilson (dir.), Limal, Anthemis, 2009, pp. 30 et s.

Dans le cas d'espèce, c'est plus particulièrement l'absence d'audition préalable au licenciement, bien que l'employeur n'y fût pas tenu, qui a été considérée comme constitutive d'une faute dans le chef de l'employeur dès lors que pareille audition aurait permis d'atténuer le choc de la rupture (point 5.3.7. de l'arrêt commenté).

4.

La question de l'audition d'un travailleur préalablement à son licenciement est fréquente pour les travailleurs contractuels du secteur public. Cette question ne s'articule en revanche habituellement pas sur la notion d'abus de droit, mais sur le principe *audi alteram partem*. Le dommage qui résulte du non-respect de celui-ci par un employeur public s'apprécie quant à lui en termes de perte de chance de conserver son emploi dans le chef du travailleur<sup>11</sup>. La récente loi du 13 mars 2024 sur la motivation des licenciements et des licenciements manifestement déraisonnables des travailleurs contractuels du secteur public<sup>12</sup> renforce ce principe et prévoit, en son article 3, l'obligation pour l'employeur public de procéder à l'audition préalable du travailleur qu'il souhaite licencier pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement<sup>13</sup>.

Le principe *audi alteram partem* n'est par contre pas applicable aux travailleurs occupés par une entreprise du secteur privé à l'exception des cas où une procédure spécifique est prévue par le contrat de travail, le règlement de travail ou une convention collective de travail<sup>14</sup>.

Toutefois, l'absence d'obligation d'entendre un travailleur préalablement à son licenciement ne signifie pas que le fait de ne pas procéder à une telle audition ne peut pas être considéré comme constitutif d'une faute<sup>15</sup>. L'absence d'audition peut en effet être prise en compte afin d'apprécier les circonstances entourant le licenciement<sup>16</sup>. Ainsi, la jurisprudence considère parfois qu'en dépit du fait que l'audition n'est pas un préalable obligé au licenciement, l'absence de celle-ci démontre une légèreté dans la prise de décision qui est de nature à rendre la rupture abusive, sans toutefois épingle la base légale permettant de conclure à une faute dans le chef de l'employeur<sup>17</sup>. Certains considèrent néanmoins que repose sur l'employeur une obligation morale d'auditionner un travailleur préalablement à son licenciement<sup>18</sup> de sorte qu'en ne procédant pas à une telle audition, il viole le principe général de bonne foi, ou encore les égards mutuels que se doivent employeurs et travailleurs en vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>19</sup>.

Dans l'arrêt commenté, c'est ce dernier fondement qui semble avoir été retenu afin d'établir une faute dans le chef de l'employeur. La cour a en effet considéré qu'en

<sup>11</sup> C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 228 ; C. trav. Mons, 26 janvier 2018, *cette revue*, 2018, p. 1847 ; C. trav. Bruxelles, 12 mai 2021, *J.T.T.*, 2022, p. 25 ; H. DECKERS, « La sanction de l'absence d'audition préalable au licenciement d'un agent contractuel du secteur public », *Chron. D.S.*, 2013, p. 347.

<sup>12</sup> *M.B.*, 20 mars 2024, p. 33254.

<sup>13</sup> Cette loi est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2024 (article 5).

<sup>14</sup> Trib. trav. Bruxelles (1<sup>re</sup> ch.), 11 janvier 2019, inédit, cité par H.-Fr. LENAERTS, N. THOLEN, B. VANSCHOEBEKE, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS et A. WITTERS, *La rupture du contrat de travail – Chronique de jurisprudence 2016-2020*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 542 ; C. trav. Gand, sect. Bruges, 18 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 51 ; C. trav. Bruxelles, 6 décembre 1995, *J.T.T.*, 1996, p. 237 ; C. trav. Liège, div. Namur, 24 avril 2018, *cette revue*, 2018, p. 1836 ; C. trav. Gand, 13 novembre 2017, *J.T.T.*, 2019, p. 75 ; C. trav. Liège, div. Namur, 7 février 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 253.

<sup>15</sup> C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2000, *Chron. D.S.*, 2002, p. 43.

<sup>16</sup> Trib. trav. Liège, div. Namur (3<sup>e</sup> ch.), 14 janvier 2020, *J.T.T.*, 2020, n° 14, pp. 283 à 287.

<sup>17</sup> C. trav. Liège, 13 mars 2003, cité par Ch.-É. CLESSE, *Le licenciement abusif*, Bruxelles, Kluwer, 2005, p. 8 ; C. trav. Bruxelles, 11 décembre 2000, *Chron. D.S.*, 2002, p. 43.

<sup>18</sup> M. DE VOS, « De diligentie- en gematigheidsplicht van de werkgever bij de kennisverwerving van de dringende reden : Deel I », *Orientations*, 1996, n° 11, p. 371.

<sup>19</sup> Ch.-É. CLESSE, *Le licenciement abusif*, op. cit., p. 9 ; V. VANNES, « L'émergence du devoir de loyauté dans la matière du congé pour motif grave » in R. De Corte et al., *De taal is gans het recht : Liber Amicorum Willy van Eeckhoutte*, Malines, Kluwer, 2018, p. 183

ne procédant pas à l'audition de la travailleuse, l'employeur n'a pas fait preuve de la considération minimale requise à son égard. L'on peut toutefois regretter que la cour n'ait pas identifié précisément l'obligation violée par l'employeur.

5.

Constater une faute manifeste n'est toutefois pas suffisant, encore faut-il que le travailleur parvienne à démontrer que cette faute, en l'espèce l'absence d'audition préalable, lui a causé un dommage distinct de la rupture du contrat de travail tel que, par exemple, une atteinte à son honneur ou à sa dignité. La Cour de cassation exige en effet un dommage entièrement distinct de celui réparé par l'indemnité de congé<sup>20</sup>, laquelle couvre, de manière forfaitaire, tout le dommage, matériel et moral, qui découlerait d'une rupture irrégulière du contrat de travail<sup>21</sup>.

Concernant la réparation de ce dommage, la finale de l'article 1.10 du Code civil énonce la sanction de l'abus de droit, à savoir la réduction à son usage normal sans préjudice de la réparation du dommage que l'abus a causé. Les travaux parlementaires précisent par ailleurs que la réparation du préjudice subi peut se faire soit en nature, soit sous la forme de dommages et intérêts<sup>22</sup>. Face à un abus du droit de licencier, l'on voit toutefois mal comment ce droit pourrait être réduit à son usage normal sans aller à l'encontre des principes d'irrévocabilité du congé<sup>23</sup> et de pouvoir de résiliation unilatérale<sup>24</sup>. Seule la réparation sous forme de dommages et intérêts nous semble donc applicable en cas de licenciement abusif.

6.

Dans l'arrêt commenté, la cour a retenu un dommage moral, distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, objectivé par la reconnaissance de l'accident du travail par l'assureur-loi. Dès lors qu'il est question d'un accident du travail, un détour par le régime dérogatoire de responsabilité civile induit par l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail s'impose. En effet, les règles de responsabilité applicables aux accidents du travail diffèrent de celles régissant habituellement la responsabilité civile en ce qu'elles ne se basent pas sur le concept de faute, mais de risque professionnel.

La loi du 10 avril 1971 prévoit ainsi l'indemnisation partielle, forfaitaire<sup>25</sup> et automatique<sup>26</sup> des dommages liés à la personne des victimes d'accident du travail. En contrepartie du caractère automatique de la réparation, la responsabilité de l'employeur, ses mandataires et préposés ne peut, en principe, pas être mise en cause dans le cadre d'un accident du travail<sup>27</sup>. La réparation des accidents du travail est donc basée sur le principe de l'immunité de responsabilité civile du responsable de l'accident de sorte qu'en règle le seul débiteur de la réparation du dommage est l'entreprise d'assurances, également

<sup>20</sup> H. MORMONT, « La règle anti-cumul de l'article 9, paragraphe 3, de la convention collective de travail n° 109 » in J. Clesse, Q. Detienne et F. Kéfer (dir.), *Questions actuelles de droit social*, coll. CUP, vol. 225, Liège, Anthesis, 2023, p. 126 ; Cass., 19 février 1975, *Pas.*, 1975, I, p. 622.

<sup>21</sup> Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410, note C. WANTIEZ.

<sup>22</sup> Proposition de loi portant le livre 1<sup>er</sup> « Dispositions générales » du Code civil, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-2021, n° 55-1805/00, p. 23.

<sup>23</sup> J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, *op. cit.*, p. 35.

<sup>24</sup> M. JAMOULLE, « Droit et pouvoir de résiliation unilatérale dans le louage de service », note sous Cass., 16 octobre 1969, *R.C.J.B.*, 1970, pp. 540 et s.

<sup>25</sup> L. VAN GOSSUM, « Du recours des personnes préjudiciées contre l'employeur responsable d'un accident du travail mortel », *Bull. ass.*, 2001, p. 306.

<sup>26</sup> M. JOURDAN et S. REMOUCHAMPS, *Accident (sur le chemin) du travail : responsabilité et subrogation légale*, Waterloo, Kluwer, 2013, p. 3.

<sup>27</sup> Les dommages causés aux biens de la victime sont en revanche exclus du champ d'application de la loi de sorte qu'une action à l'encontre de l'employeur, ses préposés ou mandataires reste possible.

appelée « assureur-loi », ou, à défaut, Fedris<sup>28</sup>. Ce principe est interprété de manière stricte<sup>29</sup> et des exceptions à celui-ci sont prévues à l'article 46 de la loi du 10 avril 1971.

L'on peut ainsi se demander si, comme l'a fait la cour du travail dans l'arrêt commenté, la condamnation de l'employeur à indemniser un dommage moral dont la preuve est rapportée par l'existence d'un accident du travail est compatible avec le principe de l'immunité de responsabilité civile dès lors que l'espèce ne semble entrer dans aucune exception de l'article 46. On peut par ailleurs s'étonner que la preuve du dommage subi par le licenciement ressorte d'un événement ayant précédé ce licenciement.

Simon GOFFIN  
Assistant à l'ULiège  
Avocat au barreau de Liège-Huy

## Cour du travail de Bruxelles (2<sup>e</sup> chambre)

15 février 2024

**Égalité – Non-discrimination – Service public – Politique de neutralité – Neutralité exclusive – Interdiction de manifester toute conviction politique, philosophique ou religieuse – Pas de discrimination directe ni indirecte.**

*Il n'y a pas de discrimination directe lorsqu'une commune interrompt un processus de recrutement d'une candidate à un emploi en raison du refus de celle-ci, de confession musulmane, de travailler non voilée pour se conformer à la politique de neutralité de la commune. La mesure, qui constitue une distinction indirectement fondée sur la religion, ne constitue pas une discrimination indirecte car elle est justifiée. Elle poursuit l'objectif légitime de mettre en œuvre le principe de neutralité des pouvoirs publics, laquelle peut prendre la forme d'une neutralité exclusive, prohibant tout signe politique, religieux ou philosophique. Elle est apte à réaliser cet objectif. Elle préserve en outre un juste équilibre entre le droit individuel de la candidate à pratiquer sa religion et l'intérêt collectif poursuivi par la commune, à savoir concilier les intérêts de divers groupes et assurer le respect des convictions de chacun et l'égalité des administrés.*

(Salima / Ville de Bruxelles et le CAL et le CAL / Salima et ville de Bruxelles)

### I. Les faits

Les faits ont été correctement synthétisés par l'ordonnance attaquée en concordance avec les pièces du dossier :

« La ville de Bruxelles a publié une offre d'emploi pour un poste de "Handicontact" pour le service "Égalité des chances".

La mission et les tâches pour ce poste sont décrites comme suit :

"Mission

Vous êtes chargé.e de favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap au sein de la ville de Bruxelles par la création d'un réseau local d'information, d'aide et de soutien aux personnes concernées. Vous travaillez du sein d'une équipe de cinq personnes.

Tâches

- Vous accueillez les personnes en situation de handicap et leurs proches, les informez, conseillez, orientez et accompagnez dans leurs démarches.

<sup>28</sup> A. VAN REGENMORTEL, I. VAN PUYVELDE, « Overzicht van rechtspraak. Aansprakelijkheid uit onrechtmatige daad. Schade en schadeloosstelling (2007-2021) », *T.P.R.*, 2023, p. 744.

<sup>29</sup> Y. JORENS, « 100 ans de législation sur les accidents du travail. L'immunité de l'employeur lors d'accidents du travail : une analyse de droit comparatif », *R.B.S.S.*, 2004, p. 554.