

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 3 NOVEMBRE 2020

2° chambre

EN CAUSE :

Monsieur F. M. V. C. , RN n° (...)

Domicilié (...)

Partie demanderesse, représentée par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN et Me Sophie REMOUCHAMPS, avocates ;

CONTRE :

F.,

BCE n° (...)

Dont les bureaux sont situés (...)

Partie défenderesse, représentée par Me Mehdi ABOUDI, 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 ;

Vu la requête introductive d'instance déposée au greffe du Tribunal le 1er février 2019;

Vu l'ordonnance prononcée le 5 mars 2019 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;

Attendu que les parties ont convenu de commun accord de réaménager les délais prévus en cette ordonnance ;

Vu les conclusions de F. déposées par voie électronique (e-deposit) le 12 juin 2019 ;

Vu les conclusions de M. V. C. déposées au greffe du Tribunal le 26 septembre 2019 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de F. déposées par voie électronique (e-deposit) le 12 décembre 2019 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de M. V. C. reçu au greffe du Tribunal le 7 janvier 2020 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de F. déposé par voie électronique (e-deposit) le 2 octobre 2020 ;

Attendu que l'Auditorat du travail a fait part au Tribunal le 8 février 2019 de sa décision de ne pas intervenir en cette affaire en application de l'article 764, al. 3 et, et 766 du Code judiciaire, et de la circulaire n° 13/2015 du Collège des procureurs généraux

Entendu les parties à l'audience publique du 6 octobre 2020 où l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré ;

1. OBJET DE LA DEMANDE

L'action, telle qu'elle résulte du dispositif des conclusions de M. V. C., a pour objet la condamnation de F. :

Au paiement de :

- La somme de 44.052,38 € à titre d'indemnité forfaitaire de discrimination, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 avril 2018 à titre principal ;
- La somme de 28.803,48 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 avril 2018 à titre subsidiaire ;
- La somme de 22.026,19 € à titre de réparation du dommage causé par les fautes commises dans l'exercice du droit de licencier, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 avril 2018 ;

À lui délivrer une fiche de paie portant sur les condamnations à intervenir soumises aux retenues légales, conforme aux motifs du jugement, sous peine d'astreinte de 25 € par jour de retard à défaut de délivrance dans les 30 jours de la signification du jugement ;

Aux dépens.

2. LES FAITS

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

M. V. C. a été occupé par F. à partir du 5 avril 2004 en qualité de « Conseiller (13A) aux services centraux » dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée du 9 mars 2004.

Selon le descriptif de fonction produit aux débats, son rôle consiste à « Coordonner, contrôler et exécuter différentes tâches du processus comptable et budgétaire, afin de produire des rapports adéquats et de fournir une comptabilité fiable. Organiser et vérifier les processus comptables et budgétaires au sein de l'Administration publique fédérale, conformément à la réglementation en vigueur afin de délivrer les rapports à temps avec des résultats optimaux et de donner au management l'assurance d'une bonne gestion financière. Assurer de manière efficace la gestion quotidienne de la trésorerie. »

Le 7 mars 2011, Mme A. B., alors « Directeur adjoint Budget & Finances », supérieure hiérarchique de M. V. C., lui adresse un 1^{er} avertissement en ces termes :

« Par la présente je t'adresse un 1^{er} avertissement suite à l'entretien que nous avons eu le 2/03/2011 en présence de S. V. R. au cours duquel j'ai pris connaissance des propos que tu as tenu à mon égard, propos remettant en question mon autorité et me dénigrant aux yeux des collaborateurs présents, à savoir : «

elle recommence avec son jardin d'enfant » alors que j'avais demandé à l'assistante administrative de trier les signataires dans les armoires pour distinguer ce qui relevait de l'année 2010 et 2011. L'objectif était d'identifier ce qui devait être traité prioritairement et cela a permis de mettre en évidence contrairement à ce que j'avais reçu comme information de ta part et de tes collaborateurs directs qu'il restait encore des factures frais généraux pour 2010 à contrôler au 28/02. Tous les signataires contenant les factures étaient mélangés et ce sans tenir compte de la nature des frais, ni de leur date d'arrivée alors que la date de clôture était proche et qu'une attention particulière doit être apportée comme chaque année au traitement des frais généraux à tout le moins dans les délais.

De manière générale, je ne peux en effet accepter ce type de comportement à mon égard que tu as par ailleurs reconnu, ce manque de loyauté. Ceci contribue qui plus est à démotiver l'équipe, à liguier les gens les uns contre les autres.

Comme je te l'ai signifié à plusieurs reprises lors de nos divers entretiens de staff, j'attends de toi que tu fasses plus de suivi avec tes collaborateurs afin de redéfinir si nécessaire les priorités et ce même s'il s'agit de travail « récurrent » comme tu le dis. Tu t'obstines à ne pas vouloir procéder ainsi prétextant ne pas avoir le temps, ni de personnel en suffisance. Le suivi des collaborateurs fait intégralement partie de tes tâches et responsabilités et ce à plus forte raison lorsque les effectifs sont réduits. [...]

Le 14 mars 2017, en réaction à un courriel de M. V. C. diffusé en copie à divers intervenants et en lequel celui-ci se plaignait de la fiabilité d'un software (ASW) ayant occasionné une corruption d'écriture dans une banque de données, et lui rendant selon lui le respect du planning prévu pour le passage du réviseur d'entreprise (Mme C. T.) impossible, le nouveau Directeur adjoint du Service Budget et Finances, M. K. V. D. S., lui adressera le courriel suivant (traduction libre) :

«Je ne suis absolument pas satisfait de ce courrier, et ce pour plusieurs raisons:

- le style : texte en gras, avec des points d'exclamation dans le titre... Je vous ai déjà dit à plusieurs reprises que ce n'est pas professionnel ;

- les bénéficiaires : RH et le correcteur seront informés en même temps que moi, ce qui n'est pas du tout possible. Vous m'informez d'abord s'il y a un problème et ensuite nous décidons qui d'autre est concerné.

Des courriers similaires ont été envoyés dans le passé, considérez ceci comme mon dernier avertissement, la prochaine fois je rendrai l'avertissement officiel.

Une réaction par courrier n'est pas souhaitée, je vous enverrai une invitation à une réunion demain pour en discuter plus avant. »

Le 4 janvier 2018, M. V. C. adressera le courriel suivant à Mme T. :

« Je tenais par la présente à vous informer que ma proposition de déménagement interne (dans le même bâtiment certes, mais c'est une opération qui peut prendre entre une semaine et quinze jours (voir documents en annexe) incluant la préparation ; tri des documents à jeter vu que l'espace sera réduit) du service budget et finances n'a pas été retenue. La période retenue va du 5 au 9 mars 2018 (plus préparation). Pour ne pas perturber les opérations de clôture, je proposais d'effectuer ce déménagement après la clôture ou à défaut, en janvier 2018. Je n'ai pas pu disposer de beaucoup de compréhension et encore moins de soutien. De ce fait, je dois malheureusement vous informer que, malgré l'anticipation des opérations à faire encore en janvier — période cependant déjà d'intense activité de préparation à la clôture — il y aura peut-être des répercussions sur le planning prévu et donc sur les dates où je pourrai rendre un output. Je n'envisage pas d'effectuer des heures supplémentaires pour rattraper un retard éventuel, alors que le problème eût été évitable avec un peu de bon sens. »

À la suite de sa transmission par Mme T. à M. V. D. S., F. prendra connaissance de ce courriel et M. V. D. S. convoquera M. V. C. à une réunion le 31 janvier 2018 en ces termes :

« J'envisage de te remettre un premier avertissement écrit en application de l'article 15 du Règlement de travail de F. , principalement pour la raison suivante :

Dans le cadre de l'exercice de tes fonctions, j'ai constaté des faits inacceptables qui ont pour effet de nuire au bon fonctionnement et à l'image de mon service et de l'Agence.

En application de ce même article, je souhaite te rencontrer afin de te donner l'opportunité de te défendre.

Les faits qui te sont reprochés sont notamment :

- 1. Envoi d'un mail à des externes (mail du 04 janvier 2017 [lire 2018] à Mme T.) dans lequel tu remets en cause les décisions de ta hiérarchie.*
- 2. Manque de respect et de loyauté envers ta hiérarchie malgré des mises en garde et avertissements oraux et écrits préalables.*

Lors de cet entretien, un délégué syndical ou un membre du personnel peut t'assister afin d'étayer ta défense. Merci de m'informer d'avance si tu souhaites recourir à ce type d'aide.

Après l'entretien, considérant tes arguments ainsi que tous les faits, je te ferai part de ma décision.

Je t'invite le 31 janvier 2018 à 15 hr dans le bureau de M. V. (qui va être présent) ».

Le lendemain de cette réunion dont aucun compte rendu n'est produit aux débats, un avertissement formel sera adressé à M. V. C. :

« Suite aux sérieux problèmes de fonctionnement relatés ci-après, je vous remets par la présente un premier avertissement écrit et formel en application de l'article 15 du règlement de travail de F. .

Les raisons qui m'obligent à vous signifier ce premier avertissement concernent votre mode de communication totalement inacceptable et absolument non-professionnel ; et, plus particulièrement à l'égard de tiers, parties prenantes de l'Agence.

Je me réfère plus spécifiquement à votre mail du 4 janvier 2018 (dont copie en annexe 1) adressé à Madame C. T. du bureau de réviseurs C., P., T. & Co dans lequel vous exprimez vos insatisfactions personnelles et incompréhensions à l'égard de décisions internes prises par votre hiérarchie et par lequel vous sous-entendez que cette décision pourrait être constitutive de problèmes dans le respect des délais des activités prévues. Le style de votre mail dénote un manque de professionnalisme et de respect. Bien qu'étant votre supérieur hiérarchique et que le contenu de votre mail me concerne au premier plan, j'ai eu la très désagréable surprise d'en découvrir le contenu par cette personne externe qui m'a contacté pour me signaler son étonnement pour s'enquérir de la suite à y réserver. Vous-même ne m'aviez pas mis destinataire de ce mail qui me concerne pourtant au plus haut point. Cette manière d'agir est pour le moins déloyale à mon égard.

Plus grave, ce mail ne constitue pas une première. Par le passé, j'ai à plusieurs reprises, tant oralement que par écrit, déjà dû vous recadrer pour votre manière et votre style de communication non-professionnelle. Je me réfère à mon mail du 14 mars 2017 (dont copie en annexe 2) dans lequel je vous signalais de manière on ne peut plus univoque que je n'accepterais plus ce genre de faute de communication et où je vous invitais instamment à modifier votre manière de communiquer. Après l'envoi de ce message, je vous avais par ailleurs convoqué pour un entretien au cours duquel nous avons abordé ces éléments et où des accords avaient été pris en rapport avec vos communications futures.

En tant que responsable du service de Comptabilité, la représentation de l'Agence vis-à-vis de tiers (Cour des Comptes, réviseurs, ...) est un des éléments importants de votre domaine de résultats tel que décrit dans votre description de fonction. Je me réfère ici à votre profil de compétences de responsable A3 pour lequel en matière de gestion des relations, le fait d'agir d'une manière orientée service est l'une des compétences-clés. Ceci implique le maintien de contacts constructifs avec les clients de l'Agence, que ceux-ci soient des internes ou des externes; et ce, de manière transparente, intègre et objective.

J'aimerais également attirer votre attention sur une autre compétence-clé attendue de votre part, à savoir faire preuve de fiabilité. Cette compétence implique d'agir avec honnêteté, intégrité et cohérence, de faire preuve de loyauté, plus particulièrement en s'alignant sur les principes de l'organisation et en soutenant les décisions prises par l'Agence.

Force est de constater que, malgré mes multiples signaux d'avertissement antérieurs et nos discussions à cet égard, votre style de communication n'a pas été amélioré dans le sens demandé et discuté. Il s'agit donc manifestement dans votre chef du non-respect répété d'accords pris.

Par votre altitude, vous impactez négativement l'image du service Budget & Finances et celle de l'Agence en général.

Dans l'argumentation utilisée jusqu'ici pour votre défense, vous ne m'avez pas fourni des éléments d'une nature telle qu'ils pourraient me faire changer d'avis.

Le but de cet avertissement écrit est de vous faire prendre conscience de la gravité de votre comportement et de vous faire modifier celui-ci sans plus tarder. Concrètement, ceci signifie que j'attends de vous :

- 1. Que vous fassiez preuve d'une communication correcte et professionnelle, dans tous vos contacts et par quelque moyen que ce soit, avec autrui et plus particulièrement avec les personnes externes à l'Agence ; et*
- 2. Que vous me mettiez en copie de tout mail adressé à des tiers à l'Agence.*

Je vous inviterai à nouveau dans les prochains jours pour un entretien lors duquel nous examinerons ensemble les choses à mettre en place pour [sic] vous permettre de vous améliorer.

Un exemplaire du présent avertissement sera joint à votre dossier personnel. »

Du 2 février 2018 au 19 avril 2018, M. V. C. est en incapacité de travail.

Entretemps, il adressera le 9 février 2018 à M. V. D. S. et M. V. (Directeur du département) le courriel suivant :

« En réponse à votre avertissement écrit du 1 février 2018, je voudrais émettre les considérations suivantes.

Je n'avais pas l'intention de manquer de loyauté envers la hiérarchie ni de porter atteinte à l'image du service et de l'Agence dans mon email du 4 janvier 2018. Je voulais surtout informer notre réviseur d'entreprise du risque de non- respect du planning de clôture. 1..4 »

Le lundi 23 avril 2018, soit le jour de sa reprise du travail, M. V. C. est convoqué à un nouvel entretien avec M. V. D. S. et M. V., dont aucun compte rendu n'est produit aux débats.

Selon M. V. C., il s'est ensuite vu remettre le même jour, ce que F. conteste, une lettre de licenciement datée du 23 avril 2018 et portant la signature de M. J.-P. L., Directeur général, ainsi que la mention manuscrite par celui-ci de la date du 21 avril 2018. M. V. C. produit en effet ce document aux débats.

Il n'est par ailleurs pas contesté qu'une lettre de licenciement a été adressée par recommandé par F. à M. V. C. le 23 avril 2018: ce document est produit aux débats par F. , porte également la signature de M. L. qui l'a cette fois datée du 23 avril 2018.

Le contenu de ces 2 documents, identique, est le suivant :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à votre contrat de travail à dater du 23 avril 2018 au soir.

En respect de la loi en référence [NDR : il s'agit de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail], cette rupture de contrat est assortie du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 10 mois et 15 semaines.

Suite à un entretien avec votre responsable hiérarchique, un avertissement vous a tout d'abord été notifié en date du 1^{er} février 2018.

Ensuite, durant votre absence depuis le 5 février 2018, il a été constaté que votre service n'était pas organisé de manière efficiente, puisqu'aucune documentation ne permettait de réaliser la clôture comptable annuelle alors que la vision de l'Agence est tournée vers contrôle interne. En outre, aucun système de back-up n'avait été mis en place et les directives données par votre chef hiérarchique à ce sujet n'ont donc pas été suivies.

Ces manquements ont eu comme conséquence une désorganisation complète de votre service et l'obligation pour l'Agence de faire appel à un consultant externe afin de finaliser cette clôture.

Confronté à ces éléments lors de votre entretien de ce 23 avril 2018 avec votre chef de service et en présence du directeur des services généraux, vous n'avez pas été en mesure d'avancer des arguments permettant de justifier cette situation, vous contentant de minimiser la réalité des faits constatés.

Ces constats sont en totale contradiction avec la raison même de votre fonction de Conseiller Comptable — Coordinateur qui prévoit de coordonner, contrôler et exécuter les différentes tâches du processus comptable et budgétaire afin de produire des rapports adéquats et de fournir une comptabilité fiable ; ainsi que d'organiser et vérifier les processus comptables et budgétaires au sein de l'Agence, conformément à la réglementation en vigueur afin de délivrer des rapports optimaux et de donner au management l'assurance d'une bonne gestion financière.

Il s'avère dès lors impossible de poursuivre toute collaboration professionnelle. »

Le formulaire C4 porte comme motif précis du chômage : « dysfonctionnement rendant impossible la poursuite de la collaboration professionnelle ».

Dans un long courriel adressé à M. L. le 2 mai 2018, M. V. C. expose sa version des faits et demande à pouvoir le rencontrer personnellement.

Par recommandé du 14 mai 2018, M. L. répondra à M. V. C. que M. V. lui avait soumis une proposition motivée de licenciement le concernant, qu'il avait décidé de suivre sa demande, et qu'il soutenait pleinement la décision de licenciement dont il avait fait l'objet.

Par courriel du même jour adressé à M. L., M. V. C. proposera, en échange notamment du paiement d'une indemnité complémentaire de préavis et d'une modification du motif de licenciement mentionné sur le C4, de transmettre ses connaissances (progiciel ASW, particularités clôture, fichiers importants, explications sur les démarches à entreprendre, ...).

Par courriel du 17 mai 2018, M. L. lui répondra ne pouvoir accéder à ses demandes.

Par courrier du 18 juin 2018, M. V. C. a contesté les motifs de son licenciement et a demandé la modification du motif précis du chômage repris sur son formulaire C4, demande à laquelle F. a opposé une fin de non-recevoir par courrier du 26 juin 2018.

Par courrier de son organisation syndicale du 8 août 2018, M. V. C. a réclamé à F. une indemnité forfaitaire pour discrimination et des dommages et intérêts, aux motifs en synthèse que son licenciement est fondé sur son état de santé et est abusif compte tenu des circonstances vexatoires l'ayant entouré.

Par courrier du 16 août 2018, F. refusera de faire droit à cette demande, indiquant que le licenciement de M. V. C. était justifié par les manquements dont il était personnellement responsable et qui ont été découverts durant son absence.

3. DISCUSSION

3.1. Quant à la demande d'indemnité forfaitaire de discrimination

3.1.1. Position des parties

M. V. C. expose en synthèse que :

- Il a fait l'objet d'un traitement défavorable, en l'espèce le licenciement du 23 avril 2018 ;
- Différents éléments permettent de retenir, par le biais du mécanisme de preuve par présomptions, que ce licenciement a pour cause son état de santé :
 - L'absence de mise en oeuvre par F. de la procédure préalable au licenciement prescrite par l'article 15 de son règlement de travail ;
 - L'inexistence du motif de licenciement avancé par F. ;
 - Le fait que la perturbation alléguée dans le processus de clôture comptable est liée à son incapacité de travail elle-même, y trouvant son origine ;
 - Il intervient à la reprise du travail, après une période d'incapacité de travail prolongée ;
 - Il n'a été précédé d'aucune réelle audition préalable ;
- F. ne prouve pas que la distinction serait justifiée.

F. objecte en synthèse que :

- La cause de la rupture de la relation de travail est étrangère à l'état de santé de M. V. C., et est fondée sur des manquements dûment établis et non contestés :
 - L'avertissement du 7 février 2018 ;
 - La désorganisation du service en l'absence de documentation pertinente pour réaliser la clôture des comptes ainsi que par l'absence de système de back-up et de suivi des directives de son supérieur hiérarchique ;
- La procédure prévue par l'article 15 de son règlement de travail était facultative ;
- M. V. C. a repris le travail le 23 avril 2018, a eu un entretien au cours duquel les difficultés survenues en son absence lui ont été exposées, ses explications ont été écoutées, à la suite de quoi l'avis de la direction a été requis et la rupture de la relation de travail a été décidée ;
- M. V. C. ne démontre pas l'existence d'une discrimination directe sur base d'éléments qui révéleraient une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant le critère protégé qu'il invoque (l'état de santé).

3.1.2. Position du Tribunal

3.1.2.1. Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit toute forme de discrimination fondée sur les critères protégés qu'elle énumère, dont l'état de santé actuel ou futur.

Une différence est établie entre « distinction » et « discrimination », le terme « distinction » ayant une connotation neutre en termes de licéité, alors que "discrimination" est une distinction qui ne peut pas être légitimée et qui doit donc être prohibée. Les notions de « distinction » et de « discrimination » sont subdivisées en « distinction ou discrimination directe » et « distinction ou discrimination indirecte ».

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 » (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, art. 4, 6°). La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base d'autres dispositions de la loi (loi du 10 mai 2007, art. 4, 7°).

La distinction indirecte consiste dans « 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 » (loi du 10 mai 2007, art. 4, 8°). Quant à la discrimination indirecte, elle est la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base d'autres dispositions de la loi (loi du 10 mai 2007, art. 4, 9°). La discrimination indirecte est discriminatoire dans ses effets. Elle tient compte uniquement du résultat potentiel d'une règle ou d'une pratique. Elle n'est donc pas seulement destinée à traquer les situations discriminatoires « maquillées » par l'utilisation d'un critère licite.

La discrimination est interdite lorsqu'elle porte notamment sur les conditions d'accès au travail et les conditions d'emploi et de travail (loi du 10 mai 2007, art. 5, § 2). Cette disposition vise notamment les critères de sélection et les conditions de recrutement (quels que soient la branche d'activité et le niveau de la hiérarchie professionnelle), y compris en matière de promotion. Elle concerne également les conditions de licenciement des travailleurs, tant dans le secteur privé que public (loi du 10 mai 2007, art. 5, § 2, 2°). Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique donc à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

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 (loi du 10 mai 2007, article 7).

Une distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (loi du 10 mai 2007, article 9).

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (article 18 de la loi).

La personne qui a enfreint l'interdiction de discrimination, doit payer à la victime, selon le choix de cette dernière, une indemnité équivalente à :

- Soit un montant forfaitaire ;

- Soit au préjudice réellement subi par la victime, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice.

L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à 6 mois de rémunération brute si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail. L'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à 3 mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur l'indemnisation pour discrimination prévue à l'article 18 de la loi anti-discrimination de 2007¹.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia) 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 (article 28 de la loi).

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 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 de l'un des groupements d'intérêts ; ou
- Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris entre autres, mais pas exclusivement :

- Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou
- L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou
- Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

La preuve de la discrimination peut être apportée par tous les moyens de preuve légaux. La preuve contraire, à savoir la preuve de l'absence de toute discrimination, peut elle aussi être apportée par toutes voies de droit.

3.1.2.2. Application

Le Tribunal considère qu'une série de faits, invoqués par M. V. C., permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé :

- Le congé lui notifié le jour même de son retour au travail après une incapacité de travail de plus de 2 mois ;
- La date du 21 avril 2018, antérieure à la notification de ce congé, apposée de manière manuscrite avec sa signature par M. L., directeur général de F. , sur la lettre de licenciement produite aux débats par M. V. C., qui interpelle :
 - Quant à la date réelle à laquelle a été prise la décision de licencier M. V. C. ;
 - Quant à la portée réelle de l'audition de celui-ci le 23 avril 2018;

¹ C. trav. Bruxelles, 17 novembre 2015, J.T.T., 2016, 81

- L'abandon par F. de la procédure prévue à l'article 15 de son règlement de travail², alors que l'Agence avait pourtant eu recours à cette procédure le 31 janvier 2018.

F. échoue d'autre part à l'estime du Tribunal à renverser la présomption, ne rapportant pas la preuve de l'existence des éléments, autres que l'avertissement du 1er février 2018, qu'elle invoque :

- L'affirmation selon laquelle « aucune documentation ne permettait de réaliser la clôture comptable annuelle », qui n'est étayée d'aucune pièce, est contredite par la production par M. V. C. d'une documentation composée d'une check-list détaillée des tâches à réaliser pour la clôture annuelle et d'un planning détaillé de ces tâches ;
- L'affirmation selon laquelle « aucun système de back-up n'avait été mis en place et les directives données par votre chef hiérarchique à ce sujet n'ont donc pas été suivies » n'est étayée d'aucune pièce ; -L'affirmation selon laquelle « ces manquements ont eu comme conséquence une désorganisation complète de votre service et l'obligation pour l'Agence de faire appel à un consultant externe afin de finaliser cette clôture » n'est étayée d'aucune pièce.

Par conséquent, M. V. C. est fondé à lui réclamer une indemnisation forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute en réparation du préjudice de la discrimination dont il a été victime, soit la somme de 44.052,38 €, le montant n'étant pas contesté.

3.2. Quant à la demande de dommages et intérêts du fait des circonstances du congé

3.2.1. Position des parties

M. V. C. expose en synthèse que :

- F. a commis diverses fautes :
 - L'Agence a méconnu les obligations imposées par l'article 15 de son règlement de travail, ce qui l'a privé du bénéfice de la période probatoire de 3 mois qui y est prévue ;
 - Elle a également méconnu son obligation d'audition préalable, la perte d'une chance étant dès lors avérée ;
 - Elle a fait preuve de légèreté, les faits ne reposant sur aucun élément concret et probant;
- Elle a fait preuve d'une brusquerie non justifiée ;
- Il en résulte un dommage non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis qui peut être évalué à 3 mois de rémunération.

F. objecte en synthèse que :

² Ce texte, qui traite de la rupture du contrat de travail « en cas de mauvaise exécution de la fonction », est libellé comme suit :

« En cas de mauvaise exécution de la fonction, l'employeur peut rompre la convention de travail le liant au travailleur, à la condition que :

- Au moins 2 remarques écrites successives aient été établies à ce sujet, remarques qui concluent toutes 2 au fonctionnement insuffisant du travailleur
- Une discussion ait eu lieu entre l'employeur et le travailleur
- Pendant laquelle le travailleur a la possibilité de s'exprimer
- Et qu'une période d'adaptation de minimum 3 mois à partir de la 1^{er} appréciation "insuffisante" ait été prévue et respectée ».

- Un entretien préalable au licenciement de M. V. C. a eu lieu ;
- L'article 15 du règlement de travail constitue une possibilité et non une obligation, de sorte qu'elle était libre de mettre fin au contrat de travail compte tenu des manquements constatés ;
- À titre subsidiaire, M. V. C. ne rapporte pas la preuve de l'existence d'une chance certaine de conserver son emploi ;
- À titre plus subsidiaire, il n'y a pas de dommage distinct de celui découlant de la perte d'emploi qui puisse découler de la perte d'une chance de conserver son emploi ;
- Aucune circonstance humiliante particulière n'est mise en exergue par M. V. C. ;
- À titre infiniment subsidiaire, solliciter le paiement d'une indemnité correspondant à 3 mois de rémunération n'est pas justifié.

3.2.2. Position du Tribunal

L'article 15 du règlement de travail de F. , dont le contenu a été précisé ci-dessus en note de bas de page, qui oblige l'Agence à envoyer deux rappels à l'ordre par recommandé au travailleur qui se serait rendu coupable de divers manquements et qu'elle souhaite licencier, est une clause de stabilité d'emploi limitant et encadrant l'exercice du droit de F. de résilier unilatéralement le contrat de travail³.

La violation d'une telle clause, comme en l'espèce, constitue une faute dans le chef de l'employeur, des dommages et intérêts étant dus⁴ au travailleur.

À défaut de précision au niveau de la clause de stabilité d'emploi, comme en l'espèce également, le montant de l'indemnité sera fixé par le juge⁵, celle-ci étant évalué ex aequo et bono selon les principes du droit commun⁶.

Concrètement, il n'est pas contestable que si F. avait respecté la procédure prévue à l'article 15 du règlement de travail, M. V. C. aurait vu son occupation prolongée d'à tout le moins 3 mois, le Tribunal considérant dès lors que l'évaluation qui est faite par ce dernier de son dommage, équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue durant cette période, est raisonnable⁷.

Il sera dès lors fait droit à la demande, dont le montant n'est par ailleurs pas contesté quant à son calcul.

Le montant de cette indemnité n'est pas soumis aux cotisations O.N.S.S. en vertu de l'article 19, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969, révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs⁸.

³ En ce sens, C. trav. Liège, 2 juin 1997, Chron. D.S., 1999, p. 236

⁴ C. trav. Bruxelles, 16 décembre 1987, Jur. trav. Brux., 1988, 25 ; C. trav. Bruxelles, 20 avril 1988, R.D.S., 1988, 306

⁵ Cass., 6 octobre 1997, R.W., 1997- 1998, 1021 et Chron. D.S., 1998, 61, note J. JACQMAIN

⁶ C. trav. Mons, 26 janvier 1984, J.T.T., 1984, 367 ; C. trav. Bruxelles, 8 janvier 1991, R.D.S., 1991, 215

⁷ En ce sens, C. trav. Mons, 12 juin 1989, J.T.T., 1989, p. 386 ; C. trav. Bruxelles, 2 déc. 1987, J.T.T., 1988, p. 379 ; C. trav. Bruxelles, 16 déc. 1987, J.J.T.B., 1988, p. 25 : « Lorsqu'un employeur conclut une convention avec une organisation syndicale, garantissant la stabilité d'emploi, le licenciement au mépris de cet engagement ouvre le droit à une compensation équitable du dommage causé au travailleur. Rien n'interdit au juge, en l'absence d'éléments d'appréciation suffisants du préjudice subi, de s'inspirer (par analogie) des dispositions prévoyant le paiement d'une indemnité de rupture en cas de rupture avant terme d'un contrat à durée déterminée » ; Trib. trav. Bruxelles, 22 janv. 1985, J.J.T.B., 1985, p. 180

⁸ T. STIEVENARD, « La conclusion du contrat de travail : tout ce que vous devez savoir pour choisir les meilleures clauses », Séminaire Kluwer, 14 nov. 2000, p. 38 ; F. LAGASSE et M. MILDE, « Les clauses de stabilité d'emploi dans le secteur des entreprises d'assurances », Orientations, 1992, p. 75 et 84 ; C. trav. Mons, 27 févr. 1987, J.L.M.B., 1988, p. 887

3.3. Quant aux documents sociaux

M. V. C. demande la condamnation de F. à lui délivrer une fiche de paie portant sur les condamnations à intervenir soumises aux retenues légales.

S'agissant des 2 postes de demande auxquels le Tribunal a fait droit supra, il a été précisé qu'ils n'étaient soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Il ne sera dès lors pas fait droit à la demande.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure suivante ;
Condamne F. à payer à Monsieur F. V. C. la somme de 44.052,38 € à titre d'indemnité forfaitaire de discrimination, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 avril 2018 ;

Condamne F. à payer à Monsieur F. V. C. la somme de 22.026,19 € à titre de réparation du dommage causé par les fautes commises dans l'exercice du droit de licencier, à majorer des intérêts légaux à dater du 23 avril 2018 ;

Déboute Monsieur F. V. C. pour le surplus de sa demande ;

Condamne F. au paiement des dépens de Monsieur F. V. C., liquidés à la somme de 3.600 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'au montant de 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

| | |
|-------------------------------|------------------------|
| Monsieur Claude DEDOYARD, | Juge, |
| Monsieur Laurent VANDER ELST, | Juge social employeur, |
| Monsieur Thibaut MONTJARDIN, | Juge social employé, |

Et prononcé en audience publique du 03-11-2020 à laquelle était présent :

Claude DEDOYARD, Juge,
assisté par Ikram EDDAIF, Greffier.

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur Thibaut MONTJARDIN, Juge social employé, est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.