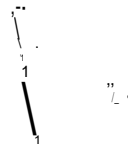


Numéro de répertoire 2017 / <i>..,9f/c'.)</i> <i>li</i>
Date du prononcé 09/01/2017
Numéro de rôle 15 / 7409 / A
N méro auditorat :
Matière: contrat de travail employé
Type de jugement: définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à Le à PC:	Délivrée à Le à PC:
----------------------------------	----------------------------------



Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
3ème Chambre
Jugement

EN CAUSE:

Monsieur I,
domicilié A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Jérôme ARNOULD, avocat;

CONTRE:

La COMMUNAUTE, représentée par son Gouvernement, pour suites et diligence de sa X,
dont les bureaux sont situés A2, partie défenderesse, comparaisant par Me Mathieu VELGHE loco Me Philippe LEVERT, avocats ;

1. **PROCEDURE**

1. Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

la requête introductive d'instance déposée par Monsieur I le 22 juillet 2015 ;
l'ordonnance prononcée par le Tribunal en application de l'article 747 du Code judiciaire le 27 octobre 2015;
les conclusions principales communiquées par la COMMUNAUTE le 26 janvier 2016 ;
les conclusions déposées par Monsieur I le 26 avril 2016;
les conclusions additionnelles et de synthèse communiquées par la C le 28 juin 2016;
les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par Monsieur I le 31 août 2016;
les ultimes conclusions additionnelles et de synthèse déposées par la COMMUNAUTE le 25 octobre 2016;
le dossier déposé par Monsieur I le 29 septembre 2015;
le dossier déposé par la COMMUNAUTE le 21 novembre 2016.

2. Les parties ont comparu à l'audience publique du 7 décembre 2015.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

L'affaire a donc été plaidée.

Monsieur Claude DEDOYARD, substitut de 1^{er} Auditeur du travail, a donné un avis verbal concernant les chefs de demande en rapport avec le harcèlement moral et la discrimination, auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré à l'issue des débats.

II. OBJET DE LA DEMANDE

3. Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur I demande au Tribunal ce qui suit :

« Dire la demande recevable et fondée;

Condamner la partie défenderesse à payer au concluant :

la somme principale de 13.991,16 € équivalente à la rémunération brute de six mois en application de l'article 32 tredecies, § 4, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

les intérêts compensatoires sur cette somme principale de 13.991,16 €, aux taux successifs de l'intérêt légal, à dater du 15 octobre 2014, date du licenciement notifié au concluant, jusqu'au jugement à intervenir, et les intérêts moratoires ensuite, jusqu'à complet paiement;

la somme principale de 13.991,16 € équivalente à la rémunération brute de six mois en application de l'article 17, § 6 et § 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ou à défaut, en application de l'article 45 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;

les intérêts compensatoires sur cette somme principale de 13.991,16 €, aux taux successifs de l'intérêt légal, à dater du 15 octobre 2014, date du licenciement notifié au concluant, jusqu'au jugement à intervenir, et les intérêts moratoires ensuite, jusqu'à complet paiement;

la somme de 13.991,16 € à titre de dommages et intérêts complémentaires du chef de licenciement abusif;

les intérêts compensatoires sur cette somme principale de 13.991,16 €, aux taux successifs de l'intérêt légal, à dater du 15 octobre 2014, date du licenciement notifié au concluant, jusqu'au jugement à intervenir, et les intérêts moratoires ensuite, jusqu'à complet paiement;

Condamner la partie défenderesse à rectifier le document C4 - certificat de chômage - certificat de travail établi le 15 octobre 2014, en supprimant toute référence aux motifs de licenciement qui y sont repris, le tout sous peine d'une

astreinte de 250,00 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir;

Condamner la partie défenderesse aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure;

Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tous recours et sans cautio_n, ni offre de cantonnement ou affectation spéciale ».

III. **FAITS A L'ORIGINE DE LA DEMANDE**

4. Les principaux faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

5. Monsieur I est entré au service de la COMMUNAUTE le 6 août 2004 en qualité d'employé « contractuel subventionné », dans un premier temps dans les liens de contrats à durée déterminée renouvelés d'année en année et ensuite, à partir du 1er septembre 2012, dans les liens d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée (fardes n° 1 des dossiers respectifs des parties).

Engagé en qualité d'employé administratif, Monsieur I était occupé au sein de l'Administration générale des Personnels de l'Enseignement, dans la cellule « recrutement » des membres du personnel enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation et du personnel administratif de l'enseignement organisé par la COMMUNAUTE, et était plus particulièrement chargé, à l'instar d'une vingtaine d'autres employés, du dépouillement et de l'encodage des candidatures, de l'analyse des titres produits par les candidats et du classement des candidatures en vue des désignations à pourvoir.

Les membres de la cellule « recrutement » ont également pour fonction de répondre aux questions posées par les candidats *via* une adresse mail générale (Y).

6. Le 18 janvier 2006, Monsieur I est victime d'un accident du travail lui occasionnant une incapacité temporaire de travail de 4 semaines, outre une incapacité permanente de travail de 7 %, consistant essentiellement en des problèmes de dos (farde n° II des dossiers respectifs des parties).

7. Les prestations de travail de Monsieur I paraissent donner satisfaction.

Le 16 février 2006, le comportement de Monsieur I fait toutefois l'objet de remarques, concernant des contestations répétées de sa part à propos du travail qui lui est confié et les tensions et conflits qui en découlent au sein de la cellule dont il fait partie (pièce n° 1.5. du dossier de la COMMUNAUTE).

Les choses semblent ensuite rentrer dans l'ordre, puisque l'engagement de Monsieur I est encore renouvelé à différentes reprises et *in fine* poursuivi pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 2012.

8. Le 18 décembre 2013, Monsieur I fait l'objet d'une évaluation, laquelle se clôture par un rapport favorable, assorti toutefois d'une demande « *d'améliorer ses relations avec certains de ses supérieurs hiérarchiques et certains de ses collègues* », « *tous ses supérieurs et collègues [devant] être traités de la même façon quelque [sic] soit leur demande* » ; il lui est également demandé, à cette occasion, de veiller à transférer les dossiers qui lui sont demandés « *dans un délai raisonnable* » (pièce n° V.2 du dossier de Monsieur I et pièce n° 111.12.1 du dossier de la COMMUNAUTE).

Ce rapport consigne également les observations formulées par Monsieur I lui-même lors de l'entretien d'évaluation, parmi lesquelles figure notamment le fait que « son souci physique » l'empêcherait de reclasser les dossiers.

Monsieur I marque son accord sur son évaluation favorable mais formule diverses observations quant aux remarques qui y sont formulées concernant ses rapports avec ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues, aux termes desquelles il fait notamment état d'une « incompatibilité d'humeur » avec un de ses supérieurs hiérarchique, ainsi que de diverses difficultés qu'il rencontre dans le cadre de l'exécution de son travail du fait des séquelles de l'accident de travail dont il a été victime en 2006; ces observations, datées du 19 décembre 2013, sont jointes au rapport d'évaluation dont question ci-dessus.

9. Le 20 mai 2014, la COMMUNAUTE adresse à Monsieur I une lettre recommandée avec accusé de réception le convoquant à « *une audition relative à différents manquements dans l'exécution de [ses] fonctions au sein du Ministère de la Communauté française* », susceptibles de conduire à la formulation d'une proposition de licenciement (pièce n° IX.1 du dossier de Monsieur I et pièce n° IV.2 du dossier de la COMMUNAUTE).

L'audition est fixée au 10 juin 2014 à 15 heures et les manquements invoqués aux termes de cette lettre sont principalement les suivants :

défaut d'encodage, dans les délais impartis, des candidatures des temporaires prioritaires qui lui étaient dévolues,

attitude véhémement et irrespectueuse envers ses supérieures hiérarchiques directes lors d'un entretien du 5 mai 2014,

et suivi insuffisant et inadéquat des questions posées par mail qui lui avaient été attribuées.

10. Le 26 mai 2014, le médecin traitant de Monsieur I déclare celui-ci incapable de travailler du 25 mai au 16 juin 2014 (pièce n° VIII.1 du dossier de

Monsieur et pièce n° IV.3 du dossier de la COMMUNAUTE , 1er feuillet).

Cette incapacité fait l'objet d'un contrôle à l'initiative de la COMMUNAUTE le 2 juin 2014, à l'issue duquel le médecin-contrôle fixe la date de reprise au 3 juin 2014 (pièce n° IV.3 du dossier de la COMMUNAUTE, 3ème feuillet).

Le 3 juin 2014, le médecin traitant de Monsieur déclare à nouveau celui-ci incapable de travailler jusqu'au 16 juin 2014 (pièce n° VIII.2 du dossier de Monsieur et pièce n° IV.3 du dossier de la COMMUNAUTE, 2ème feuillet).

Cette prolongation ne fait l'objet d'aucun nouveau contrôle à l'initiative de la COMMUNAUTE, laquelle adresse le 5 juin 2014 à Monsieur, un rappel concernant sa convocation pour audition le 10 juin suivant, relevant que son certificat médical précise que les sorties lui sont autorisées (pièce n° IV.4 du dossier de la COMMUNAUTE).

11. Monsieur I ne se présente pas à cette audition du 10 juin 2014 mais un délégué syndical dépose une note d'observations contestant la convocation de Monsieur I à cette audition alors qu'étant souffrant, il se trouverait dans l'impossibilité de s'y rendre, faisant état des difficultés que celui-ci rencontre dans le cadre de l'exécution de son travail depuis son accident du travail de 2006 et de la mauvaise qualité de ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques, et formulant une demande de réaffectation de Monsieur dans un autre service (pièce non numérotée figurant dans la farde IX. du dossier de Monsieur I et annexe de la pièce n° IV.6 du dossier de la COMMUNAUTE).

12. Il apparaîtra par ailleurs ensuite que le 10 juin 2014, soit le même jour que l'audition prévue de Monsieur I, celui-ci dépose auprès du service de prévention et de médecine du travail une plainte motivée pour « harcèlement moral », expressément dirigée contre Monsieur N, Directeur adjoint à la Direction générale des Personnels de l'Enseignement de la COMMUNAUTE (pièce n° VII.4 du dossier de Monsieur I).

Cette plainte fait état d'une vingtaine de griefs essentiellement formulés en termes de manque de respect, de défaut de réponse à diverses demandes ou interpellations, d'abus de pouvoir et de discrimination liée à son invalidité résultant de son accident du travail de 2006, et formule également une demande de réaffectation dans un autre service.

13. Le 12 juin 2014, Monsieur I est par ailleurs examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre d'une demande de consultation spontanée (pièces n° VII.1 et VII.6 du dossier de Monsieur I).

Le formulaire d'évaluation de santé établi le même jour recommande d' « envisager [une] mutation dans un autre service pour raisons médicales [et de] poursuivre [Je] congé maladie».

14. L'incapacité de travail de Monsieur I est, de fait, prolongée dans un premier temps jusqu'au 1er juillet 2014 et ensuite de mois en mois (pièces n° VIII.3 et suivantes du dossier de Monsieur I).

15. Le 8 septembre 2014, la Direction générale des Personnels de l'Enseignement adresse à la Ministre de la COMMUNAUTE en charge de l'Education une « proposition de licenciement » concernant Monsieur I (pièce n° IV.8 du dossier de la COMMUNAUTE)

Cette proposition fait état des mêmes griefs que ceux qui étaient exposés dans la lettre de convocation du 20 mai 2014 et est acceptée par la Ministre le 3 octobre 2014 (pièce n° IV.9 du dossier de la COMMUNAUTE).

16. Le 15 octobre 2014, Monsieur I se voit notifier la rupture de son contrat de travail moyennant un préavis de 6 mois et 7 semaines prenant cours le 20 octobre 2014 mais assorti d'une dispense de prêter ce préavis et de l'annonce du paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à son délai (pièce n° X.1 du dossier de Monsieur I et pièce n° IV.10 du dossier de la COMMUNAUTE).

Les motifs invoqués à l'appui de cette rupture sont toujours les mêmes que ceux qui étaient exposés dans la lettre de convocation du 20 mai 2014.

Le C4 établi le même jour fait par ailleurs état d'une rupture du contrat à l'initiative de l'employeur au 19 octobre 2014 moyennant le paiement d'une indemnité de congé couvrant la période du 20 octobre 2014 au 7 juin 2015 et reprend à nouveau, au titre de « motifs précis du chômage », les différents manquements décrits dans la lettre de convocation du 20 mai 2014 (pièce n° X.2 du dossier de Monsieur).

17. Par requête du 22 juillet 2015, Monsieur I prend l'initiative de la présente procédure aux fins retranscrites ci-avant, sous le point 3. du présent jugement.

IV. DISCUSSION

IV.1. Quant à l'indemnité postulée par Monsieur en application de l'article 32 tredecies, § 4. 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail

IV.1.a. Position et moyens des parties

18. Monsieur I prétend qu'il a été licencié après avoir déposé plainte pour harcèlement moral à l'encontre de Monsieur N et que la COMMUNAUTE

demeurerait en défaut de prouver qu'elle l'a licencié pour des motifs étrangers à cette plainte.

Il postule de ce fait la condamnation de la COMMUNAUTE à lui payer l'indemnité prévue en ce cas par l'article 32 tredecies, § 4, 2° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur contrat de travail, à concurrence de six mois de rémunération brute.

19. La COMMUNAUTE conteste ce chef de la demande de Monsieur I en faisant valoir non seulement que la procédure de licenciement de Monsieur I a été initiée avant même que celui-ci ne dépose plainte pour harcèlement mais en outre que son licenciement a été décidé pour des motifs étrangers à cette plainte.

IV.1.b. En droit : dispositions et principes applicables

20. L'article 32 tredecies, § 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs pendant l'exécution de leur travail dispose qu'un employeur ne peut pas mettre fin au contrat de travail d'un travailleur qui a déposé une plainte formelle pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Cette disposition a essentiellement pour objet de protéger les travailleurs qui s'estiment victimes de faits de harcèlement moral contre un licenciement qui serait décidé par l'employeur par représailles à la suite du dépôt d'une plainte formelle de ce chef¹.

Il en découle que « *le bénéfice de la protection contre le licenciement résulte du dépôt de la plainte pour harcèlement et non du fondement éventuel de celle-ci* »².

21. L'article 32 tredecies, § 2 de la loi du 4 août 1996 précise par ailleurs que la charge de la preuve des motifs étrangers invoqués à l'appui du licenciement d'un travailleur ayant déposé une plainte formelle pour harcèlement moral incombe à l'employeur lorsque le licenciement intervient dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte.

IV.1.c. En fait: application de ces dispositions et principes en l'espèce

22. Le Tribunal estime qu'en l'espèce, la COMMUNAUTE prouve que le licenciement de Monsieur I est fondé sur des motifs étrangers à la plainte pour harcèlement déposée par ce dernier le 10 juin 2014 et ce, en considération des éléments suivants.

¹ Voir notamment: C.T. Bruxelles, 6 janvier 2014, Orientations 2014/5, p. 25.

² W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social - Droit du travail, 2015/2016, Wolters Kluwer, n° 2234; voir également : C.T. Liège, 16 décembre 2014, J.L.M.B. 2015, p. 1270.

23. Il est tout d'abord constant et incontestable que la COMMUNAUTE avait déjà entamé la procédure préalable au licenciement de Monsieur I dès le 20 mai 2014 (date d'envoi de la convocation pour l'audition prévue pour le 10 juin 2014), soit dès avant que celui-ci ne dépose sa plainte en harcèlement le 10 juin 2014.

Il est tout aussi constant et incontesté que les motifs qui furent invoqués à l'appui du licenciement de Monsieur I concernent des incidents précis et concrets qui survinrent également dès avant le dépôt de sa plainte en harcèlement, puisqu'ils furent déjà invoqués comme tel dès le 20 mai 2014.

Cette chronologie des événements suffit déjà, à l'estime du Tribunal, à établir que le licenciement de Monsieur de Monsieur I est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt de sa plainte³.

24. Il apparaît en outre et en tout état de cause que les motifs invoqués par la COMMUNAUTE à l'appui du licenciement de Monsieur I sont, également et comme tels, totalement étrangers au dépôt par celui-ci de sa plainte pour harcèlement moral, dès lors qu'ils se rapportent essentiellement à des manquements précis et concrets qui furent imputés à Monsieur I dans le cadre de la finalisation du processus de recrutement pour l'année 2014, dont la réalité et la pertinence sont établies de manière probante par la COMMUNAUTE.

Il ressort en effet du dossier produit par la COMMUNAUTE ce qui suit : alors que ce

processus fit l'objet, dès le mois de décembre 2013, d'une réunion de département au cours de laquelle un planning clair et précis fut arrêté,

que la date de clôture de ce processus fut fixée au 17 avril 2014 pour les recrutements temporaires prioritaires et au 16 mai 2014 pour les autres recrutements,

que ce planning et ces dates furent rappelés à tous les membres du département« recrutement», dont Monsieur I, le 7 février 2014,

et qu'une nouvelle réunion de département eut lieu de 26 mars 2014, en vue de laquelle chacun, dont Monsieur I, fut invité à préciser l'état d'avancement de son travail et les éventuels problèmes rencontrés pour le 24 mars 2014,

³ Comparer notamment avec C.T. Liège, 17 mars 2015, J.L.M.B. 2015, p. 1276 et T.T. Bruxelles, 3 septembre 2012, J.L.M.B. 2014, p. 676; voir également: J.-P. Cordier f:t_P. Brasseur, Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits..., Etudes pratiques de droit social - Kluwer 2009/1, n° 538 et plus particulièrement leurs observations critiques à l'encontre d'un jugement prononcé le 2 mai 2005 par le tribunal du travail de Bruxelles qui avait jugé que le fait que la procédure de licenciement avait été entamée avant le dépôt de la plainte était irrelevante, ces auteurs soulignant l'existence, à l'origine de la procédure de licenciement, d'éléments objectifs antérieurs à la plainte.

Monsieur I ne répondit à cette demande que le 25 mars 2014 et de surcroît, de manière pour le moins évasive et imprécise,

ne participa pas à la réunion du 26 mars 2014,

ne respecta pas l'échéance originellement fixée au 17 avril 2014 et ensuite reportée au 24 avril 2014 pour l'encodage des recrutements temporaires prioritaires,

poursuivit, sans en aviser quiconque, son encodage des recrutements temporaires prioritaires au-delà de cette échéance, obligeant le cabinet de la Ministre compétente à interrompre ses opérations de désignation,

n'avait toujours pas terminé cet encodage le 30 avril 2014,

et ne réserva aucune suite utile à la demande qui lui fut faite par ses deux supérieures hiérarchiques de leur communiquer la liste de tous les dossiers qu'il avait encore encodés au-delà du 24 avril 2014 et de leur préciser le délai endéans lequel il aurait terminé l'encodage des autres recrutements (pièces n° 111.1.1 à 111.11 du dossier de la COMMUNAUTE).

Le Tribunal observe pour le surplus que Monsieur I ne conteste aucun de ces éléments comme tels, se contentant de faire valoir que sa charge de travail était excessive et que ses problèmes de santé ne lui permettaient pas de traiter les dossiers au même rythme que ses collègues.

Il ne ressort cependant d'aucun élément objectif du dossier que Monsieur aurait subi une charge de travail plus lourde que ses collègues, ni que ses problèmes de santé aient été de nature à entraver à ce point la bonne exécution de son travail (voir également ci-après, sous le titre IV.2. du présent jugement pour ce qui concerne la problématique spécifique relative à l'état de santé de Monsieur) ; en outre et en tout état de cause, les problèmes de santé de Monsieur n'étaient pas de nature à justifier le fait qu'il ne communique pas de manière précise et constructive avec ses supérieures hiérarchiques quant à l'état d'avancement des tâches qui lui incombent dans le cadre de ce important processus de recrutement.

25. Le Tribunal observe enfin, et pour autant que de besoin, qu'il importe peu que certains griefs invoqués par Monsieur à l'appui de la plainte pour harcèlement moral qu'il a déposée le 10 juin 2014 présentent un lien avec tout ou partie des motifs invoqués par la COMMUNAUTE à l'appui de son licenciement, dès lors que c'est exclusivement le rapport entre le licenciement et le dépôt de la plainte qui doit être apprécié dans le cadre de l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, indépendamment des griefs invoqués à l'appui de la plainte en harcèlement.

IV.1.d. En conclusion, quant à l'indemnité de protection pour licenciement notifié après le dépôt de la plainte pour harcèlement

26. Le Tribunal juge que ce premier chef de la demande de Monsieur est dénué de tout fondement, dès lors qu'il est établi que son licenciement repose sur des motifs étrangers au dépôt de sa plainte.

IV.2. Quant à l'indemnité postulée par Monsieur I en application de l'article 17, § 6 et 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou, à défaut, en application de l'article 45 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

IV.2.a. Position et moyens des parties

27. Monsieur I prétend par ailleurs qu'il aurait été contraint d'exécuter son travail dans des conditions discriminatoires au regard de son état de santé et du handicap dont il souffre depuis l'accident du travail dont il a été victime en 2006, qu'il se serait également plaint de ces conditions dans sa plainte formelle du 10 juin 2014 et qu'il aurait été licencié pour des motifs intrinsèquement liés à la situation de discrimination qu'il aurait ainsi dénoncée et sans qu'aucune suite ne soit jamais réservée à ses demandes de pouvoir disposer d'armoires basses, d'un siège ergonomique et d'un écran rotatif compte tenu de ses problèmes de dos, pas plus qu'à sa demande de mutation dans un autre service.

Il postule de ce fait la condamnation de la COMMUNAUTE à lui payer une indemnité égale à 6 mois de rémunération et fonde sa demande de ce chef sur l'article 17, § 6 et 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou, à défaut, sur l'article 45 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

28. La COMMUNAUTE conteste ce chef de la demande de Monsieur I en faisant valoir tout d'abord, en droit, que la loi du 10 mai 2007 ne serait pas applicable au personnel contractuel de la Communauté et que la demande formulée par Monsieur I sur la base du décret du 12 décembre 2008 serait prescrite, conformément à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En fait, la COMMUNAUTE conteste la discrimination qui lui est imputée par Monsieur I.

IV.2.b. En droit : dispositions et principes applicables

(i) Sur la base de la loi du 10 mai 2007

29. L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose ce qui suit :

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite ».

Selon l'article 7 de la loi du 10 mai 2007, toute distinction directe (ou traitement moins favorable⁴) fondée sur un des critères protégés, parmi lesquels figure l'état de santé actuel et futur et le handicap (cf. article 3 de la loi), constitue une discrimination directe, *« à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».*

Ces dispositions sont applicables dans les relations de travail (article 5, § 1er, 5° de la loi), notamment en cas de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi), et ce, tant dans le secteur privé que dans le secteur public (article 4, 1°, 1er tiret de la loi), *« à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution »* (article 4, 1°, dernier tiret de la loi).

30. Constitue également une forme de discrimination interdite par la loi, *« un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée »* (article 14, dernier tiret, de la loi du 10 mai 2007).

Le handicap constitue en effet également un critère protégé (cf. article 3 de loi).

La doctrine précise toutefois ce qui suit à propos du refus d'aménagements raisonnables :

« La notion de refus suppose [...] qu'une demande préalable ait été formulée. Autrement dit, la demande constitue un élément essentiel pour que le refus d'y accéder constitue une discrimination injustifiée.

La loi ne précise pas la procédure à suivre pour formuler la demande. Celle-ci doit [...] être introduite par le travailleur, par le biais d'une consultation spontanée, auprès du conseiller en prévention-médecin du travail considéré comme la personne la plus habilitée à évaluer, sur le plan médical, la situation du travailleur dans l'entreprise »⁵.

31. L'article 17, § 1er de la loi du 10 mai 2007 dispose en outre qu'un employeur ne peut adopter une *« mesure préjudiciable »* à l'encontre d'une personne qui a introduit une plainte motivée pour discrimination dans le domaine des relations de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

⁴ Cf. article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007.

⁵ M. Davagle, L'incapacité de travail de droit commun constatée par le médecin traitant ou par le médecin du travail et les obligations qui en découlent pour l'employeur et le travailleur, Etudes pratiques de droit social, Kluwer 2013/1, n° 563 et 564.

Parmi les mesures préjudiciables prohibées, figure notamment la rupture du contrat de travail (article 17, § 2 de la loi du 10 mai 2007).

Cette disposition a également essentiellement pour objet de protéger les travailleurs qui s'estiment victimes de faits de discrimination contre une mesure préjudiciable qui serait décidée par l'employeur par représailles à la suite du dépôt d'une plainte formelle de ce chef⁶.

Il en découle à nouveau que « *Je fondement ou non de la plainte est sans conséquence sur la protection* »⁷.

La charge de la preuve des motifs étrangers invoqués à l'appui de la mesure préjudiciable prise à l'encontre d'une personne ayant déposé une plainte formelle pour discrimination dans le domaine des relations de travail incombe à l'employeur lorsque le licenciement intervient dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte (article 17, § 4 de la loi du 10 mai 2007).

(ii) Sur la base du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008

32. Le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination contient des dispositions sinon identiques, à tout le moins largement similaires à celles de la loi du 10 mai 2007.

Parmi ces dispositions figure notamment l'article 45 du décret, dont les dispositifs protectionnel et probatoire sont exactement les mêmes que ceux qui édictés par l'article 17 de la loi du 7 mai 2010.

(iii) En matière de prescription

33. 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* ».

34. La prescription est notamment interrompue par l'introduction de l'action en justice par voie de citation (article 2244 du Code civil), la citation pouvant être remplacée, devant le tribunal du travail, par une requête contradictoire (article 704, § 1^{er} du Code judiciaire).

35. Depuis les arrêts prononcés par la Cour de cassation les 14 avril 2005⁸ et 24 mars 2006⁹, consacrant la conception factuelle de la cause et de l'objet de la demande, l'effet interruptif de l'action « *se produit dès l'introduction de la*

⁶ Voir notamment: W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, précités, n° 2296.

⁷ G. Jacquemart, « Contrat de travail et discrimination - Quelques considérations pratiques au fil de la relation de travail », Orientations 2016/6, p. 22.

⁸ J.T. 2005, p. 659.

⁹ J.T. 2006, p. 680.

demande, indépendamment de la qualification juridique proposée par la partie »¹⁰.

IV.2.c. En fait: application de ces dispositions et principes en l'espèce

36. Le Tribunal estime, tout d'abord, que c'est à tort et en vain que la COMMUNAUTE entend opposer l'exception de prescription à ce deuxième chef de la demande de Monsieur I en ce qu'elle ne pourrait être fondée, en droit, que sur le décret du 12 décembre 2008 et qu'elle n'aurait été introduite sur cette base que par conclusions déposées le 31 août 2016, soit plus d'un an après la cessation du contrat.

En effet:

s'il est exact que les relations de travail liant la COMMUNAUTE à son personnel échappent comme telles au champ d'application de la loi du 10 mai 2007 par application de l'article 4, 1°, dernier tiret de cette loi en ce qu'il se réfère notamment à l'article 87 de la loi de réformes institutionnelles du 8 août 1980 visant notamment le personnel occupé par les Gouvernements des entités fédérées,

il n'en demeure cependant pas moins que Monsieur I a formulé, dès la requête introductive d'instance qu'il a déposée moins d'un an après la cessation du contrat, une demande tendant à la condamnation de la COMMUNAUTE à lui payer une indemnité de 6 mois du fait de la discrimination dont il prétend avoir été la victime durant son contrat et dans le cadre de son licenciement du fait de son état de santé et/ou de son handicap ;

Il importe peu que cette demande ait été fondée à tort, en droit, sur la loi du 10 mai 2007 en lieu et place du décret du 12 décembre 2008, dès lors que tant son objet (une indemnité de 6 mois) que sa cause (pour discrimination fondée sur l'état de santé et/ou le handicap) étaient clairs dès l'origine sur le plan factuel.

Le Tribunal juge en conséquence que la requête introductive d'instance de Monsieur I a interrompu en temps utile la prescription relative à sa demande en indemnisation du chef de discrimination, quelle qu'en soit la base juridique de cette demande.

37. Cela étant, le Tribunal estime que cette demande n'est pas fondée et ce, en considération des motifs suivants.

38. A supposer, tout d'abord, que la plainte formelle pour harcèlement moral qui a été déposée le 10 juin 2014 par Monsieur I puisse également valoir plainte formelle pour discrimination, il n'en demeure pas moins que le Tribunal a déjà jugé ci-avant qu'il était établi que le licenciement de Monsieur I était fondé sur des motifs étrangers à cette plainte.

¹⁰ G. de Leval, Droit judiciaire - Tome 2 : Manuel de procédure civile, Larder 2015, p. 141.

39. En outre et en tout état de cause, le Tribunal estime qu'aucun fait de discrimination fondé sur l'état de santé et/ou le handicap de Monsieur I ne peut être retenu en l'espèce, notamment au titre de refus d'aménagements raisonnables et ce, nonobstant le fait que les problèmes de dos dont il souffre depuis l'accident du travail dont il a été victime en 2006 sont susceptibles de constituer un handicap dans son chef.

En effet:

outre que Monsieur I n'a jamais formulé aucune demande spécifique d'aménagements raisonnables auprès du conseiller en prévention- médecin du travail avant le 12 juin 2014, date à laquelle il se présenta pour la première fois semble-t-il en consultation spontanée auprès de celui-ci,

et que l'on peut raisonnablement douter que la recommandation qui fut alors faite par ledit conseiller en prévention-médecin du travail d' « *envisager [une] mutation dans un autre service* » présentait un quelconque rapport avec les problèmes de dos de Monsieur I (en quoi, en effet, une simple mutation dans un autre service, sans autre précision notamment quant à la nature du travail à exécuter et/ou à la nécessité de prévoir des conditions de travail adaptées, serait- elle de nature à soulager des problèmes de dos ?),

il ne ressort d'aucun élément du dossier que Monsieur I aurait jamais produit en son temps la moindre pièce (médicale notamment) à l'appui de ses diverses demandes d'aménagements, de nature à en justifier la nécessité,

et il apparaît, de surcroît, qu'une de ses collègues s'était spontanément proposée « *de prendre les dossiers, de les lui apporter et de les reprendre et les ranger dans l'armoire* » (cf. pièce n° V.2 du dossier de Monsieur I et pièce n° 111.12.1 du dossier de la COMMUNAUTE, p. 2, ce point faisant partie des observations formulées par Monsieur I lui-même lors de l'entretien d'évaluation de décembre 2013),

et qu'une suite favorable fut par ailleurs réservée à sa demande portant sur des armoires basses dès le début du mois de février 2014 (pièce n° IV.4 du dossier de Monsieur I).

IV.2.d. En conclusion, quant à l'indemnité de protection pour licenciement notifié après le dépôt d'une plainte pour discrimination

40. Le Tribunal juge que ce premier chef de la demande de Monsieur I est dénué de tout fondement, dès lors qu'il est établi que son licenciement repose sur des motifs étrangers au dépôt de sa plainte et qu'aucun fait de discrimination fondé sur l'état de santé et/ou le handicap allégué par Monsieur I ne peut être retenu en l'espèce.

IV.3. Quant à l'indemnité postulée par Monsieur I du chef de licenciement abusif

IV.3.a. Position et moyens des parties

41. Monsieur I prétend enfin que son licenciement serait abusif en ce qu'il aurait été privé de la possibilité d'être entendu et de faire valoir ses moyens de défense et en ce que son licenciement n'aurait pas été décidé de manière conforme à la circulaire n° 60 du Ministre du Gouvernement de la Communauté française chargé de la Fonction publique.

Il fait également valoir que les motifs invoqués à l'appui de son licenciement constitueraient « *une présentation inexacte et orientée des conditions de travail particulièrement pénibles dans lesquelles il fut contraint d'exécuter son travail* » et seraient « *susceptibles de lui causer préjudice tant envers les services de l'Onem, qui pourraient décider de lui infliger une sanction, que dans ses démarches visant à rechercher un nouvel emploi* ».

Monsieur I évalue le préjudice qu'il aurait subi de ce fait à 13.991,16 €, « *ex aequo et bono* ».

42. La COMMUNAUTE conteste ce troisième chef de la demande de Monsieur I en faisant valoir qu'elle n'a commis aucune faute lors du licenciement de celui-ci, dès lors qu'elle lui a offert la possibilité d'être entendu et de faire valoir ses moyens de défense quant aux griefs qui lui étaient reprochés avant de décider de procéder à son licenciement.

Elle conteste également avoir commis aucun abus de droit en décidant de licencier Monsieur I compte tenu des manquements de celui-ci dans l'exécution de son travail et du désordre qui en est résulté dans le cadre de la finalisation du processus de recrutement mis en place pour 2014.

Elle prétend enfin et en tout état de cause que Monsieur I demeure en défaut de prouver l'existence et *a fortiori* l'étendue du dommage qu'il prétend avoir subi.

IV.3.b. En droit : dispositions et principes applicables

43. Il importe tout d'abord de préciser que le concept de licenciement abusif ne fait l'objet d'aucune disposition légale spécifique qui en déterminerait les contours et/ou en aménagerait la charge de la preuve (en dehors de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel n'est cependant plus en vigueur depuis le 1er avril 2014 et ne s'appliquait, en toute hypothèse, qu'aux ouvriers, à l'exclusion des employés).

Il relève donc de la notion générale d'abus de droit, laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3 du Code civil qui consacre

le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque¹¹.

44. L'abus de droit en matière de licenciement est actuellement généralement décrit comme l'exercice du droit de licenciement qui dépasse manifestement les limites normales de l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et diligent¹².

En outre, au-delà de ce critère générique de l'abus de droit, un licenciement peut être abusif en fonction de critères spécifiques, tels que l'intention de nuire, l'absence de motif légitime ou sérieux, le détournement de la finalité économique et sociale du droit de licencier ou l'absence de proportionnalité¹³.

45. Les conditions principalement requises pour qu'il puisse être question d'abus de droit en matière de licenciement sont les suivantes :

« il faut tout d'abord qu'il y ait une faute qui soit distincte du non-respect des règles relatives au licenciement »¹⁴ ;

cette faute « peut être constituée par le motif même du licenciement ou par les circonstances qui entourent le congé »¹⁵ ;

ainsi en va-t-il notamment, selon certains, de la méconnaissance, par les employeurs publics, des principes généraux de droit administratif, parmi lesquels figure notamment le droit à d'être entendu avant toute mesure individuelle grave (principe découlant de l'adage *« Audi alteram partem »*), *a fortiori* lorsque ce droit est consacré par une disposition réglementaire, conformément au principe de droit administratif découlant de l'adage *« Patere legem quam ipse fecisti »¹⁶ ;*

en outre, *« l'abus de droit en cas de licenciement des employés requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement »¹⁷ ;*

« l'indemnité de congé forfaitaire qui est due en cas de rupture irrégulière du contrat de travail indemnise en effet tous les dommages, tant matériels que moraux, qui découlent de la rupture du contrat »¹⁸ .

¹¹ Voir notamment : W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social - Droit du travail* 2013/2014, Kluwer, n° 4425, 4426 et 4429.

¹² *Idem*, n° 4425.

¹³ *Idem*, n° 4425.

¹⁴ *Idem*, n° 4427.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ Voir notamment, sur cette question particulièrement controversée depuis un arrêt de la Cour de cassation du 12 octobre 2015 : R. Capart et E. Delbrouwire, « Le licenciement des contractuels du secteur public en 2016: au milieu du gué », *in* *Droit du travail tous azimuts*, Larder - C.U.P. 2016, p. 701 et suivantes.

¹⁷ *Idem*, n° 4428.

46. Pour le surplus, la doctrine observe que « *des demandes fondées sur l'abus de droit sont souvent rejetées lorsqu'il apparaît qu'existe un motif de licenciement en rapport avec la personne ou la conduite du travailleur, ou avec les nécessités de l'entreprise* »¹⁹.

IV.3.c. En fait: application de ces dispositions et principes en l'espèce

47. Le Tribunal estime tout d'abord que Monsieur I demeure en défaut de prouver que son licenciement serait abusif en ce qu'il serait fondé sur des motifs inexacts et/ou « orientés ».

Il a en effet été constaté ci-avant, sous le point 24. du présent jugement, que les motifs invoqués par la COMMUNAUTE à l'appui du licenciement de Monsieur I, consistant en divers manquements commis par celui-ci dans l'exécution de son travail, étaient établis de manière probante.

Il s'agit en outre de motifs précis et concrets, dont l'exactitude et/ou la pertinence ne saurait être mises en doute par le seul dépôt ultérieur d'une plainte pour harcèlement moral et/ou pour discrimination, ces motifs ayant été également jugés ci-avant étrangers au dépôt de cette plainte et les faits de discrimination invoqués par Monsieur I n'ayant pas été retenus par le Tribunal.

48. Le Tribunal estime par ailleurs que Monsieur I demeure également en défaut de prouver que la COMMUNAUTE aurait méconnu son droit d'être entendu préalablement à toute décision de licenciement, tel que ce droit est notamment consacré par la circulaire n° 60.

Il est en effet constant que Monsieur I a été dûment convoqué pour être entendu par la COMMUNAUTE sur tous et chacun des griefs qui lui étaient reprochés avant qu'il ne soit décidé de procéder à son licenciement mais qu'il ne s'est pas présenté à cette audition et ce, sans justification.

Le motif d'un rendez-vous médical qui avait verbalement été invoqué à ce titre par le délégué syndical qui s'est présenté à l'audition du 10 juin 2014 n'a, en effet, jamais été justifié comme tel, malgré la demande formulée quant à ce par la COMMUNAUTE, par courrier du 16 juin 2014 (cf. pièce n° IV.5 du dossier de la COMMUNAUTE).

Le fait que Monsieur I était en incapacité de travail à la date fixée pour l'audition n'y change rien, nonobstant les termes du point a.4. de la circulaire n° 60²⁰ : outre que les sorties lui étaient autorisées durant son incapacité de travail (voir à ce propos les certificats médicaux établis par son médecin traitant les 26 mai

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ *Idem*, p. 2439

²⁰ Selon lequel « *l'absence du travailleur à l'entretien, sauf si elle est justifiée (par une incapacité de travail ou une autre cause de force majeure) n'empêche pas l'autorité de poursuivre la procédure de licenciement mise en œuvre* » (pièce n° IV.1 du dossier de la COMMUNAUTE).

et 3 juin 2014 produits en pièces n° VIII.1 et 2 du dossier de Monsieur I), Monsieur I avait la possibilité de se faire représenter et/ou de faire valoir ses moyens de défense par écrit, ce qu'il ne manqua d'ailleurs pas de faire en faisant assurer la défense de ses intérêts par un délégué syndical qui déposa une note d'observations.

Enfin et en tout état de cause, le défaut d'audition préalable n'est assorti d'aucune sanction spécifique, que ce soit en termes de nullité du licenciement et/ou d'indemnité spécifique.

Dans de telles conditions, le Tribunal estime que c'est à tort et en tout état de cause en vain que Monsieur I prétend reprocher à la COMMUNAUTE d'aurait méconnu en l'espèce son droit à être entendu avant qu'il ne soit décidé de procéder à son licenciement, selon les modalités prévues par la circulaire n° 60.

49. C'est également à tort et surtout en vain que Monsieur I prétend reprocher à la COMMUNAUTE d'avoir également méconnu la circulaire n° 60 en ne le licenciant pas dans les 60 jours suivant la date prévue pour son audition.

En effet:

outre que ce délai doit, avant tout, être apprécié *in concreto*, comme le précise le premier alinéa du point c.1 de la circulaire n° 60,

et que son dépassement peut en l'espèce s'expliquer non seulement par les vacances scolaires (auxquelles correspond un ralentissement des activités de la COMMUNAUTE comme de tous les pouvoirs ou organismes publics et même privés, notamment du fait des congés des uns et des autres) mais également par le fait que Monsieur I était en incapacité de travail,

force est de constater que le respect effectif de ce délai n'est, comme tel et à l'instar du droit à l'audition préalable, assorti d'aucune sanction spécifique, que ce soit en termes de nullité du licenciement et/ou d'indemnité spécifique.

50. Le Tribunal constate enfin que Monsieur I demeure également et en tout état de cause en défaut de prouver l'existence et l'étendue du dommage qu'il prétend avoir subi du fait de son licenciement prétendument abusif, étant rappelé que ce dommage doit être spécifique et distinct du dommage qui résulte du seul fait de son licenciement, ce dernier dommage étant couvert forfaitairement par l'indemnité de préavis qui lui a été payée en son temps.

Le Tribunal ne peut à cet égard se contenter des seules affirmations unilatérales de Monsieur I et ce, d'autant moins que le dommage dont il poursuit l'indemnisation est décrit en termes conditionnels et purement hypothétiques.

Le Tribunal ne peut pas plus se contenter d'une évaluation *ex aequo et bono* de ce

prétendu dommage, *a fortiori* à concurrence d'une somme représentant non moins de 6 mois de rémunération brute.

IV.3.d. En conclusion

51. Le Tribunal juge également dénué de tout fondement ce troisième chef de la demande de Monsieur I, dès lors que celui-ci demeure en défaut de prouver non seulement le caractère abusif de son licenciement mais également l'existence et l'étendue du dommage qu'il prétend avoir subi de ce fait.

IV.4. Quant à la demande de rectification du C4

52. Ce dernier chef de la demande de Monsieur I est directement lié aux trois premiers chefs de sa demande, en ce qu'il repose sur l'affirmation selon laquelle les motifs de licenciement mentionnés par la COMMUNAUTE dans le C4 établi à la suite du licenciement litigieux constitueraient le prolongement abusif des faits de discrimination et de harcèlement moral dont Monsieur I prétend avoir été la victime.

Le Tribunal ayant déjà débouté ci-avant Monsieur I de ses trois premiers chefs de demande, il ne peut que débouter également Monsieur I de ce quatrième chef de sa demande.

V. DISPOSITIF DU JUGEMENT

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme de l' Auditorat du travail pour ce qui concerne les chefs de demande en rapport avec le harcèlement moral et la discrimination ;

Déclare la demande de Monsieur recevable mais non fondée;

En conséquence, **déboute Monsieur I de toutes ses prétentions à l'encontre de la COMMUNAUTE;**

Et condamne Monsieur I aux dépens, liquidés par la COMMUNAUTE à 2.200,00 € correspondant à l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 3^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Agnès THEUNISSEN,	Juge,
Monsieur Frédéric DEJEMEPPE,	Juge social employeur,
Monsieur Christophe RUIZ-GARCIA,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 09 janvier 2017 à laquelle était présent:

Madame Agnès THEUNISSEN,	Juge,
assistée par Madame Ikram EDDAIF,	Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

I.EDDAIF

C. RUIZ GARCIA & F DEJEMEPPE

A.THEUNISSEN