



Numéro de répertoire 2015/ 018028
Date du prononcé 26/10/2015
Numéro de rôle 14/ 6543/ A
Numéro auditorat : 14/7/17/013
Matière: Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
(:	(:
PC:	PC:

Tribunal du travail francophone de Bruxelles
 1000 Bruxelles
 Avenue de la Woluwe 62
 1200 Brussels

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4ème Chambre Jugement

EN CAUSE:

Monsieur Z,
domicilié à A1

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Me Mehdi ABOUDI,
avocat;

CONTRE:

La S.A. A,
dont le siège social est situé à A2, inscrite à la BCE sous le n°N1,

partie défenderesse, comparaisant par Me Virginie EVERTZ /oco Me Patrick
MAERTEN, avocats;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu les pièces de la procédure et notamment :

La requête introductive d'instance du 6 juin 2014,
L'ordonnance prononcée sur la base de l'article 747 du Code judiciaire le 20
octobre 2014 fixant les plaidoiries au 14 octobre 2015 ;
Les conclusions principales de la partie défenderesse et l'inventaire de son
dossier de pièces déposés les 22 et 23 décembre 2014;
Les conclusions de la partie demanderesse déposées le 23 février 2015;
Les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées le 22 avril
2015;
Les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie
défenderesse reçues le 19 août 2015 ;
L'ordonnance rectificative prononcée sur la base de l'article 747 du Code
judiciaire le 18 septembre 2015 fixant les plaidoiries au 25 septembre 2015;
Les dossiers de pièces inventoriés déposés par les deux parties.

Entendu les parties à l'audience du 25 septembre 2015, aucune conciliation n'étant
intervenue entre elles. Entendu également à cette audience l'avis oral conforme
donné par Monsieur Fabrizio ANTIOCO, Premier Substitut de l'Auditeur du travail
de Bruxelles, sur les questions de harcèlement moral et discrimination, avis auquel
les parties ont eu la possibilité de répliquer, ce que fit la partie demanderesse.

La cause a été prise en délibéré à l'issue de cette audience du 25 septembre 2015.

1. Objet de l'action

La partie demanderesse sollicite :

- qu'il soit dit pour droit que le licenciement est fondé sur une discrimination interdite par la loi du 10 mai 2007 ;
- que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;
- qu'il soit dit pour droit qu'elle a été licenciée après avoir déposé une plainte pour harcèlement moral ;
- que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;

La partie demanderesse sollicite Subsidiairement:

- qu'il soit dit pour droit que le licenciement est abusif;
- qu'il soit dit pour droit que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 peut être cumulée avec l'indemnité de protection prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations;
- que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;

La partie demanderesse sollicite Plus subsidiairement :

- qu'il soit dit pour droit que le licenciement est abusif;
- qu'il soit dit pour droit que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 peut être cumulée avec l'indemnité de protection prévue par l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- que la partie défenderesse soit condamnée au paiement de la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire prévue à l'occasion d'un licenciement consécutif au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer la somme brute de 18.163,39 €, au titre d'indemnité forfaitaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;
- que la partie défenderesse soit condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure;
- que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation.

2. Les faits

Tels qu'ils résultent des pièces et des explications données par les parties, les faits peuvent être résumés comme suit :

Monsieur Z est entré au service de la SA A, en qualité d'ouvrier de production, le 10 novembre 2010 (comme intérimaire) pour être engagé ensuite dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée le 28 janvier 2011.

Le 17 janvier 2013, la partie défenderesse a adressé à Monsieur Z une lettre libellée comme suit:

« Par la présente, nous vous confirmons les termes de l'entretien que vous avez eu ce jour avec Messieurs VP, F et H (FGTB) au cours duquel il vous a été signifié que nous ne pouvons pas nous montrer satisfaits de vos trop nombreuses absences et arrivées tardives sur votre poste de travail.

En effet, vous avez déjà été absent 3 fois sur une période de 12 mois; un avertissement verbal au sujet de vos retards vous a été donné le 15/12/2011; Nous attirons votre attention sur le fait que ces absences, justifiées ou non, en sont guère compatibles avec un travail à la chaîne. En, plus, ces absences et retards sont de nature à porter préjudice non seulement à une saine organisation de travail mais également à vos collègues de travail.

En conséquence, votre présence au travail sera suivie de très près et nous comptons sur un effort sérieux de votre part pour que votre dossier puisse être à nouveau considéré comme acceptable. Nous sommes convaincus, qu'avec votre bonne volonté, cela est possible. Faute de quoi nous serions obligés d'appliquer des sanctions plus graves.» (v. pièce 2 au dossier de la partie demanderesse, pièce 3.1 au dossier de la partie défenderesse)

Le 25 mars 2013, une nouvelle lettre est adressée par la SA A à Monsieur Z:

« Par la présente, nous vous confirmons les termes de l'entretien que vous avez eu ce jour avec messieurs VP, F (HRBP), et Mr. H (FGTB) au cours duquel nous vous avons signifié que nous ne pouvons pas être satisfaits de votre attitude.

En effet, le vendredi 22 mars vous avez refusé de venir au bureau de votre FGL, afin de parler de vos attitudes (sic) tardives sur le poste de travail dans le courant de la semaine.

Sachant qu'en date du 17 janvier 2013 vous avez reçu une lettre de sanction au sujet de vos absences il est impensable pour nous de laisser passer ce refus sans réaction conséquente.

En conséquence, votre présence au travail et surtout le fait de venir à l'heure sur le poste de travail sera suivi de très près pendant une période bien défini (sic) de 12 mois à compter à partir (sic) du 25 mars 2013.

Nous comptons sur un effort sérieux de votre part faute de quoi nous serions obligés de vous licencier. » (v. pièce 3.2. au dossier de la partie défenderesse)

Le 27 mai 2013, Monsieur Z passe un examen médical auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, le Docteur V. Le formulaire d'évaluation de santé indique que l'intéressé doit être muté pour une période de 14 jours, avec les recommandations suivantes: pas de position à genoux ou accroupie (position des jambes), éviter des marches **jusqu'au 09/06/2013**. (v. pièce 4 au dossier de la partie demanderesse)

Le 31 mai 2013, Monsieur Z se rend auprès de la Police locale Midi (5341) pour y déposer une plainte pour harcèlement moral au travail, calomnie et diffamation, discrimination à charge de VD, V et P qui font partie de la maîtrise chez . (v. pièce 5 au dossier de la partie demanderesse)

Le 11 juin 2013, la SA Aécrit à Monsieur Z ce qui suit:

« Nous vous confirmons les termes de l'entretien que vous avez eu ce 10/06/2013 avec votre maître en présence de votre HRBP (agent des relations de travail).

le 10/06/2013 A a mis fin de manière unilatérale et immédiate à votre contrat de travail qui a pris cours Je 10/11/2010 et ce, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours calendrier. A partir du 11/06/2013 vous ne faites plus partie du personnel d'A.

Pour autant que de besoin, nous vous demandons de bien vouloir restituer par retour immédiat tous les documents et/ou toutes les affaires qui appartiennent à la société et qui seraient encore en votre possession.

Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront transmis prochainement. En annexe vous trouverez déjà votre C4 (Motif: « ne convient plus») ainsi qu'une lettre concernant l'éventualité de la poursuite à titre individuelle (sic) de l'assurance hospitalisation. » (v. pièce 5 au dossier de la partie défenderesse).

Monsieur Z introduit la présente procédure le 6 juin 2014.

3._LI_ discussion

Position de la partie défenderesse

La partie défenderesse sollicite le débouté de l'ensemble des demandes de la partie demanderesse et sa condamnation aux dépens liquidés à 2.200, 00 €, représentant l'indemnité de procédure.

La partie défenderesse soutient :

1. l'absence de licenciement abusif parce que les motifs du licenciement de la partie demanderesse sont liés à son aptitude et à sa conduite et sont également liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

2. l'absence de discrimination parce qu'aucun critère protégé n'est prouvé, la limitation des capacités professionnelles de Monsieur Z ne constituant pas un handicap au sens des dispositions belges et européennes applicables (le formulaire d'évaluation de santé indique erronément une recommandation valable pour 14 semaines alors qu'il s'agit en réalité de 14 jours). Subsidiairement, la partie demanderesse ne prouve pas de faits permettant de présumer une distinction directe ou indirecte sur base d'un critère protégé. Encore plus subsidiairement, la partie défenderesse invoque le fait que les motifs du licenciement sont étrangers à un critère protégé; le licenciement est fondé sur ses retards répétés à son poste de travail, son attitude indisciplinée et ses mauvaises performances.

3. l'absence de protection sur la base du dépôt d'une plainte pour harcèlement. La partie défenderesse déclare n'avoir jamais été informée du dépôt de la plainte, la protection n'a donc jamais commencé à courir et les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande la réduction de l'indemnité sur la base de la loi anti-discrimination et l'interdiction du cumul des indemnités.

L'indemnité forfaitaire doit être réduite à trois mois puisque la décision de licencier Monsieur Z a été prise après des avertissements et immédiatement après son dernier retard à son poste de travail, ce qui indique que le licenciement aurait de toute façon eu lieu, même en l'absence de discrimination.

Ensuite l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que cette loi ne s'applique pas en cas de harcèlement moral.

Enfin, la rémunération de référence s'établit sur 38 heures par semaine et non sur 40 heures par semaine.

La partie défenderesse déclare encore que la demande d'exécution provisoire du jugement à intervenir n'est pas motivée et que si le tribunal devait néanmoins l'ordonner, elle demande à pouvoir cantonner les sommes à la Caisse des dépôts et consignations.

La partie défenderesse a déposé à l'audience du 25 septembre 2015 de nouvelles pièces : une confirmation de ce que les restrictions proposées dans le formulaire d'évaluation de santé valaient pour 14 jours et pas 14 semaines, un message relatif à l'état de saleté du poste de travail de Monsieur Z et des messages électroniques en rapport avec la personne de confiance.

Position de la partie demanderesse

La partie demanderesse déclare qu'elle considère que son licenciement fait suite à sa demande d'obtenir un poste adapté.

La partie demanderesse invoque, à titre principal, une discrimination prohibée fondée sur le handicap et la plainte pour harcèlement moral et elle rappelle le contenu des dispositions suivantes de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations: articles 4, 14, 18 et 28 se prévalant de la présomption instaurée en faveur de la personne qui invoque des faits permettant de présumer de l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

La partie demanderesse affirme que la chronologie des faits permet de présumer de l'existence d'une discrimination: la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail (contenue dans le formulaire d'évaluation de santé du 27 mai 2013) n'a pas été suivie et elle s'en est d'ailleurs plaint dans sa déclaration à la police du 31 mai 2013 ; la partie demanderesse voit dans cette absence d'aménagement des conditions de travail une distinction de traitement sur la base du handicap qui n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, elle y voit aussi un refus d'aménagement raisonnable également constitutif de discrimination.

En ce qui concerne la plainte pour harcèlement moral, la partie demanderesse déclare qu'elle était protégée contre le licenciement dès le 31 mai 2013; le licenciement du 11 juin 2013 est donc intervenu durant la période de protection et la partie défenderesse ne justifie pas le licenciement par un motif étranger à la plainte puisque celle-ci se réfère aux railleries, insultes et absence de prise en compte de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.

La partie demanderesse invoque ensuite le caractère abusif du licenciement en rapport avec la plainte pour harcèlement, celle-ci concernant précisément les supérieurs de la partie demanderesse qui l'accablaient de reproches infondés. La partie défenderesse est donc malvenue de tenter de justifier le licenciement par l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

La partie demanderesse rappelle son argumentation relative à la discrimination fondée sur le handicap et termine en se référant à la jurisprudence de l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 21 janvier 2013 qui a autorisé le cumul des indemnités de protection contre le licenciement abusif et la plainte pour harcèlement moral.

La partie demanderesse a déposé à l'audience du 25 septembre 2015 de nouvelles pièces expliquant qu'elle n'a pas pu déposer de plainte pour harcèlement dans l'entreprise, raison pour laquelle elle s'est adressée à la police.

4. La décision du tribunal

4.1. Quant à la discrimination

Le tribunal relève, en premier lieu, que les parties s'accordent pour considérer que la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail valait pour une période de 14 jours et non de 14 semaines. Ceci est confirmé par une pièce déposée à l'audience par la partie défenderesse.

Il s'ensuit que l'on ne peut pas parler d'un handicap, cette notion recouvrant une limitation à la participation à la vie professionnelle de longue durée, conformément à la jurisprudence de la (alors) Cour de justice de la communauté européenne (arrêt C-13/05 du 11 juillet 2006, Chacon Navas/Eurest Colectividades SA).

Une simple maladie ne suffit pas pour que l'on puisse invoquer un handicap.

La preuve de l'existence d'un critère protégé n'est pas rapportée. La discrimination n'est pas établie.

Du reste, même s'il fallait considérer que la situation de santé impliquée par la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail constitue un critère protégé, la partie demanderesse devrait encore prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés pour bénéficier de la présomption instaurée par l'article 28 de la loi précitée du 10 mai 2007.

Ce n'est manifestement pas le cas, ni de la mention du formulaire C4 (« ne convient plus»), ni de la chronologie des faits, ni d'aucun élément produit par la partie demanderesse.

Le fait que le poste de travail de la partie demanderesse soit apparemment resté le même (v. la pièce 8 au dossier de la partie demanderesse) ne prouve pas en soi que ce poste de travail n'était pas adapté et ne constitue pas la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

On peut cependant regretter que la partie défenderesse n'ait pas manifesté plus clairement et plus concrètement que par un reportage vidéo son souci de répondre aux recommandations de la médecine du travail.

4.2. Quant à la plainte pour harcèlement moral

La plainte a été introduite par Monsieur Z auprès de la police et non auprès du conseiller en prévention.

L'article 32terdecies, § 6, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose que « *la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où plainte est introduite.* »

La partie demanderesse dépose des pièces indiquant qu'un délégué syndical a pris contact avec la personne de confiance en avril 2013 pour qu'une entrevue avec Monsieur Z puisse être organisée.

Ceci ne constitue pas l'information de l'employeur de ce que la période de protection contre le licenciement a commencé et ne démontre nullement que l'intéressé a été empêché de déposer une plainte au sein de l'entreprise.

Il n'est pas établi que la protection consécutive au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral ait pris cours.

4.3. Quant au caractère abusif du licenciement

L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service..... »

La partie défenderesse invoque comme motifs du licenciements des faits en relation avec l'aptitude, la conduite de l'ouvrier ainsi qu'avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il s'agit de la ponctualité de Monsieur Z, de sa conduite et de la qualité de son travail.

Le grief relatif à la ponctualité du travailleur relève également des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ceci d'une manière encore plus aigüe s'agissant d'un travail à la chaîne.

Ces motifs ne sont pas contestés de manière précise et la partie demanderesse n'a pas contesté les lettres d'avertissements qui ont été rappelées précédemment.

A ces reproches, Monsieur Z oppose seulement sa plainte pour harcèlement moral laquelle ne repose que sur ses seules affirmations et une discrimination qui n'est pas établie.

Le licenciement n'est pas abusif, il est motivé par l'aptitude, la conduite du travailleur et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
Il s'ensuit que la demande de Monsieur Z n'est pas fondée.

Le tribunal tient cependant à inviter la partie défenderesse à se montrer plus précise et plus claire, tant à l'égard des travailleurs concernés qu'à l'égard du tribunal, quant à la manière dont elle prend en compte les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'action recevable mais non fondée,

En conséquence,

En déboute Monsieur Z,

Le condamne aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 2.200,00 €, représentant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Guy BORRENS,
Sylvie VANGELUWE,
Fabrice MONACO,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 26/10/2015 à laquelle était présent :

Guy BORRENS, Juge,
assisté par Antoine CHEVALIER, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,
Antoine CHEVALIER Sylvie VAN ELUWE & Fabrice MONACO Guy BORRENS