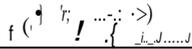


Numéro de répertoire 2017 / 
Date du prononcé 21 AVR. 2017
Numéro de rôle 15 /7030/ A
Numéro audiorat : 
Matière: contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
 Bruxelles
 4ème Chambre
 Jugement**

EN CAUSE:

Monsieur B

Domicilié A1,

partie demanderesse, comparaisant par Me B. Billet /oco Me S. Menna, avocates;

CONTRE:

La **S.A. S**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro :N, dont le siège social est
situé A2,

partie défenderesse, comparaisant par Me D. Verheyen /oco Me T. De Grootte,
avocats;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire;

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

1. **PROCEDURE**

1.

Le Tribunal a tenu compte des éléments de procédure suivants :

la requête introductive d'instance déposée au greffe à l'initiative de Monsieur
B le 25.06.2015;

l'ordonnance rectificative prononcée le 09.10.2015 par le Tribunal du travail
sur base de l'article 747 du Code judiciaire;

les conclusions principales de la S.A. S déposées au greffe le 27.11.2015;

les conclusions principales de Monsieur B déposées au greffe le
25.03.2016;

les conclusions de synthèse de la S.A. S déposées au greffe le 11.05.2016;

Le dossier de pièces inventoriées de Monsieur B déposé le 25.06.2015; Le

dossier de pièces inventoriées de la S.A. S déposé le 26.08.2016.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique de la 4ème Chambre du 14.12.2016.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

Les parties ont donc été entendues en leurs plaidoiries et l'affaire a été prise en délibéré à l'issue des débats.

II. OBJET DES DEMANDES

3.

Aux termes de sa requête du 25.06.2015, Monsieur B demandait au Tribunal que la S.A. S soit condamnée au paiement de:

- la somme brute de 8.653,91 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;
- au paiement des entiers frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Aux termes de ses conclusions du 25.03.2016, Monsieur B -demandait au Tribunal que la S.A. S soit condamnée au paiement de :

- la somme brute de 8.657,91 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts compensatoires au taux légal et judiciaire;
- la somme brute de 13.174,85 EUR à titre d'indemnité de protection contre les discriminations;
- au paiement des entiers frais et dépens d'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur B demandait également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans cantonnement et consignation.

A titre subsidiaire, Monsieur B demandait à pouvoir prouver par toute voie de droit le fait suivant : « *Je concluant a été interpellé à plusieurs reprises par la direction de S par rapport au port de sa barbe et a été invité à plusieurs reprises à couper cette barbe* ».

4.

Aux termes de ses conclusions du 11.05.2016, la S.A. S demandait de déclarer la demande de Monsieur B recevable mais non fondée et de le condamner aux dépens.

111. FAITS A L'ORIGINE DU LITIGE

S.

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

6.

La S.A. S a engagé Monsieur B en qualité d'agent de gardiennage, suivant contrat de travail à durée indéterminée pour ouvrier daté du 12 juillet 2012.

Le 30 décembre 2014, la S.A. S a notifié à Monsieur B son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 40 jours et 7 semaines. La motivation du licenciement contenue dans le courrier du 30 décembre 2014, est décrite comme suit :

« Votre licenciement résulte d'une raison économique compte tenu du fait que vous êtes en chômage économique de manière structurelle ».

La FGTB demandera la réintégration de son affilié en date du 23 janvier 2015 prétextant que la société S aurait procédé fin 2014 à de nombreux engagements.

« ...nous devons vous avouer que nous sommes surpris par ce type de licenciement. En effet, nous constatons que votre société a procédé fin 2014, et procède toujours actuellement à de nombreux engagements tant pour les chantiers situés à Mons que pour ceux à Bruxelles (où prestait notre affilié) de plus, les collègues de notre affilié n'étaient pas placés en chômage temporaire alors que notre affilié sur les chantiers où il était affecté devait régulièrement subir du chômage temporaire. Notre affilié alors qu'il n'était pas responsable de ce chômage temporaire est doublement victime de cette situation. Son niveau de revenus avait nettement diminué ces derniers mois et il a perdu son emploi ».

La S.A. S répondra par courrier motivé du 09 février 2015 et maintiendra sa position :

« Nous pouvons de nouveau confirmer que le licenciement résulte d'une raison économique compte tenu du fait qu'il était en chômage économique de manière structurelle. Le licenciement de votre affilié n'exclut pas la possibilité d'engager d'autres agents de gardiennage et ne rend donc pas le motif du licenciement illégitime ».

7.

Par requête déposée le 25.06.2015, Monsieur B a pris l'initiative d'introduire la présente procédure, comme précisé au point 3 du présent jugement.

IV. POSITION DES PARTIES

IV.1. Position de Monsieur B

8.

Monsieur B considère que son licenciement est déraisonnable au regard de la convention collective du travail n°109.

Il indique en termes de conclusions qu'il avait eu une discussion avec la direction concernant le port de sa barbe et que la direction lui avait demandé de ne plus porter de barbe. Il précise que le délégué syndical Karim TABITI de l'époque aurait été informé de cette problématique.

Monsieur B soutient que son licenciement est lié à son apparence, à son origine arabe et au port de cette barbe pour des raisons culturelles.

Le motif avancé, à savoir le chômage économique n'est pas, à ses yeux, un motif légitime. En effet, les autres membres du personnel étaient aussi placés en chômage économique et n'ont pas été licenciés.

Monsieur B souligne que la S.A. S n'a pas de difficultés économiques particulières ni de manque de travail et engage régulièrement du personnel.

Monsieur B fait remarquer qu'il était affecté régulièrement au gardiennage de City 2 à Bruxelles et que l'un de ses collègues témoigne que de nouvelles personnes ont été affectées à ce site dans le courant de décembre 2014.

Il dépose une attestation de Monsieur A rédigée le 7 février 2015 : « je témoigne que j'ai été engagé chez S pour le City 2 le 1^{er} décembre 2015 (lire 2014). Lors de mon 1^{er} jour de travail, j'ai remarqué qu'il y avait deux autres personnes qui étaient nouvelles à City 2 : V et K »

Il dépose un autre témoignage (monsieur M) qui confirme le 06.02.2016 que le port de la barbe était problématique au sein de l'entreprise.

Monsieur B plaide que le motif économique invoqué par la société S est un motif créé pour les besoins de la cause et n'est donc pas un motif fondé sur des éléments concrets.

Monsieur B estime que son licenciement est déraisonnable en ce qu'il ne présente aucun lien avec son aptitude ou sa conduite et qu'il n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il n'aurait, selon lui, jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Monsieur B réclame la sanction maximale de 17 semaines. Il évalue l'indemnité à 8.657,91 EUR bruts, soit 629h à 13,7582 € bruts de l'heure.

9.

Par voie de conclusions du 25.03.2016, Monsieur B invoque la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ? pour considérer son licenciement comme étant discriminatoire.

Il estime que l'article 28 de cette loi prévoit qu'il suffit d'être en présence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés pour qu'il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Monsieur B considère qu'il avance un début de preuve par l'attestation qu'il dépose. Pour conforter ce commencement de preuve, il propose de prouver par toute voie de droit (témoignage compris) le fait suivant: « *le concluant a été interpellé à plusieurs reprises par la direction de S par rapport au port de sa barbe et a été invité à plusieurs reprises à couper cette barbe* »

Monsieur B sollicite ainsi une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de l'article 18 de cette loi anti-discrimination, soit: 13,7582 € x 4,2 x 38 x 6 = 13.174,85 EUR bruts

IV.2. Position de la S.A. S

La société S conclut quant à elle à la recevabilité mais au non fondement des demandes de Monsieur B

11.

La S.A. S estime que Monsieur B ne rapporte pas la preuve que le licenciement est manifestement déraisonnable.

La société S rappelle qu'elle a communiqué spontanément à Monsieur B les motifs de son licenciement.

Elle souligne si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits - ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables - de les prouver (Laurent DEAR, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employé*, Limal, Anthémis, 2014, p.236).

Or, par voie de requête, Monsieur B estime que « *le licenciement aurait été dicté par d'autres motifs, à savoir que le demandeur est arabe et porte une barbe selon sa culture, ce qui ne plaisait pas à son employeur qui lui avait demandé de la couper peu avant sa décision de licenciement* ». En vue d'appuyer son argumentation, Monsieur B produit le témoignage d'un sieur M.

Ce témoin, qui reconnaît par ailleurs avoir été en litige avec la société S précise qu'un délégué syndical lui aurait dit que certains collègues ne correspondaient plus à l'éthique et « *concernant Mr B entre autre pour sa barbe* ».

La S.A. S indique que ce témoignage ne prouve absolument pas qu'elle aurait demandé à plusieurs reprises à Monsieur B de couper sa barbe, que celui-ci aurait refusé de le faire et qu'il s'en serait suivi un licenciement.

La société S fait observer qu'outre le fait que Monsieur B ne prouve pas les faits dont il aurait été victime, il n'a pas estimé utile de contacter son syndicat à l'époque de ces prétendues pressions ni de déposer plainte *in tempore non suspecta*.

Pour l'employeur, c'est à tort que Monsieur B invoque qu'il aurait été licencié alors que d'autres personnes étaient engagées et qu'il aurait été placé en chômage économique afin de « préparer » son licenciement.

La S.A. S dépose en pièce 3 de son dossier, le relevé du chômage économique pour la période relative au 4ème trimestre de l'année 2014 duquel il résulte que 781 travailleurs étaient en chômage économique, soit 15,36% de son personnel.

Ce serait également à tort que Monsieur B fait LE reproche à la S.A. d'avoir engagé de nouveaux agents en décembre 2014 pour assurer des postes que lui-même assurait régulièrement à City II. Pour réfuter cet argument, l'employeur dépose le planning complet de Monsieur B pour les mois de juillet 2014 à décembre 2014 et que celui-ci ne reprend absolument aucun jour de gardiennage au City II pour ces périodes. Pour S, il est donc faux d'affirmer que Monsieur B aurait été remplacé par d'autres agents au City II.

La S.A. S rappelle qu'à partir du mois de septembre 2014, Monsieur B était soit en chômage économique, soit en congé de maladie.

En conclusion, la société S estime que Monsieur B ne rapporte nullement la preuve de ce que son licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. La demande en paiement d'une indemnité de 17 semaines devrait donc être déclarée non fondée.

A titre subsidiaire, à supposer que le licenciement soit manifestement déraisonnable (quod non), la S.A. S plaide que Monsieur B ne prouve pas que son dommage tant moral que matériel n'a pas été suffisamment réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Elle souligne qu'outre le fait que Monsieur B ne prouve pas un dommage

lié à une faute de l'employeur, le demandeur ne produit en outre aucune fiche de salaire ni compte individuel de nature à déterminer la réalité de sa rémunération.

12.

La S.A. S estime que c'est à tort que Monsieur B postule une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.

C'est à tort que Monsieur B considère disposer d'un « début de preuve » attestant qu'il aurait été invité plusieurs fois à couper sa barbe, ce qu'il aurait refusé de faire, ce refus entraînant son licenciement.

En effet, pour la S.A. S, le seul début de preuve avancé par le demandeur consiste dans le témoignage d'une personne qui aurait entendu que Monsieur B ne correspondait plus à l'éthique de l'entreprise, témoignage émanant d'un tiers lui-même en conflit avec la S.A. S.

Pour la société S, Monsieur B ne prouve pas qu'il ait été licencié de manière discriminatoire. Cette demande devrait donc être déclarée non fondée.

V. DISCUSSION

V.1. Sur le licenciement manifestement déraisonnable

V.1.A. *En droit*

13.

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail (article 4 de la C.C.T. n°109).

L'employeur dispose à son tour d'un délai de 2 mois pour communiquer, par courrier recommandé, au travailleur les motifs concrets ayant conduit au licenciement. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article S de la C.C.T. n°109).

L'employeur qui reçoit une demande du travailleur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour communiquer à ce dernier les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Les motifs du licenciement doivent être communiqués par l'employeur par lettre recommandée {article 5 de la C.C.T. N° 109). L'employeur peut cependant aussi communiquer de sa propre initiative au travailleur les motifs concrets de son licenciement. Si malgré cette communication spontanée, le travailleur adresse quand même une demande formelle à l'employeur, celui-ci n'est pas tenu d'y répondre pour autant que sa communication spontanée ait été effectuée par écrit et qu'elle contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'employeur qui ne communique pas ou pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet est redevable d'une amende civile forfaitaire au travailleur. Cette amende correspond à deux semaines de rémunération {article 7 de la C.C.T. n° 109). Elle est cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. L'amende ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

L'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 109 concernant la motivation du licenciement stipule qu'*«un licenciement manifestement déraisonnable est Je licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de /établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable»*.

le commentaire dudit article 8 proposé par les partenaires sociaux précise :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de /établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnable dont il dispose. { ... }) ».

la doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eut lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondée sur l'un des trois motifs admissibles sera considéré comme

déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise; encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail (S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. N° 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », IN *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss).

L'article 10 de la C.C.T. n° 109 détermine comment la charge de la preuve est répartie entre l'employeur et le travailleur. La réglementation en matière de charge de la preuve distingue plusieurs hypothèses:

- lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. L'employeur supporte l'entière charge de prouver que les motifs du licenciement n'auraient prétendument aucun lien avec l'aptitude du travailleur, sa conduite ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, étant entendu que les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte dans cette appréciation, que l'employeur est dans une large mesure la seule autorité pour définir ce qui est raisonnable et que le juge ne peut opérer qu'un contrôle à la marge.

lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

14.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité au travailleur. L'indemnité octroyée au travailleur correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 de la C.C.T. n° 109). Le commentaire de la C.C.T. n° 109 précise que le montant de l'indemnité dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

S'il apparaît que c'est à seule fin de nuire au travailleur ou de se débarrasser de celui-ci à bon compte, en représailles des revendications, des plaintes légitimes ou à l'exercice d'un droit, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pourrait être retenue, même à son montant maximum.

La doctrine la plus récente (S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. N° 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable », IN *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, p.370) propose que :

Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle, devrait en principe donné lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur.

Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat mais dénué de volonté de nuire, devrait donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif inavouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible mais dénué de preuves suffisantes.

Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

Enfin, l'article 9, § 3 de la C.C.T. n° 109 interdit le cumul de l'indemnisation éventuellement accordée avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

V.I.B. En l'espèce

15.

Le 30 décembre 2014, la S.A. S met fin au contrat de travail de Monsieur B moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 40 jours et 7 semaines. La lettre de rupture comprend la motivation du licenciement et mentionne : « *votre licenciement résulte d'une raison économique compte tenu du fait que vous êtes en chômage économique de manière structurelle* ».

Le document C4 établit le 13 janvier 2015 mentionne comme motif du chômage : « *raison économique* ».

Par courrier du 23 janvier 2015, l'organisation syndicale de Monsieur B conteste la motivation du licenciement et demande sa réintégration. La FGTB tente de démontrer que le motif invoqué pour le licenciement n'est pas conforme à la réalité. Le Syndicat soutient que la raison économique n'est pas fondée car la S.A. S aurait engagé fin 2014 plusieurs agents de gardiennage pour des chantiers situés à Bruxelles.

Le 9 février 2015, la S.A. S confirme que « *le licenciement résulte d'une raison économique compte tenu du fait qu'il était en chômage économique de manière structurelle* ».

Il résulte de cette chronologie que la S.A. S a motivé la rupture et qu'il appartient au travailleur de démontrer que le motif n'est pas fondé sur des éléments concrets.

Pour ce faire, Monsieur BI se fonde sur une attestation du 7 février 2016 signée par Monsieur A qui déclare qu'il travaille pour S depuis le mois de décembre 2015 et qu'il y avait deux nouveaux agents de gardiennage. Le Tribunal estime que cette attestation est sans pertinence pour la résolution du litige puisque la rupture a été consommée le 30 décembre 2014, soit un an avant l'entrée en fonction de Monsieur A.

La S.A. S dépose en pièce 2 de son dossier les plannings mensuels de Monsieur B desquels il ressort une succession de jours de chômage économique :

Au mois d'août 2014: 2 jours de chômage économique

Au mois d'octobre 2014: 7 jours de chômage économique

Au mois de novembre 2014 : 13 jours de chômage économique

Au mois de décembre 2014: 2 jours de chômage économique.

Il est à noter qu'au mois de novembre et décembre 2014, Monsieur B était également absent pour raison médicale.

La pièce 3 du dossier de la S.A. S mentionne que 17,26 % des travailleurs étaient mis en chômage économique durant le 4^{ème} trimestre 2014.

Le Tribunal juge que la S.A. S démontre, sur base de ses pièces 2 et 3, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, lesquelles justifiaient, de par l'ampleur du chômage économique, une réduction du personnel. La S.A. S prouve dès lors à suffisance de droit les éléments concrets ayant conduit au licenciement de Monsieur B. Sur base de ces indications statistiques, la décision de rupture n'apparaît pas, aux yeux du Tribunal comme étant manifestement déraisonnable. La S.A. S s'est en effet comportée comme une entreprise prudente et diligente en répondant à un constat incontestable au cours du 4^{ème} trimestre 2014. •

Monsieur B sera dès lors débouté de sa demande en paiement d'une indemnité de 17 semaines fondée sur la CCT n°109.

V.2. Sur le licenciement discriminatoire

V.2.A. En droit

16.

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de

discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; au 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable».

Le législateur a donc choisi de répartir la charge de la preuve entre les parties. La victime doit invoquer des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Le défendeur doit ensuite prouver **qu'il** n'y a pas eu de discrimination (GIELEN, A., LENAERTS, H-F., VANSCHBEKE, B., VERSLYPE, J-Y, WILLEMS, G. et WITTERS, A., *la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 2011-2015*, Larcier 2017, 619).

Au niveau de l'indemnisation de la victime d'une discrimination, l'article 18 de la même loi précise :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit : 1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une

discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1• ».

V.2.8. En l'espèce,

17.

Le Tribunal note que pour la première fois dans sa requête introductive d'instance du 25 juin 2015, Monsieur B estime que « *le licenciement aurait été dicté par d'autres motifs, à savoir que le demandeur est arabe et porte une barbe selon sa culture, ce qui ne plaisait pas à son employeur qui lui avait demandé de la couper peu avant sa décision de licenciement* ».

En vue d'appuyer cette dénonciation d'une discrimination directe, Monsieur B produit le témoignage d'un sieur M daté du 6 juin 2016.

Le Tribunal relève que ce témoin reconnaît qu'il a été en litige avec la société S. Monsieur M indique qu'un délégué syndical lui aurait dit que certains collègues ne correspondaient plus à l'éthique et « *concernant Mr B entre autre pour sa barbe* ».

Pour le Tribunal, il s'agit de toute évidence d'un témoignage indirect et daté de près de 18 mois après la rupture. Il y a lieu de l'appréhender avec beaucoup de circonspection.

Le Tribunal constate en outre que ce témoignage n'est corroboré par aucune autre pièce.

Le Tribunal observe que Monsieur B n'a pas estimé utile de contacter son syndicat à l'époque de ces prétendues pressions ni de déposer plainte *in tempore non suspecto*.

Conformément à l'article 28 § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, il appartient à la victime de prouver les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

A l'estime du Tribunal, le seul témoignage de Monsieur M ne prouve pas que la S.A. S ait demandé à plusieurs reprises à Monsieur B de couper sa barbe, que celui-ci ait refusé de le faire et qu'il s'en soit suivi un licenciement.

En l'absence d'un commencement fiable de preuve écrite, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'enquête sollicitée à titre subsidiaire par Monsieur B.

Le Tribunal déboute donc Monsieur B de sa demande indemnitaire fondée sur l'article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

V.3. Sur les dépens.

18.

En vertu de l'article 1017 al. 1° du Code judiciaire, le juge prononce la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

En l'espèce, Monsieur B est la partie succombante.

L'enjeu financier du litige tel qu'il apparaît dans l'acte introductif d'instance se situe entre 5.000 EUR et 10.000 EUR. Les parties liquident le montant de l'indemnité de procédure sans tenir compte de l'indexation intervenue depuis le 1° juin 2016. Le montant indexé de l'indemnité de procédure est donc de 1.080 EUR et sera mis à charge de Monsieur B.

V.4. Sur l'exécution provisoire.

19.

En vertu de l'article 1397 ancien du Code judiciaire, tel qu'applicable pour les affaires introduites avant le 1° novembre 2015¹: « *Sauf Je; exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution* ».

Dès lors, en dehors des exceptions prévues par la loi, seules des circonstances tout à fait exceptionnelles peuvent justifier une dérogation à ce principe. L'exécution provisoire constitue une exception qui doit être interprétée restrictivement (G. de LEVAL, *Eléments de procédure civile*, 2ème éd., Larcier, Bruxelles, 2005, n° 239, p. 332).

En l'espèce, il n'y a pas lieu de déclarer le jugement exécutoire, la demande y relative n'étant pas motivée par Monsieur B à suffisance de droit.

La jurisprudence retient traditionnellement les critères suivants pour accorder ou non l'exécution provisoire :

L'extrême urgence de satisfaire à la condamnation et le péril en la demeure,
Le risque d'insolvabilité du débiteur,
L'incontestabilité de la dette.

En l'espèce, ces trois conditions ne sont pas réunies.

¹ Art. 50, alinéa 2, de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice

VI. **DISPOSITIF DU JUGEMENT**

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire.

1. Sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Dit cette demande recevable mais non fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le licenciement intervenu le 30 décembre 2014 ne doit pas être considéré comme étant manifestement déraisonnable.

Déboute Monsieur B de sa demande indemnitaire.

2. Sur l'indemnité pour licenciement discriminatoire

Dit cette demande recevable mais non fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le licenciement intervenu le 30 décembre 2014 ne doit pas être considéré comme étant discriminatoire.

Déboute Monsieur B de sa demande indemnitaire.

3. Sur les dépens

Dit cette demande recevable et fondée.

En conséquence,

Dit pour droit que le montant de base indexé de l'indemnité de procédure s'élève à 1080 EUR (litiges dont les montants en jeu se situent entre 5.000 EUR et 10.000 EUR).

Condamne, en vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, Monsieur B à supporter les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, soit la somme indexée de 1080 EUR.

4. Dit ne pas avoir lieu à exécution provisoire.

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

M. Olivier MORENO,	Juge,
M. Vincent HELLEPUTTE,	Juge social employeur,
M. Ioannis VALIS,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du **27 AVR: 2017** à laquelle était présent :

Olivier MORENO, Juge,
assisté par Mariline ARGANO, Greffier délégué.

M.ARGANO	_____ Les Juges sociaux,	Le Juge,

	V. HELLEPU E & 1. VALIS	

En application de l'article 785 du Code judiciaire et vu que Monsieur Ioannis VALIS, juge social travailleur, est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable, sous la signature des autres membres du siège **qui l'ont prononcé**»

Et de faire suivre cette formule par:

Le Greffier délégué.
Mariline Argano

