



Numéro de répertoire : 2018/ 004222,
Date du prononcé : 26 MARS 2018
Numéro de rôle: 16/11786/ A
Matière: Contrat de travail employé
Type de jugement : Définîtif-co_ntradictoire

Expédition

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

j **Liquidation au fonds: NON**
(loi du 19 mars 2017)

Tribunal du travail Francophone
de Bruxelles
2eme **Chambre**

Jugement

EN CAUSE:

Monsieur C.,

Domicilié A1,

partie demanderesse, comparaisant en personne, assistée par Me Alexandra TYMEN loco Me Christiaan DELPORTE, avocats, dont le cabinet est sis Chaussée de La Hulpe, 181/24 à 1170 Bruxelles;

CONTRE:

Le D. (anciennement O.D.),

dont le siège social est établi A2, inscrit à la B.C.E. sous le n°N1,

partie défenderesse, comparaisant par Me Alexandre WESPES et Mikaël GLORIEUX loco Me Olivier RIJCKAERT, avocats, dont le cabinet est sis Avenue Louise, 65 à 1050 Bruxelles;

*

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

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

*

1. La procédure

Monsieur C. a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe, le 4 novembre 2016:

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 10 janvier 2017 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 10 janvier 2017, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

Le « D. » a déposé des conclusions au greffe, le 23 mars 2017, des conclusions additionnelles le 2 octobre 2017 et des conclusions de synthèse le 20 décembre 2017. Il a déposé un dossier de pièces le 8 janvier 2018.

Monsieur C. a déposé des conclusions au greffe le 12 juillet 2017 et des conclusions de synthèse le 2 novembre 2017. Il a déposé un dossier de pièces le 5 janvier 2018.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 22 janvier 2018, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, ensuite de quoi la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II L'OBJET DES DEMANDES

Selon ses dernières conclusions; Monsieur C. sollicite la condamnation du « D. » à lui payer les sommes suivantes :

128.395,18 € à titre d'indemnité de protection prévue par la C.C.T. du 26 octobre 2015 conclue au sein de la Commission paritaire des Institutions de crédit (CP325); •
85.596,79 € à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007;
165,41 € à titre de solde d'indemnité compensatoire-de préavis.

Monsieur C. demande les dépens liquidés à la somme de 6.000 €, le bénéfice de l'exécution provisoire et les intérêts moratoires et judiciaires au taux légal.

III LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 22 janvier 2018, peuvent être résumés comme suit :

1.

Monsieur C. a été engagé par la s.a. « D.» dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Le Tribunal n'a pas pu déterminer avec certitude la date de prise de cours de ce contrat. Monsieur C. dépose une copie de son contrat de travail lequel est signé le 8 juin 2009 et prend cours le 1er septembre 2009 (pièce n°1 du dossier de Monsieur C.). Le « D.» dépose également une copie du contrat de travail lequel est signé le 8 juin 2009 mais prend cours le 4 janvier 2010. Sur la base des autres pièces déposées par les parties (voyez notamment les pièces n°3 et 7 du dossier de Monsieur C.) et en l'absence d'explications pertinentes en sens contraire, il y a lieu de retenir le 4 janvier 2010 comme date de prise de cours du contrat de travail.

2.

Le «D.» (anciennement O.D.) explique qu'il a pour mission de promouvoir les relations économiques en fournissant des solutions personnalisées en matière d'assurance, réassurance, garanties, cautionnement et financement se rapportant à des transactions commerciales belges et internationales ou à des investissements à l'étranger (page 3 des conclusions de synthèse du « D.»).

3.

Le « D.» dépend de la Commission paritaire n°325, compétente pour les institutions publiques de crédit.

4.

Monsieur C. et le « D. » ont signé différents avenants au contrat de travail signé le 8 juin 2009 :

A partir du 1er octobre 2010, Monsieur C. a exercé la fonction d' « Actuary reinsurance »¹ ;
A partir du 1er janvier 2013, dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise, Monsieur C. a dorénavant exercé ses fonctions pour le compte de l'O.D., entreprise publique autonome conformément à la loi du 31 août 1939 sur O.D. et à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public; _

A partir du 1er juillet 2014, Monsieur C. a exercé un poste de direction ou de confiance, l'avenant précisant de ce fait que les dispositions légales concernant la durée du travail ne lui étaient plus applicables.

S.

Le « D. » explique sans être contredit que dans cette fonction d' « Actuary reinsurance », Monsieur C. était notamment responsable de la partie technique de la réassurance et de la structuration de l'information nécessaire pour effectuer les analyses de risques, via des outils informatiques.

Le supérieur hiérarchique de Monsieur C. était Monsieur B., « *Group chief reinsurance Officer* ».

6.1.

Le 4 janvier 2016, le « D. » a adressé à Monsieur C. le courrier suivant:

« Par la présente, nous vous informons que nous envisageons de mettre fin à votre contrat de travail signé le 8 juin 2010² et ce, en raison de vos carences professionnelles. Nous vous joignons en annexe l'avertissement.

Etant donné que pour les raisons précitées, votre licenciement est envisagé, je vous invite à un entretien en présence de Monsieur B., Group Chief Reinsurance Officer, et moi-même ce vendredi 8 janvier 2016 à 15h30 dans mon bureau. Au cours de cet entretien, il vous est loisible de vous faire assister par un délégué syndical de votre choix ».

6.2.

Monsieur C. a accusé réception de ce courrier et de son annexe le 4 janvier 2016. Il a par ailleurs indiqué qu'il ne souhaitait pas l'assistance d'un délégué syndical.

7.

La note visée dans le Courrier précité est libellée comme suit :

« Nous avons eu pendant l'année au moins deux discussions (le 1er septembre et 10 novembre) pendant lesquelles j'ai exprimé mon mécontentement.

Les objectifs principaux de 2015 étaient :

- Management de la réassurance des filiales
- Résultats Groupe par réassureur

¹ Monsieur C. exerçait à la base les fonctions d' « attaché »

² Lire le 8 juin 2009

Elaboration de modèle SCR avec Jlok

Je constate que,

Le premier objectif est partiellement rempli.

Résultats par réassureur: j'avais demandé un modèle simple à utiliser/mettre à jour. Alors que c'était demandé en début d'année, le modèle n'était pas prêt pour la réunion interne réassurance du 1/7. Quelque chose a finalement été livrée le vendredi avant MC. J'ai dû corriger 3 fois le vendredi, plus encore une fois le samedi. Depuis, je n'ai jamais reçu de correction, ni de mise à jour. La version actuelle n'étant ni fiable ni finie, nous avons juste un peu l'air ridicule vis-à-vis de nos filiales, desquelles nous ne pouvons exiger ce que nous ne sommes pas capables de délivrer nous-mêmes.

SCR pas fait

D'autre part, lors de nos discussions, j'ai évoqué les points suivants:

Projet informatique RF2: comme tu n'assistais pas toujours aux réunions, et ton travail n'était pas toujours transmis, j'ai été obligé, sous la pression des résultats, de te décharger de cette mission, que pourtant tu es très capable de mener à bien.

Les travaux que tu remets ne sont pas vérifiés et contiennent des erreurs et fautes d'orthographe. Je t'ai confié la préparation de l'information de notre « récession » et j'ai eu quelques surprises :

Impossibilité d'envoyer les informations dans les délais (début octobre), vu les incohérences qui subsistaient dans l'information (volume de prime, loss ratios et aggregates),

En mai 2015, lors de la visite d'un réassureur, le fichier de la présentation officielle 2015 a simplement été écrasé

Le 20/10, lors de mon interrogation sur la cause de certains engagements en baisse, je reçois la réponse « ce n'est pas à moi à vérifier cela ! »

Autres affaires

Gareat: premier memo illisible, sorte de couper/coller à peine actualisé de celui de l'année précédente. Délais non respectés, alors que l'information était donnée à temps.

Aradius Re : seule la version 3.0 est envoyée à Excom. Les précédentes contiennent des erreurs telles que: inversion de limite/priorité, calcul de marge faux, etc...

Sinistre Abengoa : alors que j'avais bien précisé de supprimer tous les liens, le fichier contenait toujours une sheet « portfolio » qui ne devait pas s'y trouver.

C., je pourrais allonger cette liste. Je déplore le manque de fiabilité de ton travail que je dois en permanence vérifier et corriger. Nous avons déjà eu des conversations sur ce sujet et me vois dès lors contraint de t'adresser ceci par écrit et t'informer que ceci constitue un avertissement »..

8.1.

Le 8 janvier 2016, le «D.» a décidé de licencier Monsieur C. moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois et 12 semaines de rémunération.

8.2.

Le courrier de licenciement précise que :

« Je me réfère à la lettre portant la référence LET201601-BCOL qui vous a été remise le 4 janvier dernier, reprenant les carences professionnelles qui vous sont reprochées, ainsi qu'à l'entretien qui a été organisé ce jour en présence de Monsieur B., Group Chief Reinsurance Officer et moi-même.

Ce mercredi 6 janvier 2016, lors d'une réunion avec Monsieur B., vous vous êtes engagé, entre autres; à produire des analyses correctes dans le futur. Ce matin, vous avez eu une nouvelle entrevue avec Monsieur B. lors de laquelle vous avez demandé de revoir notre position afin de nous permettre de démontrer que vous alliez vous améliorer. Durant ces entretiens, vous nous avez fait part d'éléments de démotivation en votre chef et vous avez reconnu avoir remis des travaux non vérifiés. Ce midi, lors d'un entretien avec Monsieur B. et moi-même, vous avez réitéré ces différents éléments.

Après ces différentes discussions et après concertation, nous devons constater que la confiance, indispensable dans les travaux que vous réalisez et dans la fonction que vous occupez, n'est plus présente, ni chez Monsieur B., ni chez les membres de l'équipe(...).

9.

Le certificat de chômage-C4 daté du 27 janvier 2016 mentionne comme motif précis du chômage « *ne correspond plus aux exigences de la fonction* ».

10.1.

Le 24 février 2016, Monsieur C. a, par la voie de son conseil, contesté la décision du « D. » de le licencier. Monsieur C. considère que le « D. » n'a pas respecté la procédure de licenciement telle que prévue par l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015. Il considère que la décision de licenciement du « D. » est liée à son état de santé et/ou son handicap. Enfin, Monsieur C. réclame un solde d'indemnité compensatoire de préavis.

10.2.

Le 31 mars 2016, le « D. a, également par la voie de son conseil, contesté le contenu du courrier du conseil de Monsieur C. et a par conséquent maintenu sa position.

IV LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL.

IV.1. La procédure de licenciement prévue par la C.C.T. du 26 octobre 2015

11.

Monsieur C. sollicite la condamnation du « D. » à lui payer la somme de 128.395,18 € à titre d'indemnité forfaitaire égale à 9 mois de rémunération telle que prévue par l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015.

Monsieur C. estime que le « D. » n'a nullement respecté la procédure préalable avant d'être licencié.

12.

L'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015 relative à l'accord sectoriel 2015-2016 est libellé comme suit :

« Les IPC³ affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi. Au cas où l'employeur envisage de licencier un travailleur qui a été en service durant au moins un an auprès de cet employeur, pour des raisons en relation avec l'exécution du contrat de travail, la procédure suivante est d'application. -

L'employeur informe par écrit le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non-amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent conduire à un licenciement. Ces notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces probantes directes étayant ces faits.

³ Institutions publiques de crédit

Lorsque, dans le cadre de cette procédure, l'employeur envisage de licencier un travailleur, visé au deuxième alinéa de cet article, pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables, le samedi excepté. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur qui fait l'objet de cette procédure reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur n'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement. Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées et de leur motivation, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises. Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée conformément aux dispositions légales applicables ou aux dispositions convenues au niveau d'une entreprise du secteur, d'une indemnité forfaitaire égale à 6 ou 9 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans ».

13.

Après examen des pièces des dossiers de_s parties, le Tribunal établit la chronologie des faits suivante :

Le lundi 4 janvier 2016, le « D. » a informé Monsieur C. par écrit et verbalement des manquements professionnels susceptibles de justifier un licenciement. En annexe, une note rédigée par son supérieur hiérarchique (Monsieur B.) reprenant l'ensemble des griefs qui lui sont reprochés;

Monsieur C. a accusé réception du courrier et de son annexe le 4 janvier 2016. Il signale expressément qu'il ne souhaite pas l'assistance d'un délégué syndical ;

Monsieur C. est convoqué à un entretien fixé le vendredi 8 janvier 2016 soit dans les 3 jours ouvrables de la convocation.;

La décision du «D.» de licencier l'intéressé est intervenue le 8 janvier 2016.

14.

Le Tribunal considère que le « D.» a respecté la procédure d'information et de consultation préalable au licenciement telle que prévue par l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015.

Conformément à l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015, le « D. » a porté à la connaissance de Monsieur C. certains manquements professionnels et l'a informé de ce que ces faits étaient susceptibles de justifier un licenciement.

Avant de prendre une quelconque décision, le « D. » a convoqué l'intéressé à un entretien de manière à ce qu'il fasse valoir ses moyens de défense.

15.

Le coursi'e'r d'information contenait une note rédigée par le supérieur hiérarchique direct de Monsieur C.. Monsieur B. a repris l'ensemble des faits sur lesquels il se fondait pour juger du manque de fiabilité de Monsieur C. dans l'exercice de ses fonctions.

Dans ses écrits de procédure, Monsieur C. prétend qu'il a été « surpris d'apprendre que Monsieur B. était mécontent de ses prestations ». Une telle thèse ne tient absolument pas la route. Cette thèse est contredite par Monsieur B.. Du reste, elle ne correspond pas à la réalité des faits. Si Monsieur C. n'avait pas la moindre conscience _de ce que ses prestations posaient probl me, il aurait de toute évidence réagi autrement lors de la réception du courrier daté du 4 janvier 2016. Monsieur C. accuse réception de ce courrier et décide, après avoir pris connaissance de cette note, de ne pas solliciter l'assistance d'un délégué syndical. Il s'agit manifestement d'un geste réfléchi. Monsieur C., bien conscient de ses défail_lances, entendait solutionner lui-même le problème auprès de Monsieur B., qu'il connaît depuis plus de 15 ans.

li est important d'insister sur le fait que Monsieur B. et Monsieur C. se connaissent depuis de nombreuses années. Ils avaient déjà travaillé ensemble avant d'être tous les deux engagés par le « D. ». A défaut d'éléments probants en sens contraire, le choix de Monsieur B. de rédiger cette note ne peut pas être considéré comme étant un geste de malveillance.. Par ailleurs, connaissant très bien Monsieur C., Monsieur B. n'a pas pu commettre en l'espèce une erreur d'appréciation.

Au regard de ce qui précède, le grief selon lequel le « D. » n'aurait pas communiqué en temps utile « les pièces probantes directes étayant les faits » à charge de Monsieur C. n'est pas pertinent. En tout état de cause, la note rédigée par Monsieur B. était en l'espèce suffisante. Monsieur C. était parfaitement en mesure de pouvoir préparer sa défense et de contredire les faits tels qu'ils ont été exposés par son supérieur hiérarchique.

16.

Contrairement à ce que soutient Monsieur C., l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015 n'impose pas à l'employeur, qui envisage de licencier un travailleur, la notification d'un ou de plusieurs avertissements préalables.

17.

Monsieur C. relève que le courrier de licenciement lui a été communiqué pendant l'entretien du 8 janvier 2016. li estime de ce fait que la décision de le licencier avait déjà été prise avant l'entretien. En agissant de la sorte, le « D. » a, selon Monsieur C., privé de tout effet utile la possibilité pour le travailleur de présenter des observations lors d'un entretien.

Il souligne que « pour qu'il y ait effet utile, les observations présentées lors de l'entretien doivent être de nature à influencer sur la décision définitive de l'employeur. Ainsi, il ne suffit pas de respecter formellement le délai de trois jours prévu par la C.C.T. du 26 octobre 2015, encore faut-il qu'un effet utile ait été donné à l'entretien » (page 9 des conclusions de synthèse de Monsieur C.).

18.

Le « D. » dépose différents courriels échangés entre Madame H., responsable des ressources humaines, et Monsieur B. les 6 et 8 janvier 2016⁴.

18.1.

Le 6 janvier 2016, Monsieur B. a adressé à Madame H. le courriel suivant:

« (...) Benoit vient enfin de discuter avec moi pendant 1 heure pour me faire changer d'avis, en s'engageant à produire des analyses correctes. Je lui ai remontré des exemples et il dit que il va s'améliorer, que la sanction est trop lourde, que il aura des difficultés à retrouver du travail, que je le connais depuis 15 ans, etc... »

Lui ai bien précisé que la confiance n'était plus là, et me suis permis d'ajouter que nous étions un team et que son attitude avait des répercussions sur les autres. Je maintiens bien évidemment ma position car plus de confiance; le team ne le supporte plus ».

18.2.

Le 8 janvier 2016, Monsieur B. a adressé (8h57) à Madame H. le courriel suivant :

« Viens d'avoir C. dans mon bureau. Résumé:

il reconnaît envoyer trop vite des travaux non vérifiés

il demande un délai de grâce de 3 mois pour prouver qu'il va s'améliorer

Ma réponse fut : pourquoi ne pas l'avoir fait plus tôt?

Je t'avoue qu'il me fait hésiter, vu que dans ce cas on ne parle pas de chiffres, mais c'est de l'humain... ».

18.3.

Le 8 janvier 2016, Madame H. a répondu (9h27) à Monsieur B. ce qui suit:

« J'ai un souci de timing, je dois passer en ExCom cet après-midi, est-ce que nous pouvons nous voir une demi-heure plus tard?

Pour le reste, je réitère : nous nous retrouvons en phase « intention », donc si tu as des éléments où tu peux mettre des actions/attentes concrètes qui te permettront d'apprécier le travail et la confiance avec des deadlines précis, - c'est le genre d'action plan auquel je réfère. Reste également à gérer l'équipe... ».

18.4.

Le 8 janvier 2016, Monsieur B. a adressé (10h43) à Madame H. le courriel suivant :

« Pas de soucis pour 16h au lieu de 15h30.

Tu termines ton mail par « reste à gérer l'équipe ». Après « vérification », ai la conviction que ce sera ingérable. Suis obligé de choisir la cohésion de l'équipe.

⁴ Pièces B.8 et B.13 du dossier du « D. »

Désolé pour ces hésitations, dues au caractère pénible de la situation. La décision reste donc d'inviter C. à nous quitter et j'en suis maintenant convaincu ».

18.5.

Le 8 janvier 2016, Madame H. a répondu (11h04) à Monsieur B. ce qui suit: -

« Je propose que d'une part t'informes Benoît, que nous nous verrons plus tard et d'autre part que je vous fasse signe dès que je suis de retour d'ExCom. Il ne faut pas être _désolé, Paul, ce n'est que normal. Afin de s'assurer que une décision juste et équitable soit prise il faut justement faire le tour et apprécier en partant de différents angles ».

A 11h10, Madame H. a par courriel proposé à Monsieur B. de fixer_ l'entretien vers 11h30. Le Tribunal ignore si ce courriel a reçu une réponse de Monsieur B. •

19.

Au regard des pièces déposées par les parties, le Tribunal constate que :

Le 4 janvier 2016, le « D. » a informé Monsieur C. qu'il avait l'intention de le licencier en raison de ses carences professionnelles. Lesdites carences professionnelles ont été détaillées dans une note circonstanciée rédigée par Monsieur B. le 4 janvier 2016. Cette note a été communiquée à Monsieur C. le 4 janvier 2016;

Après avoir pris connaissance de cette note ainsi que de l'intention du « D.» de le licencier, Monsieur C. a décidé de ne pas se faire assister par un délégué syndical;

Plus fondamentalement, Monsieur C. a décidé de ne présenter aucun moyen de défense si ce n'est la promesse que, dans le futur, il veillera à améliorer la qualité de ses prestations ;

Les erreurs répétées commises par Monsieur C. dans l'exercice de ses fonctions sont établies. Les contestations développées par l'intéressé dans ses conclusions manquent de pertinence. Elles ont clairement été énoncées pour les besoins de la cause;

Compte tenu de ce qui précède, l'entretien fixé le 8 janvier 2016 n'avait pas pour but de déterminer si oui ou non Monsieur C. avait commis des manquements professionnels. Il avait plutôt pour objectif de convaincre son supérieur hiérarchique direct (Monsieur B.) de sa réelle motivation à améliorer la qualité-et la fiabilité de son travail;

A deux reprises au moins, dans le courant de l'année 2015, Monsieur B. avait prévenu Monsieur C. de son mécontentement.

Avant la réunion du 8 janvier 2016, Monsieur C. a rencontré Monsieur B. à deux reprises afin de tenter à nouveau de le convaincre de sa motivation à travailler correctement⁵.

Monsieur B. n'a pas été convaincu par la sincérité des propos tenus par l'intéressé lors de ces deux entretiens.

⁵ Discussions entre Messieurs C. et B. des 6 et 8 janvier 2016 (au matin)

Après la réunion du 8 janvier 2016, en présence de Madame H., Monsieur C. n'a toujours pas convaincu de sorte qu'au terme de la réunion, Madame H. l'a informé de son licenciement.

20.

Compte tenu dès circonstances propres au cas d'espèce, le Tribunal estime que le «D.» a respecté tant la lettre que l'esprit de l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015. Le fait que le « D. » ait remis au terme de l'entretien fixé le 8 janvier 2016 la lettre de licenciement n'était, en l'espèce, pas de nature à remettre en cause la pertinence de cet entretien préalable.

Monsieur C. disposait véritablement de 4 jours pour convaincre son supérieur hiérarchique de sa réelle motivation à modifier certains comportements inadéquats. Monsieur C. a attendu 2 jours pour en discuter avec son supérieur hiérarchique direct ce qui, déjà, a pu être interprété comme un manque de conviction et de motivation. Le courriel de Monsieur B. daté du 6 janvier 2016 est assez révélateur : « Benoit vient enfin⁶ de discuter avec moi pendant 1 heure pour me faire changer d'avis, en s'engageant à produire des analyses correctes. Je lui ai remontré des exemples et il dit que il va s'améliorer, que la sanction est trop lourde, que il aura des difficultés à retrouver du travail, que je le connais depuis 15 ans, etc... (...) ».

Les deux rappels à l'ordre intervenus dans le courant de l'année 2015, les deux entretiens peu convaincants survenus les 4 et 8 janvier 2016 (au matin) ainsi que l'entretien préalable en présence de Madame H. n'apportant quant à lui aucun élément déterminant de nature à modifier la position de ses supérieurs hiérarchiques, la volonté également de se soucier de l'intérêt de l'équipe au sein de laquelle Monsieur C. exerçait ses fonctions, permettaient, au terme de l'entretien préalable, d'informer Monsieur C. de son licenciement. Au vu de ce qui précède, le fait que le courrier de licenciement ait été préparé avant l'entretien n'est pas de nature à énerver les considérations du Tribunal.

21.

Madame H. certifie qu'elle a bel et bien informé les délégués syndicaux de la procédure préalable de licenciement à charge de Monsieur C. (pièce B.11 du dossier de « D. »).

En tout état de cause, dans la mesure où Monsieur C. avait décidé de ne pas faire appel à la délégation syndicale au moment de la prise de connaissance du courrier daté du 4 janvier 2016 et de son annexe, le seul fait que le «D.» n'ait pas formellement informé la délégation syndicale de ce que l'intéressé allait être licencié n'est pas de nature à considérer, dans les circonstances propres au présent cas d'espèce, que la procédure préalable prévue par la C.C.T. du 26 octobre 2015 ait été violée.

⁶ Souligné par le Tribunal

22.

En conclusion, la demande de Monsieur C. tendant à la condamnation du « D. » à lui payer la somme de 128.395,18 € à titre d'indemnité forfaitaire -égale à 9 _mois de rémunération telle que prévue par l'article 5 de la C.C.T. du 26 octobre 2015 doit être déclarée non fondée.

IV.2. La discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé**23.**

Monsieur C. sollicite la condamnation du « D. » à lui payer la somme de 85.596,79 € à titre d'indemnité de protection.

24.

L'action de Monsieur C. est fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive 2000/78/éE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

25.

La loi du 10 mai 2007 énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (articles 3 et 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

L'article 8 énonce les motifs généraux pouvant justifier une distinction directe fondée sur certains critères protégés en matière notamment de relations de travail :

<< § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:
- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif».

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. 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 équivalant à six mois de rémunération brute, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi (article 14 de la loi du 10 mai 2007).

L'article 28 §1er et 2 de la loi du 10 mai 2007 dispose 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 ».

26.1.

Deux des critères protégés sont invoqués par Monsieur C. : le handicap et rétat desanté.

26.2.

Au sens de la Directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000, la notion de « handicap » suppose une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire 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 (C.J.U.E., 11 avril 2013, C-335/11 et C-337/11, point 38; C.J.U.E., 18 mars 2014, C-363/12, point 76; C.J.U.E., 18 décembre 2014, C-354/13, point 53).

Si une maladie curable ou incurable entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire 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 (c.J.U.E., 11 avril 2013, C-335/11, etc-337/11, point 41, J.T.T., 2013, p.297).

La notion de« handicap» doit être entendue comme visant non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle, mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité (C.J.U.E., 11 avril 2013, C-335/11, t C-337/11, point 44, J.T.T., 2013, p.297).

26.3.

Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge. Il n'a toutefois pas été défini par le législateur.

27.

Monsieur C. est atteint de la maladie de Steinert.

Il explique que « les symptômes de la maladie de Steinert sont essentiellement d'ordre musculaire, mais ils touchent également d'autres organes (appareil cardiorespiratoire, système digestif, yeux, système hormonal, système nerveux,...). La forme adulte classique se manifeste par l'apparition à l'âge adulte d'une raideur musculaire plus ou moins importante dite myotonie (les muscles ont du mal à se relâcher) et d'un affaiblissement musculaire (difficultés à marcher, fatigue grandissante). L'atteinte des autres fonctions est variable selon les personnes: difficultés respiratoires, troubles cardiaques, troubles hormonaux, somnolence, troubles de l'humeur, troubles digestifs, baisse de l'acuité visuelle, fatigabilité importante » (pages 16 et 17 des conclusions de synthèse de Monsieur C.).

28.

Monsieur C. a déposé trois rapports du Professeur V., neurologue à l'Hôpital Universitaire de Louvain, datés des 26 mai 2015, 29 novembre 2016 et 13 juin 2017. Ces rapports ont été rédigés en néerlandais. Aucune des parties n'a toutefois déposé une traduction des dites pièces.

Dans ses écrits de procédure, Monsieur C. explique que les différents symptômes de la maladie « ont provoqué chez lui des difficultés d'élocution, car ce sont ses muscles des zygomatiques qui sont essentiellement touchés, une fatigue accrue et une perte de la force dans les mains » (page 17 des conclusions de synthèse de Monsieur C.). Se basant sur les pièces médicales qu'il dépose, Monsieur C. énonce « des difficultés de motricité, de dysarthrie (élocution : ce qui peut engendrer une perte de sociabilité au sein de l'équipe) ainsi qu'à une fatigue accrue et des troubles de la concentration » (page 17 des conclusions de synthèse de Monsieur C.).

29.

Après examen des pièces médicales, le Tribunal formule les observations suivantes :

La maladie de Steinert a été diagnostiquée en 2000, bien que certaines manifestations de la maladie étaient apparues dès 1993;

Le père et le grand-père de Monsieur C. étaient également porteurs de la maladie. Par contre, il semble que le fils de Monsieur C. ne soit pas atteint par la maladie;

Deux des trois rapports médicaux déposés par M. sont postérieurs au licenciement;

L'examen clinique neurologique réalisé par le Professeur V. en date du 26 mai 2015 indique que Monsieur C. était « alerte et bien orienté » et qu'il présentait une « légère dysarthrie » ainsi qu' « un faciès myopathique avec ptosis bilatéral léger » ;

Lors de cet examen clinique réalisé le 26 mai 2015, Monsieur C. a expliqué qu'il rencontrait un peu plus de difficulté à parler. Il a par ailleurs relevé qu'il se sentait fatigué en soirée ;

Les deux rapports médicaux, p stérieurs au licenciement, font état de plaintes subjectives de Monsieur C., lequel se sent dépressif depuis son licenciement. Le Tribunal observe que ces deux rapports n'ont fait l'objet d'aucun examen clinique neurologique précis.

30.

Interrogé à 11 audience de plaidoiries par le Tribunal, Monsieur C. explique qu'il dispose de deux diplômes universitaires : une licence en économie appliquée ainsi qu'une licence en actuariat. Monsieur C. explique par ailleurs que sa maladie ne l'a jamais intellectuellement empêché d'exercer normalement ses fonctions. Il est vrai que Monsieur C. a, nonobstant sa maladie, été peu absent durant l'exécution de son contrat de travail : seulement 14 jours de maladie de janvier 2010 à janvier 2016 (pièce C.3. du dossier de « D. »). Le Tribunal observe par ailleurs qu'au moment de son engagement en janvier 2010, la maladie de Steinert était diagnostiquée depuis presque 10 ans. A défaut d'éléments en sens contraire, la maladie dont souffre Monsieur C. ne semble jamais avoir été discutée par les parties durant leurs relations professionnelles ni a fortiori durant la procédure préalable au licenciement⁷.

31.

La notion de « handicap » doit être entendue comme visant non pas uniquement une impossibilité d'exercer une activité professionnelle, mais également une gêne à l'exercice d'une telle activité (c.J.U.E., 11 avril 2013, C-335/11, et C-337/11, point 44, J.T.T., 2013, p.297; C.J.U.E., 18 mars 2014, C-3_63/12; C.J.U.E., 18 décembre 2014, C-354/13, point 54, J.T.T., 2015, p.113). Il appartient à Monsieur C. de démontrer que sa maladie a constitué une gêne dans l'exercice de ses fonctions professionnelles.

Cette gêne doit être examinée au regard de l'état de maladie, en tant que tel, de Monsieur C. à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire a été adopté, en l'occurrence le licenciement intervenu le 8 janvier 2016 (voyez en ce sens, C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, point 29; C.J.U.E., 1er décembre 2016, C-395/15, point 53).

32.1.

Dans ses derniers écrits de procédure, Monsieur C. se réfère « à des difficultés de motricité, de dysarthrie (élocution: ce qui peut engendrer une perte de sociabilité au sein de l'équipe) ainsi qu'à une fatigue accrue et des troubles de la concentration » (page 17 des conclusions de synthèse).

⁷ Certes, le « D. » a payé une surprime patronale importante à l'assurance groupe concernant Monsieur C.. Cela étant, ce seul élément ne démontre nullement que la maladie de Monsieur C. ait été véritablement abordée dans le cadre strict des relations professionnelles entre parties.

32.2.

Il n'est pas contestable que la maladie de Steinert puisse être la source, dans le chef de Monsieur C., de certaines souffrances essentiellement, dans son cas, d'ordre neurologique et musculaire. Cependant, la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, suppose que la limitation dont souffre la personne, en interaction avec diverses barrières, puisse faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

Sur la base des pièces déposées par les parties, compte tenu des développements qui précèdent et après avoir entendu les explications de Monsieur C. lors des plaidoiries, le Tribunal estime que la maladie dont souffre l'intéressé n'a pas entraîné par elle-même une impossibilité, pour l'intéressé, d'accomplir pleinement et effectivement son travail.

Le Tribunal rappelle que le seul rapport médical, antérieur au licenciement, fait état d'une légère dysarthrie. Il n'est pas démontré que les problèmes d'élocution aient constitué une gêne dans l'exercice de ses fonctions ainsi que dans ses relations sociales au sein de l'équipe. A supposer même que cette légère dysarthrie ait dans l'absolu constitué dans le chef de Monsieur C. une gêne, celle-ci n'est pas de nature à faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

En ce qui concerne les troubles de la concentration vantés par l'intéressé, le rapport médical du Professeur V. daté du 26 mai 2015 n'en fait pas mention. Au contraire, le neurologue constate lors de son examen clinique que Monsieur C. est « alerte », c'est-à-dire qu'il est agile et vif dans ses mouvements et fait preuve de vivacité intellectuelle⁸.

Ces troubles sont exclusivement invoqués dans les deux rapports postérieurs au licenciement et apparaissent plutôt comme étant la conséquence du licenciement intervenu. Il existe de fortes probabilités que le rapport daté du 13 juin 2017 intitulé « *rapport pour licenciement* »⁹ ait été rédigé par le neurologue pour les besoins de la cause.

33.

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que l'affection dont souffre Monsieur C. ne constitue pas un « handicap », au sens de la directive 2000/78 ni au sens des articles 3 et 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

34.

Le licenciement de Monsieur C. est exclusivement fondé sur le constat de carences professionnelles, essentiellement le fait que l'intéressé ait, à de multiples reprises, adressé des travaux non vérifiés, comportant des erreurs.

⁸ Définition du Larousse

⁹ Traduction libre du Tribunal

Interrogé sur les incidents qui se sont déroulés notamment au mois de décembre 2015, Monsieur C. a explicitement admis qu'il avait, dans la gestion d'un dossier, manqué de vigilance et de précaution nonobstant les avertissements de son supérieur hiérarchique.

Au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, le licenciement de Monsieur C. ne constitue par ailleurs nullement un acte discriminatoire fondé sur son état de santé.

35.

En conclusion, la demande de Monsieur C. tendant à la condamnation du «D.» à lui payer la somme de 85.596,79 € à titre d'indemnité de protection doit être déclarée non fondée.

IV.3. Le solde d'indemnité compensatoire de préavis

36.

Monsieur C. sollicite la condamnation du « D. » à lui payer la somme de 165,41 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

37.

Le calcul de la rémunération de base établi par Monsieur C. est contesté par le « D.».

Monsieur C. a établi le calcul suivant :

Rémunération mensuelle fixe : $9.600,86 \text{ €} \times 13,92 = 133.643,97 \text{ €}$
Complément PMF = 115 €
Usage privé d'un gsm = 150 €
Intervention dans les frais de transport = 791,68 €
Cotisations patronales à l'assurance groupe: 34.416,36 €
Cotisations patronales à l'assurance hospitalisation : 417,36 €
Contribution patronale aux chèques repas = 1.134,21 €
Eco-chèques: 190 €
Chèque-cadeau = 35 €
Usage privé de l'adsl = 300 €

TOTAL: 171.193,58 €.

38.

Le « D.» conteste le calcul des avantages rémunérateurs suivants (page 29 des conclusions de synthèse du «D.»): l'usage privé de l'ADSL et les chèques-cadeaux.

39.

En ce que concerne l'abonnement internet, le « D. » explique qu'il remboursait à Monsieur C. un montant de 25 € par mois pour l'utilisation de l'ADSL à son domicile. Le « D.» ne démontre pas que cette intervention concerne exclusivement une utilisation professionnelle de l'abonnement internet. A défaut, il y a lieu de considérer que Monsieur C. a bénéficié d'un avantage acquis en vertu du contrat de travail.

Cet avantage doit être pris en considération dans la base de calcul du montant de l'indemnité compensatoire de préavis. A cet égard, le Tribunal doit calculer l'avantage réel et n'est pas tenu par les forfaits.

Le Tribunal évalue cet avantage rémunérateur à 25 € par mois soit un montant annuel de 300 €.

40.

Quant aux chèques-cadeaux d'une valeur de 35 €, le Tribunal estime qu'ils ne constituent pas des avantages directement acquis en vertu du contrat de travail. Ceux-ci sont dès lors exclus de la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

41.

Compte tenu de ce qui précède, le Tribunal a procédé au calcul de la rémunération annuelle brute :

Rémunération mensuelle fixe : $9.600,86 \text{ €} \times 13,92 = 133.643,97 \text{ €}$

Complément PMF = 115 €

Usage privé d'un gsm = 150 €

Intervention dans les frais de transport = 798,48 €

Cotisations patronales à l'assurance groupe: 34.416,36 €

Cotisations patronales à l'assurance hospitalisation : 417,36 €

Contribution patronale aux chèques repas = 1.134,21 €

Eco-chèques: 190 €

Usage privé de l'adsl = 300 €

TOTAL: 171.165,38 €.

L'indemnité compensatoire de préavis s'élève à:

4 mois: $\{171165,38/12 \times 4\} = 57.055,13 \text{ € bruts}$

12 semaines: $\{171165,38/12 \times 3/13 \times 12\} = 39.499,70 \text{ € bruts}$

Total: **96554.83 € bruts**

Il lui reste un solde de $96.554,83 - 96.405,32 = \mathbf{149.51 \text{ € bruts}}$

IV.4. L'exécution provisoire du jugement

42.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une {article 1397 du code judiciaire}.

Nonobstant les explications du « D. », il n'y a pas lieu en l'espèce de s'écarter du principe de l'exécution provisoire de plein droit.

La demande du « D. » est rejetée.

IV.S. Les dépens**43.**

Conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Il appartient dans cette hypothèse au juge de déterminer dans quelle proportion seront dus les dépens par chacune des parties. Il dispose d'un pouvoir discrétionnaire. Les motifs de sa décision ne doivent pas être spécifiés (B. Biemar, « L'accès économique à la justice, in Manuel de procédure civile, tome 2, Larcier, 2015, p.278).

Le Tribunal décide en l'espèce de compenser une partie des dépens, Monsieur C. n'obtenant gain de cause que sur une partie des chefs de demande.

Le Tribunal fixe le montant de l'indemnité de procédure à 180 €.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code judiciaire,

Déclare les demandes recevables et très partiellement fondées ;

Condamne le « D. » à payer à Monsieur C. la somme de 149,51 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal depuis le 8 janvier 2016;

Déboute Monsieur C. du surplus de ses demandes;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, et sans possibilité de caution ni de cantonnement;

Délaisse au « D. » ses propres dépens et le condamne aux dépens de Monsieur C., fixés à la somme de 180 € à titre d'indemnité de procédure.

I.

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

L. MASSAUX,
F. DELAHAYE,
N. VRANKEN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du
présent:

26 MARS 2018

à laquelle était

L. MASSAUX, Juge,
assisté par M. COMPS, Greffier délégué.