



Numéro de répertoiré: "IJ"
2018/ 0 v 48 ;J

Date du prononcé:
16 juillet 2018

Numéro de rôle :
16 / 13853 / A

Matière:
Contrat de travail employé

Type de Jugement:
Définitif-contradictoire

Expédition

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

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

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

EN CAUSE:

Madame B,
Domiciliée A1,
partie demanderesse, comparaisant par Me Eliot HUISMAN, avocat;

CONTRE:

La société anonyme «C»,
dont le siège social est établi à A2, inscrite à la B.C.E. sous le n°N1,
partie défenderesse, comparaisant par Me Etienne LEHMANN, avocat;

*

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

Madame B a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe, le 22 décembre 2016.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 21 février 2017 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 21 février 2017, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

La s.a. « C » a déposé des conclusions au greffe, le 13 juin 2017, des conclusions additionnelles le 9 novembre 2017 et des conclusions de synthèse le 20 février 2018. Elle a déposé un dossier de pièces également le 20 février 2018.

Madame B a déposé des conclusions au greffe le 14 septembre 2017 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 29 décembre 2017. Elle a déposé un dossier de pièces également le 29 décembre 2017.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 16 avril 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, Madame B sollicite la condamnation de la s.a. « C » à lui payer les sommes suivantes:

11.538,8_6 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire en application de la C.C.T. n°109 ;
17.647,66 € bruts à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007;

Madame B demande les dépens liquidés à la somme de 2.400 €, la délivrance des documents sociaux conformes au présent jugement sous peine d'astreintes et, les intérêts légaux et judiciaires.

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 16 avril 2018, peuvent être résumés comme suit :

1.1.

Madame B était initialement occupée par la s.a. « E » en vertu d'un contrat de travail signé le 23 mai 1990. Ce contrat prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 17,5 heures.

Le 31 août 1998, Madame B a signé un nouveau contrat de travail d'employée à durée indéterminée. Ce contrat a pris cours le 1er septembre 1998. Il est précisé que Madame B était engagée en qualité d' « employée administrative polyvalente ». La liste des tâches que Madame B devait accomplir était la suivante: « accueil téléphonique et réception clientèle, rubriquage et encodage, traitement de texte et traitement du courrier, classement divers, tenue éventuelle de la caisse ». Le contrat de travail précisait que cette liste de tâches n'était pas exhaustive. La durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures.

1.2.

A partir du 1er janvier 2011, la s.a. « CQ » a repris tous les droits et toutes les obligations résultant du contrat de travail ayant existé entre Madame B et la s.a. « E ». L'article 4 de l'avenant indique que Madame B « s'engage à exécuter désormais la fonction de secrétaire commerciale au sein de la s.a. « CQ ».

1.3.

A partir du 1er janvier 2014, la s.a. « C » a repris les droits et obligations résultant du contrat de travail ayant existé entre Madame B et la s.a. « CQ ». L'article 2 de l'avenant précisait que Madame B « continuera à exercer la fonction de « secrétaire commerciale ». Selon cet avenant, l'ancienneté de Madame B est reconnue depuis le 23 mai 1990. La durée hebdomadaire de travail est portée à 38 heures.

La rémunération mensuelle brute initiale est fixée à 2.433,85 €. Madame B a bénéficié en outre des avantages rémunératoires suivants: titre- repas, assurance hospitalisation.

2.

La s.a. « C » rassemble les activités «Auto» (g.be, a.be et m.be) et les activités « Immo » (i.be) du groupe V.

3.

En ce qui concerne la fonction exercée par Madame B au sein de la s.a. « C », les parties ont apporté les explications suivantes:

Dans ses dernières conclusions, Madame B explique que depuis le 1^{er} janvier 2011, « elle a été affectée à la cellule commerciale-helpdesk en qualité de secrétaire technico-commerciale et de soutien au helpdesk ». Elle précise que la fonction de cette cellule était de:

Fournir une assistance technique aux utilisateurs des sites ainsi qu'aux employés du groupe V qui découvraient les sites internet du groupe;

Gérer les boîtes mails du site Internet I, A et V; Vérifier et supprimer les annonces frauduleuses sur ces sites;

Transmettre les bons de commandes de bannières publicitaires aux responsables de la mise en ligne de celles-ci et collaborer avec l'ensemble des délégués commerciaux et des « product managers » i, a et divers ».

. Dans ses dernières conclusions, la s.a. « C » indique que Madame B exerçait ses fonctions en qualité de « secrétaire commerciale ». En cette qualité, Madame B s'occupait principalement:

((

de l'encodage des PA et bons de commande dans le système de facturation SYGA (15% du temps de travail) ;

du suivi des demandes d'insertion des petites annonces « papier » via l'interface web (suivi des annonces publiées dans les journaux V au travers de l'interface web old.v.be) (20% du temps de travail);

de l'accueil téléphonique-répondre aux appels entrants/contacts téléphoniques avec les clients B2B et B2C s'agissant de questions, demandes de renseignements, difficultés diverses, etc (estime à B2B 5% du temps de travail et B2C 15 % du temps de travail);

de la gestion des emails entrants d'i.be et a.be (estimé à 30 % du temps de travail) ;

de la gestion des emails entrants de l'adresse info@v.be Cette dernière est l'adresse email de contact du groupe V dans sa globalité. Celle-ci peut être utilisée aussi bien par les clients « petites annonces papier » que par des clients professionnels de diverses business unit (estimé à 15% du temps de travail) ».

4.

Du 2 mai 2014 au 8 octobre 2014 ainsi que du 9 février 2015 au 30 novembre 2015, Madame B est en congé de maladie. Elle explique dans ses dernières conclusions qu'elle était atteinte d'un cancer du sein (stade III). Elle a dû subir deux opérations chirurgicales lourdes ainsi qu'un traitement à base de chimiothérapie. Afin de se rétablir et de se reposer, elle a pris un mois de vacances en décembre 2015.

5.

Le 4 janvier 2016, la s.a. « C » a décidé de licencier Madame B moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 24 mois et 12 semaines de rémunération. La s.a. « C » a par ailleurs formulé une proposition d'outplacement qui a été acceptée par Madame B. Dans ces circonstances, une somme correspondant à 4 semaines de rémunération a été déduite du montant brut de son indemnité compensatoire de préavis.

Le certificat de chômage-C4 daté du 22 janvier 2016 mentionne comme motif précis du chômage: « Evolution de la fonction au sein du département> le profil ne correspond plus aux attentes de la fonction ».

6.

Le 17 février 2016, Madame B a invité, par courrier recommandé, la s.a. « C » à lui communiquer les raisons pour lesquelles elle a été licenciée.

Le 4 avril 2016, la s.a. « C » a, en réponse au courrier recommandé de Madame B daté du 17 février 2016, indiqué ce qui suit :

« (...)»

Vous étiez occupée en qualité de secrétaire commerciale depuis le premier janvier 2014 au sein de la s.a. CTR Media. En cette qualité, vos tâches contractuelles se concentraient principalement sur les contacts électroniques et téléphoniques avec nos clients B2B & B2C d'une part et l'encodage de bons de commandes dans le système de facturation SYGA d'autre part. Par ailleurs, vous assuriez encore le suivi des annonces publiées dans les journaux V au travers de l'interface web papier.v.be. Depuis la suspension de votre contrat de travail, et face à une concurrence accrue et notamment par la venue sur le marché de nouveaux produits concurrents et/ou de nouvelles alliances, nous avons été contraints de revoir de manière approfondie la stratégie à insuffler à nos sites I et A. Notre structure a dû évoluer au même rythme que nos produits. Pour ce faire, nous avons été obligés de redéfinir le rôle de chacun au sein de notre (nouvelle) structure, d'adapter, de supprimer et/ou de redistribuer les tâches. Si nous avons profondément modifié le mode de fonctionnement de notre support digital, c'est pour nous consacrer presque exclusivement à :

- l'amélioration constante de l'expérience utilisateur (le visiteur du site) via le développement de nouvelles applications digitales, l'analyse et l'optimisation constante de ces applications;

- la mesure des performances du site (trafic, comportement en ligne, nombre de biens, contenu rédactionnel, amélioration des emailings;

- le développement du volume des ventes, couplé avec une amélioration du support à la vente;

- la multiplication des contacts avec les équipes de vente et la mise au point de nouvelles solutions pour les clients, ainsi que de nouveaux indicateurs de performance pour les équipes **commerciales**

A l'inverse, de nombreuses tâches ont été supprimées. Il en va ainsi de vos tâches qui vous occupaient principalement :

- l'accueil téléphonique de nos clients a été très largement supprimé. Notre clientèle se doit depuis octobre 2015 de nous contacter par voie électronique principalement aux adresses suivantes : contacta@v.be et contacti@v.be;

- l'encodage de nos petites annonces (PA) et des bons de commandes dans notre programme SYGA a été décentralisé vers l'ensemble des régionales du groupe;

- le suivi des annonces publiées dans les journaux V au travers de l'interface web papier.v.be a quant à lui été supprimé de notre domaine de compétence et d'action.

A date d'aujourd'hui et eu égard aux évolutions décrites ci-dessus, il n'existe plus aucune tâche équivalente aux vôtres nous permettant de conserver notre relation professionnelle pérenne. Vos tâches ont été, soit redistribuées, soit décentralisées en régions. Vous l'aurez compris. Notre direction a souhaité concentrer toutes nos forces vives sur le digital pur et éviter toute (autre) dispersion de nos activités. Tel est en tout cas l'objectif qui nous est donné par notre conseil d'administration(...) ».

7.

Le 18 novembre 2016, Madame B a, par la voie de son organisation syndicale, contesté les motifs concrets du licenciement invoqués par la s.a. « C » et considéré de ce fait que son licenciement est manifestement déraisonnable. Elle indique notamment : « (...) Vous Insistez sur la « disparition du poste » mais une personne remplace tout de même notre affiliée. Vous ne lui avez pas laissé la chance de se former après son absence pour maladie grave. Surprenant car dans son contrat de travail, on stipule qu'une mise à jour des connaissances peut être nécessaire et entreprise par l'employé ou l'employeur... (...) ».

Le 21 décembre 2016, la s.a. « C » a maintenu sa position et partant, a contesté avoir procédé à un licenciement manifestement déraisonnable. En réponse, elle précise que:

« Madame B estime que son poste n'a pas été supprimé, mais qu'une personne a pris en charge sa fonction. Tel n'est absolument pas le cas.

En effet, les fonctions au sein de C étaient réparties comme suit: Madame B

(secrétaire commerciale) :

encodage des PAS et bons de commande ;

suivi des annonces pour le journal « papier » V (annonces déposées par le biais du site V.be);

répondre aux appels entrants;

gestion des emails entrants à caractère non technique.

Monsieur G (helpdesk) :

programmation des campagnes de bannerings sur les sites;

tests des bannerings programmés;

gestion des rapports de bannerings;

gestion des problèmes techniques liés aux transferts XML;

gestion des newsletters Immo et Auto;

création des comptes nouveaux clients sur les sites;

détection des fraudes et élimination;

suivi des emails de la boîte email a et i (partie non technique);

création de nouveaux comptes clients.

Madame H (assistante administrative et commerciale):

Identification des bugs sur les sites et discussion avec les équipes 1T pour voir comment trouver des solutions;

Identifier quels clients des délégués non dédiés i qui ne sont pas facturés et demander au délégué dont le client a été identifié d'adapter le prix client. Contrôler et relancer si nécessaire;

Identifier sur base d'un matching des outils et sources disponibles, les cibles et les opportunités de business pour l'i et l' et communiquer ses informations vers les équipes commerciales notamment lors des réunions commerciales chez R Media Group;

Gérer les appels entrants des clients professionnels i afin de les supporter et résoudre les éventuels problèmes de transfert XML ou autre de ces clients;

Helpdesk niveau 2 pour R : lorsque le helpdesk niveau 1 ne sait pas répondre car une question est trop technique, identification du problème, recherche de la solution et communication vers les équipes helpdesk R de la solution;

Contacter pro-activement les clients par téléphone pour leur demander quelle est leur expérience utilisateur (user experience) et lister leurs frustrations. Suite à ce travail, voir quels processus internes mettre en place pour pallier aux problématiques clients rencontrées; Participer aux réunions commerciales d'équipes chez R.

Comme vous le constatez, les trois fonctions étaient très différentes et aucun autre collaborateur n'a remplacé Madame B.

Les compétences qui étaient demandées dans le cadre des tâches de Madame B ont disparues (anciennes tâches de CQ) ou ont été reprises à 100% par un autre collègue, Monsieur G. Les fonctions exercées par Madame H sont, quant à elles, donc totalement différentes(...) ».

IV LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL

IV.1. Le licenciement manifestement déraisonnable

8.

Madame B considère que son licenciement est manifestement déraisonnable. Elle réclame de ce chef la somme de 11.538,86 € bruts à titre d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

9.

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 {article 8 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014}.

Les partenaires sociaux ont entendu apporter les commentaires suivants:

« 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 ».

10,

En cas 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 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- 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.

{article 10 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014),

11.

L'article 9 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 précise que:

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire des partenaires sociaux est le suivant :

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

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

12.

La s.a. « C » explique qu'elle a dû très rapidement évoluer afin de faire face à une concurrence toujours plus importante. L'organisation de la société a subi de profonds bouleversements afin de garantir son attractivité aux visiteurs et aux annonceurs. Elle a revu l'ensemble des sites internet avec comme conséquence une modification très sensible du type de support à fournir au quotidien. Elle a amélioré l'approche clientèle et profondément revu les systèmes de gestion. La s.a. « C » précise que de nouveaux concurrents sont apparus {notamment 2ememain.be pour l'auto et shelter ou realo pour l'immobilier). Elle souligne également que, durant les deux dernières années de l'occupation de Madame B, elle a été confrontée à de nouvelles alliances stratégiques de la part de ses concurrents {à titre d'exemple le rachat de 2ememain.be par Ebay). L'objectif de la s.a. « C » et du groupe V dont elle fait partie était, au regard de ce qui précède, de permettre à la s.a. « C » de consacrer un maximum d'énergie au développement digital {sur ses sites phares: I et A) tout en supprimant ou confiant à d'autres structures les activités support et/ou administratives.

Las.a. « C » expose que la modification de l'organisation de las.a. « C » (mise en place d'une nouvelle structure) a entraîné la suppression des tâches qui avaient été confiées à Madame B depuis le mois d'octobre 2013, période durant laquelle l'intéressée avait pris en charge les dossiers de sa collègue (Madame VA qui avait été licenciée à la suite de la fermeture de la s.a. « CQ »).

En outre, les tâches qu'elle assumait conjointement ont été intégralement confiées, dans un souci d'efficacité, à son collègue, Monsieur G.

13.

La s.a. « C » apporte des explications très précises quant à la mise en place de la nouvelle structure. Elle a pris soin d'explicitier, tâche par tâche, lesquelles ont été supprimées (encodage des petites annonces et bons de commandes, accueil téléphonique pour ce qui concerne le service internet du groupe V) et lesquelles ont été intégralement confiées à son collègue direct, Monsieur G (gestion des boîtes email d'i.be et a.be).

14.

Las.a. « C » dépose différentes attestations.

Contrairement à ce que soutient Madame B, il n'existe en l'espèce aucune raison de douter de l'objectivité de ces témoignages.

15.

Monsieur GA, collègue direct de Madame B a entre autre attesté que:

« (...) En mai 2014, après la première longue absence de ma collègue, B, j'ai repris la gestion quotidienne de ses tâches. Parmi ces tâches, en juin 2014 les encodages des factures dans Syga et le suivi de l'insertion des petites annonces « papier » via l'interface web ont été repris par le département « back office » de façon centralisée. En novembre 2015, la tâche de gestion de l'adresse email info@v.be a également été transférée au département backoffice, en même temps que le passage du client mali « groupwise » vers « outlook ». Face à l'énorme charge de travail que j'ai eu à ce moment-là, ce transfert m'a permis de revenir à un emploi du temps plus humain et surtout de recentrer mes activités sur les tâches de C s.a. à proprement parler. En effet, l'encodage du chiffre d'affaires francophone, la gestion de l'email info@v.be et le suivi des petites annonces papier était un reliquat de CQ s.a. et devait revenir au Groupe V plutôt qu'à C s.a. ».

16.

Compte tenu des pièces déposées et, au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, la s.a. « C » démontre qu'elle a dû dans un espace-temps assez court procéder à une réorganisation de ses activités, dont celles exercées par Madame B. Les explications de la s.a. « C » quant à la suppression des tâches principales de l'intéressée sont crédibles.

17.

L'engagement de Madame H au mois de juin 2015 n'est pas de nature à contredire les considérations qui précèdent. En effet, la décision de la s.a. « C » de procéder à la réorganisation de ses activités est de loin antérieure à cet engagement. Par ailleurs, à supposer même qu'elle ait, lors de son engagement au mois de juin 2015, quelque peu allégé le travail surchargé du collègue de Madame B, il s'agissait d'une aide temporaire qui pour l'essentiel a pris fin au mois de novembre 2015. A partir du mois de novembre 2015, les tâches principales de l'intéressée ont été décentralisées vers d'autres services ou confiées à son collègue direct, Monsieur G.

18.

En ce qui concerne la permanence téléphonique qui, selon les dires de Madame B, serait toujours assurée, la s.a. « C » a apporté des explications précises tout à fait crédibles. En tout état de cause, Madame B ne développe aucun argument pertinent de nature à contredire les explications apportées par la s.a. « C ».

Il en est de même de la publication d'une offre d'emploi datée du mois d'avril 2017. Cette offre d'emploi a été publiée plus d'un an après le licenciement de Madame B. La s.a. « C » entendait recruter un « assistant administratif » dont le descriptif de fonction différait sensiblement de celui de Madame B.

19.

La réorganisation des activités de la s.a. « C » constitue indéniablement la cause du licenciement de Madame B. La réorganisation des activités impliquant l'implantation d'une nouvelle structure justifiait le licenciement de l'intéressée.

20.

Le Tribunal rappelle qu'il dispose d'un pouvoir de contrôle marginal. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion (A.Fry, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, CUP, Anthemis, 2018, p.75).

21.

Compte tenu de l'ensemble des développements qui précèdent, le Tribunal estime que le licenciement de Madame B n'est pas manifestement déraisonnable.

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

22.

Madame B sollicite la condamnation de la s.a. « C » à lui payer la somme de 17.647,66 € bruts à titre d'indemnité de protection.

23.

L'action de Madame B est fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive 2000/78/CE 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.

24.

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^o 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^o, 5^o, et 7^o, 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 §1" 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 ».

25.

Deux des critères protégés sont invoqués par Madame B : le handicap et l'état de santé.

26.

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, et C-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, et C-337/11, point 44, J.T.T., 2013, p.297).

27.

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.

28.

La s.a. « C » considère que la demande formulée par Madame B est prescrite. Elle relève que cette demande a été introduite pour la première fois avec le dépôt de ses conclusions déposées le 13 septembre 2017. Or, le contrat de travail de Madame B a pris fin le 5 janvier 2016. Elle ajoute que cette demande formulée plus d'un an après la cessation du contrat de travail est prescrite au regard de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

29.

Madame B affirme quant à elle que cette demande n'est pas prescrite.

Elle rappelle que, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation, une citation en justice interrompt la prescription pour la demande qu'elle introduit et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises. Elle considère que « la demande relative à une indemnité pour licenciement discriminatoire était virtuellement comprise dans sa demande initiale ». Elle explique qu'en l'espèce, l'objet de sa demande est « la reconnaissance que son licenciement n'est pas lié à ses aptitudes professionnelles mais à son état de santé ».

30.

Le Tribunal ne peut suivre la thèse défendue par Madame B.

31.

La requête introductive d'instance déposée par Madame B le 22 décembre 2016 comprend peu de développements.

La motivation de la requête est la suivante :

« (...) Attendu que la défenderesse rompt le contrat de travail en date du 04.01.2016 moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 24 mois et 12 semaines. Attendu que par courrier recommandé daté du 17.02.2016, la requérante demande à la défenderesse de motiver le licenciement précité en vertu de la CCT n°109. Attendu que par courrier daté du 04.04.2016, la défenderesse adresse les prétendues justifications du licenciement à la requérante; Que la requérante conteste fortement les justificatifs invoqués et estime que le licenciement ne trouve aucun lien avec son aptitude, son attitude ou les nécessités de l'entreprise, qu'à fortiori la décision de licencier ne peut être celle d'un employeur normalement diligent et raisonnable; que pour cette raison, la requérante réclame le paiement de 1 € provisionnel au titre de licenciement manifestement déraisonnable(...) ».

Il est manifeste que les griefs de Madame B portent dans sa requête exclusivement sur la notion de licenciement manifestement déraisonnable. Elle se contente de contester la motivation (réorganisation de l'entreprise et suppression de ses fonctions) sans apporter le moindre développement quel qu'il soit. Son état de santé n'est à aucun moment invoqué dans sa requête.

32.

La demande de Madame B tendant à la condamnation de la s.a. « C » à lui payer une indemnité de protection du fait d'une discrimination fondée sur le handicap et sur l'état de santé n'est par définition pas virtuellement comprise dans la demande tendant à obtenir une indemnité forfaitaire pour licenciement manifestement déraisonnable. Une telle demande ne résulte pas nécessairement d'une demande fondée exclusivement sur la C.C.T. n°109.

L'inclusion virtuelle d'une demande dans la demande principale implique que les termes de l'acte introductif d'instance soient suffisamment clairs pour que le défendeur s'attende à un complément de demande et ne soit pas surpris par les moyens développés par le demandeur (M.Dupont, « L'interruption de la prescription et les demandes virtuellement comprises dans la citation », RGDC, 2010, p.404).

Or, en l'espèce, la requête déposée par Madame B est peu motivée.

En quelques lignes, elle se contente d'indiquer qu'elle estime que son licenciement est manifestement déraisonnable.

Cette nouvelle demande ne peut raisonnablement être déduite des quelques faits invoqués dans sa requête introductive d'instance.

33.

Par courrier daté du 18 novembre 2016, Madame B avait, préalablement à l'introduction de sa requête déposée pour rappel le 22 décembre 2016, contesté son licenciement. A aucun moment, elle a invoqué son état de santé ni estimé que son licenciement était discriminatoire.

Au moment de l'introduction de la requête, Madame B n'avait manifestement pas la volonté d'invoquer son état de santé de manière à justifier une demande tendant à la condamnation de la s.a. « C » à lui payer une indemnité de protection du fait d'une discrimination fondée sur le handicap et sur son état de santé.

34.

Au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, le Tribunal considère que la demande est prescrite et partant, irrecevable.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

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

Déclare les demandes si pas irrecevables, non fondées ;

Délaisse à Madame B ses propres dépens et la condamne aux dépens de la s.a. « C », liquidés à la somme de 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

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

Laurent MASSAUX,	Juge,
Dominique COULON,	Juge social employeur,
Nadine VRANKEN,	Juge social employé,
v' Assistés d' ttE, -€ ,r	Greffier, dè.<ê.Qs, ,
·:i.< {Ni € ,r	.,d, e)(\f-.,o,'d-..è"o..'-,e

Et prononcé en audience publique"du 16-07-2018 à laquelle était présent:

Monsieur Laurent Massaux,	Juge,
.J assisté par Olw!W=Slmlit;E,;;(!,.fomt.llif\11',	Greffier \:,_?,'-'--" ;,