

Numéro de répertoire 2018/ -c) o. 'i r. ---7 ij. ,) t
Date du prononcé 12 M1RS 2018
Numéro de rôle: 16/ 14037 / A
Numéro auditorat :
Matière: Contrat de travail employé
Type de jugement : Contradictoire définitif (19)

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE:

Monsieur G.,

domicilié A1

demandeur, comparaisant par Me Laura CARRE loco Me Vincent CHIAVETTA,
avocats, dont le cabinet est sis Rue Egide Van Ophem, 40C à 1180 Bruxelles;

CONTRE:

L'ASBL C., ci-après en abrégé : C.,

inscrite à la B.C.E. sous le n°N1,

dont le siège social est sis A2, défenderesse, comparaisant par Me Catherine
COOMANS loco Me Frédéric ROBERT, avocats, dont le cabinet est sis Avenue
de Tervueren, 415 bte 15 à 1150 Bruxelles;

Vu la loi du 10/10/1967 contenant le Code Judiciaire, modifiée par la loi du 3/8/1992.

Vu la loi du 15/6/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

1. La p_rocéd1.1rn

1

La procédure a été introduite par une requête déposée au greffe le 29 décembre 2016.

Les parties ont été convoquées à comparaître à l'audience du 21 février 2017, conformément à l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire.

Lors de cette audience, les parties ont sollicité conjointement la fixation de délais pour conclure et d'une date de plaidoirie.

Par ordonnance du 21 février 2017, un calendrier de procédure a été acté, l'affaire étant fixée pour plaidoiries au 12 février 2018.

L'asbl C. a déposé des conclusions le 21 avril 2017, des conclusions additionnelles et de synthèse le 4 septembre 2017 et des conclusions de synthèse le 4 janvier 2018.

Monsieur G. a déposé des conclusions le 26 juin 2017 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 6 novembre 2017.

2

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 12 février 2018.

Les parties ont déposé un dossier de pièces.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

II. Les faits

3

Monsieur G. est entré au service du C. le 20 août 2012 en tant que « Technicien Chauffeur » pour le secteur de Bruxelles-Flandres, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 14 juin 2012.¹ Auparavant, Monsieur G. avait effectué des prestations au sein du C. en tant qu'intérimaire (dès le mois d'avril 2012) et ensuite dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée (du 8 mai au 30 juin 2012).

Dans ce cadre, il conduisait une unité médicale mobile, c'est-à-dire un car qui se déplace vers les entreprises clientes du C. afin d'effectuer sur place la surveillance médicale des travailleurs. Au sein de chaque unité médicale mobile se trouve une équipe composée d'un médecin, d'une assistante et d'un technicien chauffeur.

Pièce n°4 du dossier de Monsieur G.

Le technicien chauffeur gère l'unité médicale qui lui est confiée et effectue les actes de biométrie demandés par le médecin du travail. Ils possèdent également un certificat en radioprotection leur permettant d'effectuer les radiographies du thorax.²

La description de la fonction de technicien chauffeur est la suivante :

« Missions

- *Gestion de la (ou des) unité(s) médicale(s) mobile(s) (= centre mobile) qui lui est (ou sont) confiée(s).*
- *Participation active aux examens de surveillance de santé*

Tâches

- *Transférer le centre mobile du dépôt vers les lieux de stationnement et préparer l'infrastructure pour la rendre fonctionnelle*
- *Effectuer la biométrie (poids, taille, examens urinaires ...) et les examens complémentaires éventuels (acuité visuelle, acuité auditive, tests fonctionnels respiratoires ...)*
- *Procéder aux examens radiographiques thoraciques (sous réserve de l'obtention d'un certificat en radioprotection)*
- *Maintenir le centre mobile dans un parfait état de fonctionnement et prendre les initiatives pour éviter autant que possible les défaillances techniques et, si ces défaillances techniques se présentent ou qu'aucune solution ne peut être trouvée, en informer le responsable du charroi et de la logistique médicale*
- *Nettoyer l'intérieur du centre mobile après chaque journée d'examen, garantir une hygiène conforme à la nature des activités à caractère médical et veiller à la propreté extérieure du véhicule*
- *Veiller à un approvisionnement suffisant en documents administratifs et en matériel médical, ainsi qu'au renouvellement de ce matériel s'il y a une date de péremption*
- *Entretenir le matériel médical en se référant aux procédures*
- *Assurer le suivi administratif conformément aux procédures (clichés radiographiques, rapports d'activité) ».³*

4

Auparavant, Monsieur G. a été transporteur de fonds pendant 16 ans.

N'ayant aucune connaissance médicale, Monsieur G. a suivi plusieurs formations, et ce dès le mois d'avril 2012. Du 9 mai au 1er juin 2012, il a suivi une formation continue de 92 heures intitulée « *Formation théorique et pratique aux actes de biométrie (poids, taille, analyse d'urine, dépistage des défauts visuels, spirométrie, audiométrie, radiographies)* ». ⁴

Pièce n°3 du dossier de Monsieur G.

³ Pièce n°4bis de Monsieur G.

⁴ Conclusions de synthèse du C., p. 3

Au cours du contrat de travail, Monsieur G. a suivi d'autres formations, tant internes qu'externes, dont certaines certificatives.

Monsieur G. a ainsi obtenu un certificat en radio protection délivré par l'Institut Supérieur d'Enseignement Infirmier - Haute Ecole Léonard De Vinci (juin 2013) et un certificat « pratique du dépistage visuel » délivré par Essilor en septembre 2014. Les formations internes ont notamment couvert l'utilisation des installations radiographiques du C. et la réalisation des visiotests, visiopy et ergovision.

Monsieur G. estime que les formations qu'il a suivies n'étaient pas suffisantes pour pallier à son manque de connaissance médicale. De son côté, le C. considère qu'il était suffisamment formé et rappelle en outre qu'il était entouré de professionnels de la santé, de sorte qu'il était en mesure d'obtenir des informations et des conseils avisés si nécessaire.

5

Chaque année, un entretien d'évaluation était programmé. Le premier a eu lieu le 24 octobre 2012 et le dernier le 23 février 2015.⁵ Au fil des ans, les évaluations annuelles de Monsieur G. par le C. se dégradent.

6

Le 27 septembre 2015, Monsieur G. est victime d'un accident du travail en installant l'escalier de la remorque du car n°127. Un nerf de son pied est endommagé et il subit une hernie discale.⁶ Il est en incapacité de travail jusqu'au 29 février 2016.

Le 26 novembre 2015, il sollicite la possibilité de pouvoir reprendre à mi-temps à partir du 1er décembre 2015 jusqu'au 29 février 2016.⁷ Cette demande de reprise à mi-temps est refusée le jour même par le C. qui estime que :

« Compte tenu de la spécificité des activités et des horaires des Techniciens chauffeurs, il ne nous semble pas approprié d'un point de vue organisationnel d'envisager la reprise à temps partiel.

Dès lors, nous avons décidé de ne pas accéder à ta demande.

Compte tenu que nous nous sommes fixés sur une plus longue durée de ton absence, nous mettons en place les actions pour pourvoir à ton remplacement durant cette même période.

C'est dans ce contexte que le C. va s'attacher les services de Monsieur E., d'abord dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire du 30 novembre au 18 décembre 2015 suivi d'un contrat de travail à durée déterminée débutant le

⁵ Pièces n°15bis à 18 du dossier de Monsieur G..

⁶ Pièce n°7 du dossier de Monsieur G.

⁷ Pièce n°9 du dossier de Monsieur G.

⁸ Pièce n°10 du dossier de Monsieur G.

1er janvier 2016. Le 1er mars, Monsieur E. signe avec le C. un contrat de travail à durée indéterminée.

7

Par lettre recommandée du 8 janvier 2016, le C. notifie à Monsieur G. la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à deux mois et 12 semaines de rémunération.⁹

8

Par lettre recommandée du 7 février 2016 adressée au C., Monsieur G. a sollicité de connaître les motifs de son licenciement.

Le C. a communiqué ces motifs par lettre recommandée du 19 février 2016, rédigée comme suit:

« Notre décision s'inscrit dans la continuité du processus de mises en garde et d'avertissements qui vous ont été communiqués à différentes reprises, à savoir:

Mail du 26 février 2014

- Mail du 14 mai 2014

Les différents entretiens EDP dont celui du 23 février 2015

Entretien du 18 mars avec V. , votre ancien responsable hiérarchique, et moi-même en ma qualité de Directeur des Ressources humaines

Lors de ces différentes communications, nous avons systématiquement souligné :

Le non-respect et la méconnaissance des procédures liées à l'exécution de votre fonction (ex: procédure de gravage)

Une multiplication d'accidents avec votre car et l'absence de communication de ces accidents à votre responsable

Le non-respect des règles d'organisation et de fonctionnement au sein de votre car (manque de vigilance sur la fermeture de la tenture permettant de veiller au respect de l'intimité des travailleurs, manque de discrétion envers les travailleurs)

La prise de décision non concertée pour refuser la consultation de certains travailleurs en car

Par ailleurs, les difficultés rencontrées pour récupérer une partie de votre matériel lors de votre période d'absence pour incapacité de travail ont démontré à nouveau un comportement non adéquat et non en phase avec le principe de l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Ces constats ainsi que celui d'une absence d'évolution positive ont justifié que nous prenions la décision de mettre un terme au contrat de travail pour cause de non-

⁹ Pièce n°11 du dossier de Monsieur G.

*adéquation par rapport à nos attentes légitimes liées aux connaissances et compétences de base de la fonction de technicien chauffeur. ».*¹⁰

III. Les demandes

9

Aux termes de ses conclusions, Monsieur G. demande la condamnation du C. à lui payer les sommes suivantes:

- 13.529,04 € bruts provisionnels, à majorer des intérêts légaux depuis le 8 janvier 2016;
- 20.691,48 € nets provisionnels, à majorer des intérêts légaux;
- 2.400,00 € au titre d'indemnité de procédure.

IV. Discussion et position du tribunal

4.1 Quant au licenciement manifestement déraisonnable

10

Monsieur G. estime que son licenciement est manifestement déraisonnable et réclame une indemnité forfaitaire d'un montant de 13.529,04 € bruts correspondant à 17 semaines de rémunération.

4.1.1 Principes

11

La CCT n° 109 comporte deux volets : le droit à connaître les motifs du licenciement et la sanction des licenciements manifestement déraisonnables.

12

D'une part, elle organise le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Ainsi, en vertu de l'article 4 de la CCT:

« 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 ».

13

D'autre part, la CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit:

¹⁰ Pièce n°13 du dossier de Monsieur G..

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le 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 l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. » (le Tribunal souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« 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 l'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 raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

La doctrine enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010.

L'ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n'est pas anodin: cela souligne « la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge » par le juge¹¹.

Le caractère marginal du contrôle consacré par les partenaires sociaux s'applique quels que soient les motifs invoqués par l'employeur: aptitude du travailleur, conduite du travailleur, nécessité du fonctionnement de l'entreprise. Ce faisant, la CCT n°109 ne s'écarte pas de la jurisprudence concernant le licenciement abusif de l'ouvrier.

14

Il résulte de la lecture de l'article 8 de la CCT n°109 que, pour être qualifié de licenciement « manifestement déraisonnable », il faut non seulement que le licenciement ne présente aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur, ou

¹¹ Rapport précédant la CCT n° 109.

les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, mais, en outre, qu'un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Comme le souligne la doctrine, « *Cet adverbe « jamais » et cette référence à l'employeur « normal et raisonnable» constitue une restriction fondamentale à la notion de licenciement abusif* ». ¹²

Par conséquent, il appartient au travailleur de démontrer que le licenciement qui ne remplit pas la première condition posée par l'article 8 (donc qui ne serait pas lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise) n'aurait jamais été décidé par un employeur prudent et raisonnable. ¹³

Le Tribunal du travail de Liège - division Arlon, confirme que le licenciement manifestement déraisonnable suppose que ces deux conditions cumulatives soient rencontrées:

« - *Un motif sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise*

- *Une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent* ». ¹⁴

15

C'est à l'employeur qu'il appartient d'apprécier l'aptitude du travailleur à exécuter la tâche qui lui est confiée, comme le relève le Tribunal du travail de Liège, division Dinant : « *Le Tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT* » ¹⁵.

16

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

«*Encas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :*

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 au de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

¹² M.L. Wantiez et G. Lemaire, « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », *J.T.T.*, 2014, p.267.

¹³ M.L. Wantiez et G. Lemaire, *op.cit.*, G. Deville et P. Geerebaert, « C.A.O. nr. 109: een gemotiveerde analyse », *Chr.D.S.*, 2014, p.134.

¹⁴ Trib. Trav. Liège (div. Arlon), 26 avril 2016, R.G. n°15/515/A.

¹⁵ Trib. Trav. Liège (div. Dinant), 21 mars 2016, R.G. n°14/1188/A, inédit; Trib. Trav. Liège, (div. Dinant), 18 avril 2016, R.G. n°15/1733/4, inédit, cités par S. Gilson et F. Lambine!, « Fifteen Shades of CCT 109 - Les 15 degrés du « manifestement déraisonnable » », *in Droit du travail tous azimuts*, 2016, Larder, p. 352.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

17

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de cet article dans la CCT précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Le Tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat.

4.1.2 Application en l'espèce

a) Charge de la preuve

18

En l'espèce, le C. a communiqué à Monsieur G. les motifs de son licenciement dans le courrier recommandé du 19 février 2016¹⁶.

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

b) Motifs du licenciement avancés par le C.

19

Le C. a exposé comme suit les motifs qui ont justifié le licenciement de Monsieur G.:

« Notre décision s'inscrit dans la continuité du processus de mises en garde et d'avertissements qui vous ont été communiqués à différentes reprises, à savoir:

- Mali du 26 février 2014*
- Mali du 14 mai 2014*

¹⁶ Pièce n°13 du dossier de Monsieur G..

Les différents entretiens EDP dont celui du 23 février 2015

- *Entretien du 18 mars avec V., votre ancien responsable hiérarchique, et moi-même en ma qualité de Directeur des Ressources humaines*

Lors de ces différentes communications, nous avons systématiquement souligné :

Le non-respect et la méconnaissance des procédures liées à l'exécution de votre fonction {ex: procédure de gravage}

Une multiplication d'accidents avec votre car et l'absence de communication de ces accidents à votre responsable

Le non-respect des règles d'organisation et de fonctionnement au sein de votre car {manque de vigilance sur la fermeture de la tenture permettant de veiller au respect de l'intimité des travailleurs, manque de discrétion envers les travailleurs}

La prise de décision non concertée pour refuser la consultation de certains travailleurs en car

Par ailleurs, les difficultés rencontrées pour récupérer une partie de votre matériel lors de votre période d'absence pour incapacité de travail ont démontré à nouveau un comportement non adéquat et non en phase avec le principe de l'exécution de bonne foi du contrat de travail.

Ces constats ainsi que celui d'une absence d'évolution positive ont justifié que nous prenions la décision de mettre un terme au contrat de travail pour cause de non-adéquation par rapport à nos attentes légitimes liées aux connaissances et compétences de base de la fonction de technicien chauffeur ».17

20

Le C. invoque des motifs qui sont liés à la conduite de Monsieur G. (prise de décision non concertée pour refuser la consultation de certains travailleurs, non-respect répété des procédures) et d'autres qui sont liés à son aptitude (méconnaissance des procédures, accidents/accrochages répétés avec le car).

Le C. invoque également les nécessités de l'entreprise, ayant décidé de conserver le remplaçant de Monsieur G. qui lui donnait satisfaction alors que Monsieur G. se voyait régulièrement rappeler à l'ordre sur des aspects récurrents de sa fonction et avait manifesté sa lassitude.¹⁸

21

Le mail du 26 février 2014 est rédigé comme suit:

« *Bonjour G.;*

¹⁷ Pièce n°13 du dossier de Monsieur G..

¹⁸ Conclusions de synthèse du CESI, p. 12.

Par la présente, je te confirme notre entretien de fonctionnement de ce mardi 25 février.

Voici les points abordés lors de l'entretien:

- **La démotivation.** *L'impression sur le terrain est que ta motivation n'est plus ce qu'elle était au début de ton activité au CES/.*
- **Les absences répétées.** *Il y a un certain nombre d'absences pour lesquelles nous avons été prévenus tardivement, ce qui complique la gestion du charroi et mécontente les équipes médicales.*
- **Le respect des travailleurs.** *Il semblerait que tu tutoies facilement certains travailleurs et que tu manques de patience lors de la réalisation des actes de biométrie, à tel point que ta conduite paraisse parfois désagréable aux yeux des travailleurs.*
- **Les actes de biométrie.** *Tu refuses de faire les Ergovisions en disant que tu n'as pas eu la formation chez Essilor. Je comprends bien que la formation chez le fournisseur doit être dispensée, mais tu as eu une longue formation en interne sur tous les actes de biométrie. De plus, certaines assistantes, sont prêtes à t'aider pour parfaire tes compétences en matière de dépistage des défauts visuels.*
- **La ponctualité.** *Il semblerait que tu sois parfois en retard sur les lieux de stationnements.*

Nous avons discuté de ces différents points et je t'ai demandé d'être particulièrement attentif pour améliorer les choses. »¹⁹

22

Le mail du 14 mai 2014 est rédigé comme suit:

« Bonjour G.,

Je me suis rendu au cor le mercredi 7 mai pour essayer de résoudre avec N. le gravage des clichés qui te posaient problème (16/04 et 23/04). N. y est arrivé sans grande difficulté en respectant la procédure que je lui avais envoyée courant de la journée.

Par rapport à cela, deux questions :

- 1- Respectes-tu bien la procédure de gravage?*
- 2- Comment se fait-il que celle-ci ne soit pas disponible dans le car?*

J'ai eu une autre surprise très désagréable en constatant que la remorque a été accrochée à deux endroits :

- 1- sur le coin arrière gauche. Pour rappel la remorque venait d'être réparée au même endroit à la mi-avril.*
- 2- sur la face arrière de la remorque où il y a trois impacts.*

Un accident peut toujours arriver et je sais que circuler avec un gros véhicule n'est pas toujours chose facile. Je peux donc comprendre qu'un incident se produise. Par contre

¹⁹ Pièce n°12 du dossier du C.

je peux difficilement accepter de ne pas être informé. Ceci met également ton collègue technicien polyvalent en difficulté.

Je souhaiterais donc à l'avenir être informé de tous les problèmes qui surviennent avec le véhicule. Comme tu as déjà eu plusieurs accrochages, je te demanderais aussi de redoubler de prudence lors des manœuvres. Il vaut toujours mieux vérifier avant d'effectuer une manœuvre difficile et si nécessaire ne pas hésiter à demander de l'aide à l'équipe médicale ou dans l'entreprise.

If me revient également que lors des consultations, la tenture du guichet n'est pas toujours fermée et que certaines personnes présentes dans le couloir d'accès ont vu des travailleurs en sous-vêtement en biométrie. Ceci n'est pas acceptable. Je te demanderais donc d'être particulièrement attentif à ce que cela ne se produise plus. D'avance je te remercie pour le bon suivi de ces différents points ».²⁰

23

En ce qui concerne les différents entretiens d'évaluation, on constate une différence flagrante, relevée par Monsieur G. lui-même²¹, entre les évaluations 2012 et 2013 et les évaluations 2014 et 2015.

Il est fait mention de ce qui suit dans l'évaluation du 15 avril 2014:

« O. Evaluation globale

Peut s'améliorer

1. Responsabilité vs Fonction

Point à améliorer: voir entretien defonctionnement du 25 février sur la démotivation, les absences répétées, le respect des travailleurs, la maîtrise des actes de biométrie, la ponctualité

Suivi du véhicule : attention aux accrochages. G. et H. avaient ciblé les stationnements difficiles sur BXL. Ce qui avait été accepté doit pouvoir être fait avec le semi-remorque. Si un problème se présente, c'est à G. de revenir vers son N+1

2. Comportements vs Fonction

(...) Lacunes au niveau de la maîtrise de l'Ergovision

(...)

4. Comportement vs Charte des Valeurs

(...) Respect et exemplarité : certaines remarques ont été faites par les équipes médicales au sujet de ta conduite dans le car: trop facilement « à tu et à toi », manque de patience, voire conduite inappropriée avec certains travailleurs. Il y a également eu des remarques sur la ponctualité. ».²²

On peut lire ce qui suit dans l'évaluation du 23 février 2015;

« O. Evaluation globale

Evaluation globale mitigée

²⁰ Pièce n°14 du dossier du C.

²¹ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur G., p. 16

²² Pièce n°13 du dossier du C.

1- *Entretien defonctionnement du 25 février 2014*

2- *Non information du N+1 sur certains accrochages (voir mail du 14 mai)*

3- *Plusieurs accrochages en 2014*

(...)

6. *Comportements vs Fonction*

(...) *Jean-Marie ne voit pas son développement personnel au niveau des cars à deux prestataires. Il verrait plutôt ce développement personnel au travers d'un complément de fonction en sortant du charroi.*

(...)

10. *Conclusions du CEDP*

*G. a fait Je tour du métier et ne sait pas comment sortir de cette routine! ».*²³

24

Concernant la prise de décision non concertée pour refuser la consultation de certains travailleurs en car, le C. écrivit ce qui suit à Monsieur G.:

« *Bonjour G.,*

Je reviens vers toi suite à l'incident survenu lors des derniers cars Mercedes. Comme je te l'indiquais, nous avons eu une remarque des responsables de Mercedes concernant le fait que tu refusais certains travailleurs se présentant à la visite médicale. Comme tu me l'as indiqué lors de notre discussion téléphonique, il arrive que certains travailleurs non planifiés se présentent à la place de collègues ou se rajoutent sur la liste. Dans ce cas de figure, tu n'as pas le dossier. Il n'est donc pas facile pour toi d'assurer le suivi et ce d'autant plus qu'il s'agit d'un car à deux prestataires.

Vu la remarque du client, puis-je te demander de prendre les dispositions suivantes :

1- *En parler directement au T. et lui laisser prendre la décision.*

2- *Si le Dr T. te demande de voir le travailleur, téléphone à Greet (...) pour demander de J'aide. Elle propose notamment de scanner une partie du dossier pour vous permettre d'aller de l'avant.*

*D'avance, je te remercie pour le suivi que tu apporteras à cette plainte client ».*²⁴

c) Position de Monsieur G. quant à ces motifs et avertissements 25

Monsieur G. reconnaît avoir causé plusieurs dégâts au car. Il ne conteste pas les accrochages mais rappelle la difficulté de circuler en plein trafic dans Bruxelles, avec des rues étroites, et de stationner.

Concernant la non-communication des accrochages, il relève qu'il n'était pas d'usage de faire un état des lieux et qu'il ne s'apercevait pas toujours immédiatement d'un

²³ Pièce n°15 du dossier du C.

²⁴ Pièce n°1 7 du dossier du C.

accrochage. Il souligne également qu'il n'était pas seul à utiliser le véhicule, notamment quand il était absent. Il indique que quand il s'apercevait qu'il était à l'origine d'un incident, il le signalait et donne pour exemple le mail qu'il a envoyé à sa hiérarchie le 11 mai 2015.²⁵

26

Concernant le non-respect et la méconnaissance des procédures liées à l'exécution de la fonction de technicien chauffeur, notamment le gravage des clichés, Monsieur G. estime qu'il s'agissait d'un problème technique, le graveur ayant été remplacé quelques semaines plus tard.

27

Quant au non-respect des règles d'organisation et de fonctionnement au sein du car, notamment concernant le respect de l'intimité des travailleurs et le manque de discrétion, Monsieur G. expose qu'il n'a jamais été formé quant à l'attitude à adopter en milieu médical et met en avant son passé professionnel de convoyeur et de chauffeur de poids-lourds. Il écrit notamment que: « *Il est évident que le profil d'un chauffeur poids-lourds se concilie difficilement avec le profil d'un technicien médical qualifié devant faire preuve d'une attitude discrète et confidentielle* ». ²⁶

28

Quant au refus de certains travailleurs se présentant à la visite médicale sans avoir été planifiés, Monsieur G. explique sa décision par l'absence de dossier médical et donc du risque de pratiquer des examens médicaux dans ce contexte.

d) Analyse du caractère manifestement déraisonnable du licenciement

29

Il appartient au Tribunal de déterminer si, au moment de la prise de décision de licenciement, le C. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

Il convient donc de revenir sur la situation des parties à la date du 8 janvier 2016 (date à laquelle le contrat a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture), à la lumière de l'examen des motifs avancés par le C. et des avertissements antérieurs (point b) et de la position de Monsieur G. (point c).

A cette date :

Le C. avait notifié plusieurs mises au point écrites à Monsieur G. (emails du 26 février 2014, 14 mai 2014 et 23 février 2015) liées à la conduite ou à l'aptitude de ce dernier.

²⁵ Pièce n°3ter du dossier de Monsieur G.

²⁶ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur G., p. 14

Monsieur G. n'avait pas contesté ces manquements *in tempore non suspecta*, de sorte qu'ils sont considérés comme établis.

Les évaluations de Monsieur G. sont, au fil des ans, de moins en moins bonnes. La dernière évaluation (2015) est « mitigée » et renvoie à l'évaluation de 2014 (« peut s'améliorer »), ce qui indique l'absence d'amélioration.

Monsieur G. reconnaît sa lassitude et son manque de motivation après plusieurs années dans la même fonction, ce qui ressort de la dernière évaluation.

Le remplaçant de Monsieur G., Monsieur E., donne entière satisfaction au C..

30

Le licenciement de Monsieur G. est bien en lien avec sa conduite et son aptitude.

Par ailleurs, dans le cadre du contrôle marginal qui lui appartient, le Tribunal estime qu'il ne peut être soutenu qu'une telle décision de licenciement n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En effet, un employeur normal et raisonnable confronté à un choix entre garder à son service un travailleur dont les prestations sont de moins en moins satisfaisantes et qui met en avant son manque de motivation et sa lassitude et engager de manière définitive son remplaçant qui lui donne entière satisfaction aurait pu prendre une telle décision de licenciement.

Ces motifs sont raisonnables et, en tout état de cause, il ne peut pas être soutenu qu'un tel licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Partant, le licenciement de Monsieur G. n'est pas manifestement déraisonnable.

31

La demande d'indemnité forfaitaire égale à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable est non fondée.

4.2 Quant au caractère discriminatoire du licenciement

32

Monsieur G. estime que son licenciement est discriminatoire car fondé sur un handicap ou, à tout le moins, sur son état de santé actuel ou futur et réclame une somme forfaitaire d'un montant de 20.691,48 € nets correspondant à six mois de rémunération.

. - - - - -
- - -
- - -

4.2.1 Principes

33

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail, en ce compris à la décision de licencier²⁷.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Parmi ces critères, figure « l'état de santé actuel ou futur » et « un handicap »²⁸.

34

Il y a discrimination directe ou indirecte s'il existe une distinction directe ou indirecte qui n'est pas justifiée.

La distinction directe est « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »²⁹.

La distinction indirecte est « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »³⁰.

Pour qu'il n'y ait pas discrimination sur la base de l'état de santé, la distinction doit être objectivement justifiée par un but légitime et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires³¹.

Une distinction fondée sur un handicap peut, elle, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.³² La Cour de justice rappelle ce qu'il faut entendre par « handicap » :

« Il convient de rappeler que la notion de « handicap » n'est pas définie par la directive 2000/78 elle-même. C'est ainsi que la Cour, au point 43 de l'arrêt Chacón Navas, précité, a jugé que cette notion doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

Pour sa part, la convention de l'ONU, ratifiée par l'Union par décision du 26 novembre 2009, soit après le prononcé de l'arrêt Chacón Navas, précité, reconnaît à son considérant e) que « la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective

²⁷ Article 5, §2, 3° de la loi.

²⁸ Article 4, 4° de la loi.

²⁹ Article 4, 6° de la loi.

³⁰ Article 4, 8° de la loi.

³¹ Article 7 de la loi.

³² Article 8 de la loi.

participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres». Ainsi, l'article 1er, second alinéa, de cette convention stipule que sont des personnes handicapées celles «qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuel/es ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut Jaire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres».

(...) la notion de «handicap» doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut Jaire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

En outre, il ressort de l'article 1er, second alinéa, de la convention de l'ONU que les incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles doivent être «durables».

Il convient d'ajouter encore que, ainsi que l'a relevé Mme l'avocat général au point 32 de ses conclusions, il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet, il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive, qui est de mettre en œuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en Jonction de l'origine du handicap.

Dès lors, il y a lieu de constater que, si une maladie curable ou incurable entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut Jaire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée, une telle maladie peut relever de la notion de «handicap» au sens de la directive 2000/78.

En revanche, une maladie n'entraînant pas une telle limitation ne relève pas de la notion de «handicap» au sens de la directive 2000/78. En effet, la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif venant s'ajouter à ceux au titre desquels la directive 2000/78 interdit toute discrimination (voir arrêt Chac6n Navas, précité, point 57) ». ³³

Sur la notion de caractère « durable » d'une limitation, condition nécessaire pour qu'il y ait handicap, la Cour de justice a jugé que:

« (...) la directive 2000/78 doit être interprétée en ce sens que:

lefait que la personne concernée se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, ne signifie pas, par lui-même, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la définition du « handicap » visée par cette directive, lue à la lumière de la convention de l'ONU;

³³

C.J.C.E., 11 avril 2013, C-335/11, considérants 36 à 42.

parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne, et

dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. »³⁴

35

La charge de la preuve de la discrimination alléguée est partagée : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination établit³⁵ l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'autre partie de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination³⁶.

L'article 28 §2 de la loi dispose que:

« 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. »

36

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle³⁷.

La loi permet à la victime d'opter pour une réparation forfaitaire, qui dans le cadre des relations de travail 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 »³⁸.

----- i

³⁴ C.J.C.E., 1^{er} décembre 2016, C-395/15, considérant 59

³⁵ Cass, 18 décembre 2003, *J.L.M.B.*, 2009, p. 676.

³⁶ Article 28 §1^{er} de la loi.

³⁷ Article 18§1^{er} de la loi.

³⁸ Article 18§2, 2^o de la loi.

4.2.2 Application en l'espèce

a) Quant à l'existence d'un handicap

37

A titre principal, Monsieur G. estime avoir été discriminé sur la base d'un handicap. Il estime que les affections dont il souffrait au moment de son licenciement relèvent de la notion de « handicap » au sens de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil de l'Union européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et de la loi du 10 mai 2007.

Il explique souffrir à la fois d'une maladie cardiovasculaire qui a donné lieu à deux opérations et qui nécessite un suivi régulier et une prise de médicaments quotidienne et de séquelles liées à l'accident du travail du 27 septembre 2015, étant toujours en incapacité au moment de son licenciement. Il relève que les séances de rééducation à la clinique du dos prescrites par son médecin allaient jusqu'au 29 février 2016.³⁹

38

Le Tribunal considère que les affections dont souffrait Monsieur G. au moment du licenciement ne constituent pas un handicap au sens de la directive et de la loi du 10 mai 2007.

Concernant les *problèmes cardio-vasculaires*, ceux-ci remontent à 2003. Monsieur G. est entré au service du C. en 2012. Monsieur G. a subi deux opérations chirurgicales en 2014 et en 2015, soit avant son licenciement. S'il est en incapacité de travail au moment de son licenciement, c'est en raison de l'accident du travail qui a eu lieu en septembre 2015, pas en raison de problèmes cardio-vasculaires.

Monsieur G. n'explique pas en quoi, au cours des années 2012 à 2016, ses problèmes cardio-vasculaires auraient fait obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. Il ne met en avant aucun élément concret à l'appui de sa thèse.

Concernant l'accident du travail du 27 septembre 2015, il ne rencontre pas le critère de durabilité requis pour que l'on puisse parler d'un handicap. En effet, il résulte des certificats médicaux que la fin de l'incapacité de travail était fixée au 29 février 2016.⁴⁰ En outre, depuis son licenciement, Monsieur G. a, en effet, retrouvé un emploi et pu reprendre son activité de chauffeur poids-lourds. Monsieur G. mentionne que son état de santé l'a empêché momentanément de reprendre ses activités.⁴¹

³⁹ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur G., p. 19 et pièce n° 9 de son dossier de pièces.

⁴⁰ Pièces n°8 et 9 du dossier de Monsieur G..

⁴¹ Conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur G., p. 22

b) Quant à l'état de santé actuel ou futur**39**

Le Tribunal considère que Monsieur G. ne démontre pas avoir été licencié en raison de son état de santé actuel ou futur. Le fait qu'il ait été licencié à l'occasion d'une période d'incapacité de travail ne signifie pas que c'est en raison de celle-ci qu'il a été licencié.

Pour rappel, à la date de son licenciement :

Le C. avait notifié plusieurs mises au point écrites à Monsieur G. (emails du 26 février 2014, 14 mai 2014 et 23 février 2015) liées à la conduite ou à l'aptitude de ce dernier.

Monsieur G. n'avait pas contesté ces manquements *in tempore non suspecta*, de sorte qu'ils sont considérés comme établis.

Les évaluations de Monsieur G. sont, au fil des ans, de moins en moins bonnes. La dernière évaluation (2015) est « mitigée » et renvoie à l'évaluation de 2014 (« peut s'améliorer »), ce qui indique l'absence d'amélioration.

Monsieur G. reconnaît sa lassitude et son manque de motivation après plusieurs années dans la même fonction, ce qui ressort de la dernière évaluation.

Le remplaçant de Monsieur G., Monsieur E., donne entière satisfaction au C..

Le C. a décidé de se séparer de Monsieur G. et d'engager à sa place Monsieur E. non pas parce que Monsieur G. était en incapacité de travail mais bien parce qu'il ne répondait plus aux attentes et était démotivé alors que son remplaçant donnait entière satisfaction.

D'ailleurs, le C. n'invoque pas dans la lettre par laquelle il communique les motifs du licenciement l'état de santé ou les absences de Monsieur G..

Monsieur G. ne démontre donc pas l'existence de comportements ou de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

40

La demande d'indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération pour licenciement discriminatoire est non fondée.

4.3 Quant aux dépens**41**

En vertu de l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

Monsieur G. estime que, s'il venait à succomber, l'indemnité de procédure devrait être portée à son montant minimal, eu égard à ses capacités financières limitées.

En l'espèce le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de diminuer le montant de l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare les demandes de Monsieur G. recevables mais non fondées; Condamne

**Monsieur G. aux dépens du C., liquidés à la somme de 2.400 €
(montant de base).**

[-

-,

,

!!!

9,
".

!

-

"..

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

L. PELTZER,
B. de WOUTERS d'OPLINTER,
J. DE BACKER,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **12 MARS 2018** à laquelle était présent :

L. PELTZER, Juge suppléant,
assisté par M. COMPS, Greffier délégué.