

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 7 DECEMBRE 2020

1^{er} chambre

EN CAUSE :

Monsieur N. T., RN: (...)
domicilié (...),
partie demanderesse,
comparaissant personnellement ;

CONTRE :

La S.A. B., BCE: (...)
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Gautier BUSSCHAERT et Maître Yseult PETRE loco Maître VAN Chris
OLMEN, avocats ;

I. PROCEDURE

1.-

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par Monsieur N. T. par une requête déposée au greffe du tribunal de céans le 7 août 2019.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 9 novembre 2020, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

Bien que l'affaire soit communicable en vertu de l'article 764 du Code judiciaire, l'Auditorat du travail a indiqué ne pas souhaiter intervenir à l'audience et rendre un avis.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération, dans son délibéré, les pièces inventoriées du dossier de la procédure, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée le 7 août 2019 au greffe du tribunal ;
- l'ordonnance prise le 8 octobre 2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions de synthèse de Monsieur N. T. déposées le 27 juillet 2020 au greffe du tribunal ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. B. déposées le 28 septembre 2020 au greffe du tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Monsieur N. T. et de la S.A. B..

II OBJET DE LA DEMANDE

2.

Dans le cadre de ses conclusions de synthèse du 27 juillet 2020, Monsieur N. T. formule plusieurs demandes :

- 1) - condamner la S.A. B. « à reconnaître la responsabilité du dommage physique » qu'il a subi et qui a réduit sa capacité de gain, « à savoir la hernie discale au niveau de la colonne lombaire (bas du dos) découlant de l'accident de travail du 5 février 2018 », - condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 46.226,99 €, correspondant à 18 mois de salaire à titre d'indemnisation pour « dommage corporel subi dans le cours et par le fait de l'exercice de mes fonctions, ayant diminué ma capacité de gain et mon attractivité sur le marché du travail », « à majorer des intérêts légaux à dater du 5 février 2018 (date de l'accident de travail). »
- 2) - déclarer le licenciement dont il a fait l'objet de la part de la S.A. B. « discriminatoire sur base d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » et condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 15.409,00 à titre de « montant forfaitaire prévu par l'article 18 § 2 de la même loi, à savoir l'équivalent de six mois de salaire, à majorer des intérêts légaux à dater du 30 janvier 2019 (date du licenciement). »
 - d'ordonner que la décision du tribunal « soit affichée durant un mois devant les ascenseurs du centre de tri New Bruxelles X situé à (...), dans le but d'informer les travailleurs actuels sur leurs droits et de rappeler aux managers leurs obligations. »
- 3) - ordonner « la mise en application des dispositions pénales inscrites dans la loi du 24 juillet 1987 (article 35) et dans le Code pénal social (article 176) », - l'autoriser « à disposer d'un droit de regard sur l'application des dispositions pénales citées plus haut afin de m'assurer que la société B., qui est détenue à 51 pourcent par l'État belge et qui est sous la responsabilité d'un ministre de tutelle, ne recevra pas de passe-droit »,
 - condamner la S.A. B. « à envoyer la décision du tribunal par courrier recommandé, dans un délai de deux mois à dater du jugement, à tous les intérimaires qu'il a utilisés illégalement depuis le 31 juillet 2017 », ce courrier devant contenir la mention: « Par décision judiciaire, votre contrat d'intérim pour la société B., qui était illégal, a été reclassé en contrat à durée indéterminée. Vous avez désormais droit aux indemnités de licenciement prévues par la loi »,
 - condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts « pour la tromperie qui a été opérée sur mes contrats de travail intérimaire ».
- 4) — ordonner que la S.A. B. se justifie par calcul sur l'origine des montants qu'elle a déclaré avoir versés à l'administration fiscale et à l'ONSS, puisqu'ils ne coïncident pas avec son compte individuel,
 - condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 2000 € à titre de dommages et intérêts « pour le préjudice financier et moral que j'ai subi, qui se caractérise par la tentative d'escroquerie ou la faute de mon employeur dans la gestion de mon salaire. »

5) — condamner la S.A. B. « à interdire et à sanctionner le visionnage de vidéos ou d'images de surveillance par les managers du personnel. Seuls les employés qui n'ont pas la charge d'une équipe de travailleurs doivent être autorisés à pénétrer dans les locaux destinés à l'affichage des vidéos ou des images de surveillance. Cette interdiction et les sanctions afférentes devront être actées dans le règlement de travail. »

- condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 2000 € à titre de dommages et intérêts « pour le préjudice moral que j'ai subi, qui est celui d'avoir dû travailler sous surveillance vidéo constante, avec tout le stress qui s'y affère. »

6) — « la cessation immédiate de l'octroi d'avantages spéciaux de toutes sortes aux délégués syndicaux du centre de tri de New Bruxelles X, situé à (...). »,

- condamner la S.A. B. « à exécuter comme dans le secteur privé, des élections sociales tous les quatre ans. »,

- condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 3000 € à titre de dommages et intérêts « pour le préjudice moral que j'ai subi, qui est celui d'avoir dû travailler dans un environnement corrompu et injuste, avec tout le stress qui s'y affère. »

Monsieur N. T. demande enfin que les dépens soient réduits à l'indemnité de procédure minimale et fixés à 1.426,37 € et que l'exécution provisoire du jugement à intervenir soit ordonnée.

3.

La S.A. B. demande au tribunal, à titre principal :

- de dire pour droit que :

1) le licenciement de Monsieur N. T. n'est pas discriminatoire et, en conséquence, la demande de Monsieur N. T. pour indemnité de discrimination est, si recevable, non-fondée ;

2) la demande d'indemnité pour le prétendu accident de travail du 5 février 2018 est, si recevable, non fondée ;

3) la demande d'indemnité pour tentative d'escroquerie est, si recevable, non fondée;

4) la demande d'indemnité pour la prétendue surveillance illicite par caméras est irrecevable, ou à tout le moins non fondée ;

5) les demandes suivantes sont irrecevables pour défaut de qualité et/ou d'intérêt à agir, ou sont à tout le moins non fondées :

- l'interdiction de surveillance par caméras prétendument illicite et sa mention dans le règlement de travail ;

- la cessation du prétendu octroi d'avantages spéciaux aux délégués syndicaux et l'exécution d'élections sociales comme dans le privé ainsi que la demande d'indemnité pour un préjudice moral subi suite à ce prétendu octroi d'avantages spéciaux ;

- l'application des dispositions pénales de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs avec droit de regard sur l'enquête des inspecteurs sociaux, et l'envoi de la décision du tribunal par courrier recommandé, dans un délai de deux mois à dater du jugement, à tous les intérimaires utilisés depuis le 31 juillet 2017, mentionnant « Par décision judiciaire, votre contrat d'intérim pour la société B. a été reclassé en contrat à durée indéterminée. Vous avez désormais droit aux indemnités de licenciement prévues par la loi.»

La S.A. B. demande la condamnation de Monsieur N. T. aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 EUR.

A titre subsidiaire, la S.A. B. demande au tribunal :

- 1) de dire pour droit que l'indemnité pour licenciement fondé sur une discrimination en vertu de la loi du 10 mai 2007 doit être réduite à une indemnisation forfaitaire correspondant à 3 mois de rémunération brute, soit 7.704,7 € ;
- 2) de déclarer, si recevables, non fondées les demandes d'indemnité pour le prétendu accident de travail, la prétendue tentative d'escroquerie, et la prétendue surveillance illicite par caméras ;
- 3) de déclarer les autres demandes irrecevables pour défaut de qualité et/ou d'intérêt à agir, ou à tout le moins non fondées ;
- 4) d'ordonner la compensation des dépens conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire dans la mesure où chaque partie succombe, de sorte que chaque partie supporte ses propres dépens.
- 5) de prendre une décision spécialement motivée en vue d'écarter l'exécution provisoire.

III. LES FAITS

Les faits 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 :

4.

Le 20 novembre 2017, Monsieur N. T. a été engagé au service de la S.A. B. en qualité d'agent auxiliaire employé, pour une durée indéterminée, à temps plein, pour exercer la fonction d' « agent de poste centre de tri service général », de « trieur bureaux de poste », d' « agent collecte » ou de « distributeur, service général » au centre de tri (...)¹.

Cet engagement a été précédé de missions intérimaires, exercées à partir du 31 juillet 2017².

Monsieur N. T. prestait selon un horaire de nuit.

5.

Il n'est pas contesté que, durant l'année 2018, Monsieur N. T. a été absent pour incapacité de travail durant les périodes suivantes :

- du 14 au 15 janvier 2018 ;
- du 5 au 15 février 2018 ;
- du 17 au 19 avril 2018 ;
- du 2 au 8 mai 2018 ;
- du 7 au 8 juin 2018 ;
- du ter au 2 août 2018 ;
- du 2 au 6 septembre 2018 ;
- du 2 au 3 décembre 2018 ;
- du 7 au 10 janvier 2019³.

6.

¹ Pièce A2 du dossier de la défenderesse

² Pièce 7 du dossier du demandeur

³ Pièces B1 à B9 du dossier de la défenderesse

A partir du mois d'avril 2018, plusieurs demandes d'informations pouvant amener à entamer une procédure disciplinaire (intitulées « modèle 9 »), ont été adressées à Monsieur N. T. par ses supérieurs hiérarchiques, soit :

- le 4 avril 2018 (le « modèle 9 » porte par erreur la date du 4 mars) : demande portant sur une activité de pétition et de nos respect des « Flux » ou des règles de B.⁴ ;
- le 15 novembre 2018 : non-respect des horaires et pauses trop longue⁵ ;
le 21 novembre 2018: refus d'ordre d'un supérieur hiérarchique⁶ ;
- le 23 novembre 2018: rappel des demandes d'informations des 15 et 21 novembre⁷ ;
- le 27 novembre 2018 : refus d'ordre d'un supérieur hiérarchique (refus de se rendre au « tipper 4 » pour soulager le travail de ces collègues⁸) ;
- le 16 janvier 2019: demande d'information par rapport aux « faits qui se sont produits chez le médecin du travail »⁹.

7.

Le 17 septembre 2018, Monsieur N. T. a fait l'objet d'un « entretien d'absentéisme fréquent », dont l'objectif était de « regarder ensemble comment améliorer la présence au travail »¹⁰.

A l'occasion de cet entretien, il a été fait part à Monsieur N. T. de l'« impact des absences sur l'organisation ».

Ce document mentionne que « Boris souffre d'une hernie et doit se reposer régulièrement. Jusqu'en février prochain, il devra certainement faire attention à soulager régulièrement son dos. Le problème concerne principalement les envois de retour à la fin du quart de travail. 11 a convenu avec F. S. d'effectuer d'autres tâches telles que la vidéo. »

Au terme de cette entrevue, les « actions/attitudes attendues du Manager » consistent en :

- « Le F. coordinateur est disponible pour son agent et sera également à l'écoute lors des moments difficiles.
- Examiner avec le responsable les tâches qui peuvent être effectuées pour soulager le dos.
- Un rendez-vous peut être demandé au médecin du travail pour un avis médical ;
- La fréquence des maladies sera suivi »

Il n'est rien indiqué à la rubrique « actions/attitudes attendues du collaborateur ».

8.

Le 6 décembre 2018, un premier entretien de fonctionnement est organisé entre Monsieur N. T., Monsieur J. P. et Monsieur O. D., au cours duquel des « points d'attention », des « attentes et interdits » et des « points soulevés » sont listés sur lesquels Monsieur N. T. a pu formuler des remarques¹¹.

⁴ Pièce B10 du dossier de la défenderesse

⁵ Pièce B11 du dossier de la défenderesse

⁶ Pièce B12 du dossier de la défenderesse

⁷ Pièce B13 du dossier de la défenderesse

⁸ Pièce B14 du dossier de la défenderesse

⁹ Pièce B15 du dossier de la défenderesse

¹⁰ Pièce A4 du dossier de la défenderesse

¹¹ Pièce A5 du dossier de la défenderesse

Le 17 décembre 2018, se tient un nouvel entretien de fonctionnement, auquel Monsieur N. T., Monsieur F. S. et Madame B. H. participent, au sujet des « modèles 9 » remis à Monsieur N. T. au cours des dernières semaines et du non- respect des règles de fonctionnement et du règlement de travail¹².

9.

Le 7 janvier 2019, un courrier est adressé à Monsieur N. T. pour l'informer qu'il est convoqué chez le médecin du travail d' A. le 16 janvier à 23:00¹³.

Le 16 janvier 2019, Monsieur N. T. fait l'objet d'une évaluation de santé par le conseiller en prévention-médecin du travail, qui recommande que l'intéressé soit muté pour une période d'une semaine à un poste ou une activité ne nécessitant pas de travailler penché ou semi-penché et le port de charges de plus de 10 kg. Il est prévu que le médecin du travail revoie Monsieur N. T., qui doit lui communiquer des rapports complémentaires, le 25 janvier 2019¹⁴.

Le formulaire d'évaluation de santé est porté à la connaissance du travailleur et de l'employeur le 17 janvier 2019.

10.

Le 17 janvier 2019, un formulaire de demande de licenciement de Monsieur N. T. est adressé au service des ressources humaines, pour les raisons suivantes : « désorganisation et nécessités de service »¹⁵.

Ce document mentionne que Monsieur N. T. n'est pas soumis à la surveillance de la santé (AR 28 mai 2003).

11.

Le 24 janvier 2019, Monsieur N. T. fait l'objet d'un nouveau formulaire d'évaluation de santé, au terme duquel le conseiller en prévention- médecin du travail recommande qu'il soit muté pour une période de trois mois à un poste ou une activité évitant le travail courbé et le port de charges de plus de 15 kg¹⁶.

12.

Par courrier recommandé du 30 janvier 2019, la S.A. B. a mis un terme au contrat de travail de Monsieur N. T. à partir du 31 janvier 2019, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 8 semaines de rémunération, « en raison de la désorganisation et de la nécessité du service.¹⁷»

Par courrier recommandé du 7 mai 2019, Monsieur N. T. a demandé à la S.A. B. de lui faire part des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement, conformément à la C.O .T. n°109¹⁸.

Par courrier recommandé du 22 mai 2019, la S.A. B. a motivé de la manière suivante le licenciement :

¹² Pièce A6 du dossier de la défenderesse

¹³ Pièce 3 du dossier du demandeur

¹⁴ Pièce A8 du dossier de la défenderesse

¹⁵ Pièce A7 du dossier de la défenderesse

¹⁶ Pièce A9 du dossier de la défenderesse

¹⁷ Pièce 5 du dossier du demandeur

¹⁸ Pièce 31 du dossier du demandeur

« J'accuse bonne réception de votre courrier. Le 17/01/2019, votre manager a introduit une proposition de licenciement avec paiement d'une indemnité en raison de vos absences répétées qui ont désorganisé le service.

Le dossier de licenciement indique que le 17/09/2018, votre hiérarchie vous a invité à un entretien d'absentéisme afin de comprendre les raisons de votre absentéisme fréquent. La proposition de licenciement mentionne également des problèmes avec votre hiérarchie, le non-respect des procédures et du temps de travail, le refus d'effectuer certaines tâches et le peu de collégialité dont vous avez fait preuve envers vos collègues. Le 29/01/2019, le HRCC a reçu l'autorisation de procéder au licenciement. Le courrier recommandé vous a été transmis le 30/01/2019. Vos indemnités de licenciement ont été versées en février.¹⁹ »

Monsieur N. T. a ensuite introduit la présente procédure.

IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

1. Quant à la demande d'indemnisation des suites de l'accident du travail qui serait survenu le 5 février 2018

A. La position de Monsieur N. T.

13.

Monsieur N. T. expose avoir développé une hernie discale au niveau de la colonne lombaire suite à la manipulation de colis dans le cours de l'exécution de ses fonctions le 5 février 2018.

Cet accident aurait été consigné dans le registre de l'infirmerie du centre de tri New Bruxelles X et est confirmé par le certificat d'incapacité de travail rédigé par le médecin traitant de Monsieur N. T. le 6 février 2018 (pièce 1 du dossier de Monsieur N. T. : « lombosciatalgies avec cruralgie à droite apparue en chargeant des palettes au travail »).

Monsieur N. T. invoque une réduction de sa capacité de gain dont la S.A. B. serait responsable et demande la condamnation de la S.A. B. à lui payer une indemnité correspondant à 18 mois de rémunération, évaluée à 46.226,99 €, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 5 février 2018.

B. La position de la S.A. B.

14.

La S.A. B. invoque que Monsieur N. T. ne l'a jamais informée de la survenance d'un accident de travail et n'a mentionné sa souffrance dans le dos que lors de l'entretien d'absentéisme du 17 septembre 2018, sans aucune mention d'un accident du travail.

La S.A. B. rappelle les obligations relatives à la charge de la preuve contenues aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

La S.A. B. conteste qu'il puisse lui être reproché de ne pas avoir déclaré à son assureur-loi un accident du travail dont elle n'a jamais été avertie.

Monsieur N. T. n'a pas non plus déclaré la survenance d'un accident du travail, ni à l'assureur-loi de son ex-employeur, ni à F..

¹⁹ Pièce 6 du dossier du demandeur

La S.A. B. rappelle qu'une action en responsabilité ne peut être introduite contre l'employeur en vue de l'indemnisation de dommages physiques causés par un accident de travail que dans les hypothèses restreintes visées à l'article 46 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

C. La décision du Tribunal

C.1 Principes applicables

15

Il appartient au demandeur d'apporter la preuve des faits qu'il invoque, conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire.

L'article 1315, alinéa 1 du Code civil dispose : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. »

En vertu de l'article 870 du Code judiciaire : « Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

16.

La loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail met à charge des assureurs-loi la couverture du risque des accidents du travail dans le secteur privé dans le cadre d'un système d'assurance obligatoire.

Le personnel contractuel des entreprises publiques autonomes est assujéti à la loi du 10 avril 1971. Il s'agit d'une législation d'ordre public.

« Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 10 avril 1971, le seul débiteur de la totalité des réparations dans le secteur privé est l'assureur-loi. La victime dispose à l'égard de celui-ci d'une action directe.²⁰ »

L'action relative à la réparation des dommages résultant d'un accident du travail doit dès lors être introduite par la victime contre l'assureur-loi de l'employeur.

L'article 7 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail définit l'accident du travail comme « tout accident qui survient à un travailleur dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de louage de travail et qui produit une lésion. »

L'article 9 de la loi du 10 avril 1971 prévoit que « lorsque la victime ou ses ayants droits établissent, outre l'existence d'une lésion, celle d'un évènement soudain, la lésion est présumée, jusqu'à preuve du contraire, trouver son origine dans un accident. »

En vertu de l'article 62 de la loi, c'est l'employeur de la victime qui est tenu de déclarer l'accident du travail à son assureur-loi. En cas de négligence ou de refus de la part de l'employeur, cette déclaration peut également être faite par la victime.

Pour déclarer un accident du travail, la victime doit prendre contact avec son employeur afin qu'une déclaration soit introduite auprès de l'assureur-loi.

Face à un refus de l'assureur-loi, F. peut, à la demande de la victime, enquêter sur les causes et les circonstances de l'accident.

²⁰ L. VAN GOSSUM, N. SIMAR, M. STRONGYLOS et G. MASSART « Les accidents du travail, 9e édition », Bruxelles, Larcier, 2018, p. 22

Si la victime n'est pas d'accord avec la décision de l'entreprise d'assurances ou de F., elle pourra alors saisir le Tribunal du travail.

17.

La victime d'un accident de travail qui entend mettre en cause la responsabilité de son employeur et réclamer la réparation de son dommage selon les règles du droit commun se heurte à la règle de l'immunité patronale. La loi limite en effet les hypothèses susceptibles d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

En vertu de l'article 46 de la loi de 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'employeur bénéficie d'une immunité de responsabilité civile pour les accidents du travail survenus par sa faute ou celle d'un de ses préposés ou mandataires.

Selon cette disposition :

« 1er. Indépendamment des droits découlant de la présente loi, une action en justice peut être intentée, conformément aux règles de la responsabilité civile, par la victime ou ses ayants droit:

1° contre l'employeur qui a causé intentionnellement l'accident du travail ou causé intentionnellement un accident ayant entraîné un accident du travail;

2° contre l'employeur, dans la mesure où l'accident du travail a causé des dommages aux biens du travailleur;

(...)

7° contre l'employeur qui, ayant méconnu gravement les obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, a exposé les travailleurs au risque d'accident du travail, alors que les fonctionnaires désignés pour surveiller l'application desdites dispositions en application des articles 43 à 49 du Code pénal social lui ont par écrit :

a) signalé le danger auquel il expose ces travailleurs;

b) communiqué les infractions qui ont été constatées;

c) prescrit des mesures adéquates;

L'action en responsabilité civile ne peut pas être intentée contre l'employeur qui prouve que l'accident est également dû au non-respect, par le travailleur victime de l'accident, des instructions de sécurité que l'employeur lui a préalablement notifiées par écrit, alors que les moyens de sécurité nécessaires ont été mis à sa disposition.

§ 2. Indépendamment des dispositions du § 1er, l'entreprise d'assurances reste tenue du paiement des indemnités résultant de la présente loi, dans les délais fixés aux articles 41 et 42.

La réparation en droit commun qui ne peut se rapporter à l'indemnisation des dommages corporels, telle qu'elle est couverte par la présente loi, peut se cumuler avec les indemnités résultant de la présente loi.

»

C.2 Application en l'espèce

18.

Monsieur N. T. sollicite l'indemnisation d'un dommage résultant d'un accident de travail qu'il aurait subi le 5 février 2018.

Même s'il fonde son action sur les principes de droit commun relatifs à la faute et à la réparation du dommage qui en résulte, la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail est applicable.

19.

Dans le cadre du régime d'indemnisation forfaitaire des accidents du travail prévu par la loi du 10 avril 1971, qui est d'ordre public, l'action doit être dirigée contre l'assureur-loi de l'employeur.

L'employeur bénéficie en effet d'une immunité de responsabilité civile pour les accidents du travail survenus par sa faute.

En l'espèce, et sans que le Tribunal se prononce sur l'existence ou non d'un accident du travail, dont la preuve des éléments constitutifs (événement soudain, lésion et survenance dans le cours de l'exécution du contrat de travail) incombe à Monsieur N. T., on ne se trouve dans aucune des hypothèses prévues à l'article 46 de la loi du 10 avril 1971, où la responsabilité civile de l'employeur pourrait être engagée.

En effet, Monsieur N. T. reste en défaut de rapporter la preuve que la S.A. B. aurait causé intentionnellement un accident du travail ou que l'accident résulterait d'une méconnaissance grave et circonstanciée des règles de sécurité.

Sa demande d'indemnisation des suites de l'accident du travail qui serait survenu le 5 février 2018 est par conséquent non fondée.

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

A. La position de Monsieur N. T.

20.

Monsieur N. T. invoque que son licenciement est discriminatoire au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans la mesure où il a été motivé par son état de santé et par l'utilisation d'une méthode de calcul de l'absentéisme intitulée « facteur de Bradford ».

Monsieur N. T. considère également avoir été victime d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap, par le biais du « facteur de Bradford », qui « sert à repérer les travailleurs moins rentables pour la société, à les menacer, puis à s'en débarrasser » et d'un refus d'aménagement raisonnable de son poste de travail, selon la recommandation du conseiller en prévention-médecin du travail portée à la connaissance de la S.A. B. le 17 janvier 2019, soit le jour-même de la proposition de licenciement.

Monsieur N. T. conteste que son licenciement ait été motivé par « la nécessité du service », mais par les intérêts économiques de l'entreprise et de ses managers, « qui touchent un bonus sur leur salaire en fonction du taux d'absentéisme du personnel dont ils ont la charge ».

B. La position de la S.A. B.

21.

La S.A. B. considère que Monsieur N. T. n'apporte la preuve d'aucun fait qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte sur la base de l'état de santé ou d'une situation de handicap.

La partie défenderesse estime que même le Tribunal de céans devait considérer que Monsieur N. T. apporte la preuve d'éléments qui laissent présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur, quod non, encore faudrait-il constater que son licenciement poursuit un objectif légitime en ce qu'il est justifié par son attitude au travail, les problèmes rencontrés avec la hiérarchie, la désorganisation causée par des absences anormalement fréquentes et les retards dans la notification de ces absences ou de leur prolongation, le non-respect des horaires et des pauses, le refus d'effectuer certaines tâches, et le peu de collégialité dont faisait preuve Monsieur N. T. envers ses collègues, comme indiqué dans la lettre de motivation du licenciement du 22 mai 2019.

22.

À titre subsidiaire, la S.A. B. demande de limiter l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral à trois mois de rémunération brute, conformément à l'article 18 §2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

La S.A. B. considère que la demande d'affichage de la décision du Tribunal, formulée par Monsieur N. T., est non fondée, dans la mesure où la discrimination invoquée a cessé, suite au licenciement.

C. La décision du tribunal

C.1. Principes applicables

1. Principes généraux en matière de discrimination

23.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'interdiction de la discrimination vise à protéger les personnes contre les traitements défavorables qu'elles pourraient subir, de la part d'une autorité publique ou d'une personne privée, en raison d'une caractéristique qu'elles présentent et qui, dans la société concernée, est source de stigmatisation, d'infériorisation ou d'exclusion.

L'état de santé actuel ou futur et le handicap figurent parmi les critères protégés²¹.

Cette loi s'applique à la relation de travail, en ce compris à la décision de licenciement²².

Elle vise :

- les distinctions directes qui correspondent à « 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 comparable²³ » ,
- les distinctions indirectes qui correspondent à « 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 protégés²⁴ »

Il y a discrimination prohibée lorsque la distinction directe ou indirecte ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires²⁵.

24.

L'article 28, § 1er, de la loi prévoit un mécanisme de répartition de la charge de la preuve de la discrimination : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination 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 discrimination²⁶.

La personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. En d'autres termes, elle ne peut se contenter de simplement alléguer des

²¹ Article 3 de la loi du 10 mai 2007

²² Article 5, § 1er, 5°, et § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007

²³ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007

²⁴ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007

²⁵ Article 4, 7° et 9° et articles 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007

²⁶ Article 28, § 1er de la loi du 10 mai 2007

faits²⁷. Il doit s'agir en outre de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination²⁸.

Lorsque le plaignant met en avant des éléments qui laissent soupçonner qu'il y a eu discrimination, une présomption de discrimination peut être établie.

La partie défenderesse peut toutefois renverser cette présomption en prouvant que la mesure contestée repose en réalité sur un motif non discriminatoire. Elle peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

A défaut, il y a lieu de considérer que la discrimination est avérée.

Dans ce cas, la victime d'une discrimination survenue dans le cadre des relations de travail peut réclamer l'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel fixée par la loi à six mois de rémunération brute, qui peut être ramenée à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination²⁹.

2. Discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur

25. Ce critère, propre au droit belge, n'a pas été défini dans la loi du 10 mai 2007.

Il revient donc aux juridictions de délimiter ce concept. À titre d'exemple, le critère de l'état de santé a été invoqué notamment en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out³⁰, ou des absences répétées pour maladie³¹.

Il convient par ailleurs d'examiner la portée des termes « actuel ou futur ».

Selon la doctrine, une distinction fondée sur l'état de santé passé du travailleur est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur³².

En matière de rupture du contrat de travail, en règle, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de « l'état de santé actuel ou futur »³³.

Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de « l'état de santé actuel ou futur ».

Ainsi, la cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un licenciement était fondé sur l'état de santé actuel ou futur de la travailleuse, eu égard à la motivation de la lettre de licenciement qui précisait que la société employeur avait donné congé « parce qu'elle ne peut pas compter sur la régularité des services de

²⁷ C.T. Bruxelles, 17 février 2014, J.T. T., p. 285 (statuant sur la base de la loi du 10 mai 2007 et N. T.nt à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes qui prévoit un mécanisme probatoire similaire).

²⁸ Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 juin 2016, J.T.T., 2018, p. 10

²⁹ Article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007

³⁰ T.T. Anvers, 30 octobre 2013, R.G. n° 12/7080/A, www.unia.be.

³¹ C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D. S., 2013, p. 185

³² A. Mortier et M. Simon, Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ?, J.T.T., 2018, p. 84.

³³ Ibid

Madame H.B. vu son absentéisme récurrent pour maladie, qui se confirme et parce qu'elle ne peut plus envisager une collaboration dans le futur »³⁴.

En outre, lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences médicales du travailleur et intervient pendant l'une de ses absences, il est de facto en relation avec l'état de santé actuel qui est un critère protégé³⁵.

26.

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 prévoit qu'une distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur 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.

Parmi les justifications ainsi avancées, ont notamment été reçues par la jurisprudence : l'absence de longue durée constituée de périodes d'absence renouvelées à plusieurs reprises d'un travailleur occupant un poste clé³⁶, ou l'absentéisme d'un travailleur dont l'état de santé n'est pas encore stabilisé, alors même qu'il occupe une fonction importante de directeur technique³⁷.

À ce sujet, le tribunal du travail de Liège a précisé que « toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition : de rechercher un but légitime ; par des moyens appropriés et nécessaires ». En cas de licenciement, il convient notamment d'examiner si l'employeur a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe, réintégration, etc.)³⁸.

3. Discrimination fondée sur le handicap

27.

La notion de handicap n'est pas définie dans la loi du 10 mai 2007, ni par la législation européenne.

Elle a toutefois fait l'objet d'une définition large par la Cour de justice de l'Union européenne, permettant d'intégrer dans cette catégorie toute une série d'affections touchant à l'état de santé d'une personne, à la condition qu'elles entraînent une limitation de longue durée³⁹ 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 travailleurs⁴⁰ en gênant ou en empêchant la personne d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser⁴¹.

Cette conception du handicap a été reprise par la jurisprudence interne.

Ainsi, la Cour du travail de Bruxelles a considéré le handicap comme suit :

« (...) une limitation, qui est le résultat d'une atteinte psychique, dont l'interaction avec différentes barrières fait obstacle à la pleine et effective participation à la vie professionnelle sur base de l'égalité avec les autres travailleurs et que cette limitation est de longue durée » (traduction libre)⁴².

³⁴ C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D.S., 2013, p. 185

³⁵ C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021, www.terralaboris.be

³⁶ T.T. Anvers, 13 janvier 2016, Limb. Rechtsl., 2016, p. 215

³⁷ T.T. Louvain, 8 octobre 2015, www.unia.be

³⁸ T.T. Liège, 19 octobre 2017, inéd., R.G. n° 15/7338/A

³⁹ C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, Chacon-Navas, point 45

⁴⁰ C.J.U.E., 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et 337/11, points 32 et 38.

⁴¹ C.J.U.E., Zef décembre 2016, Daouidi, C-395/15, point 42.

⁴² C. trav. Bruxelles, 21 février 2017, R.G.A.B., 2017/12, p. 942

Il s'agit toutefois d'une notion distincte de celle de « maladie ».

28.

En vertu de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007, dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur un handicap, « ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante », et « il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution » et que « l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ».

C.2. Application en l'espèce

29.

Le tribunal estime qu'en l'espèce, Monsieur N. T., conformément à l'article 28 § 1er de la loi du 10 mai 2007, rapporte la preuve de faits qui permettent de présumer qu'il a fait l'objet, de la part de la S.A. B., d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur, de telle sorte que la charge de la preuve doit alors se déplacer et qu'il incombe à la défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

Le Tribunal considère par contre que Monsieur N. T. ne rapporte pas la preuve qu'il se trouvait dans une situation de handicap au moment de la rupture du contrat de travail. Il ne dépose aucune pièce médicale qui attesterait qu'il serait atteint d'un handicap, au sens de la jurisprudence citée ci-dessus, de nature à l'écarter de la vie professionnelle.

30.

Monsieur N. T., dans le cadre de son occupation au service de la S.A. B., a, durant l'année 2018, été absent pour incapacité de travail durant de courtes périodes (du 14 au 15 janvier, du 5 au 15 février, du 17 au 19 avril, du 2 au 8 mai, du 7 au 8 juin, du 1er au 2 août, du 2 au 6 septembre, du 2 au 3 décembre et du 7 au 10 janvier 2019).

Le simple fait que ces absences aient été justifiées par des certificats médicaux, ce qui n'est pas contesté, suffit à démontrer qu'elles ont trouvé leur origine dans l'état de santé du demandeur.

Or, dans le courrier donnant les motifs du licenciement qui a été adressé à Monsieur N. T. le 22 mai 2019, la S.A. B. s'est précisément appuyée, entre autres, sur les absences de celui-ci pour motiver la décision de licencier :

« Le 17/01/2019, votre manager a introduit une proposition de licenciement en raison de vos absences répétées qui ont désorganisé le service.

Le dossier de licenciement indique que le 17/09/2018, votre hiérarchie vous a invité à un entretien d'absentéisme afin de comprendre les raisons de votre absentéisme fréquent. (...)»⁴³

Selon la jurisprudence citée ci-dessus, en matière de rupture du contrat de travail, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur, critère expressément protégé par la loi du 10 mai 2007.

31.

⁴³ Pièce 6 du dossier du demandeur

Monsieur N. T. ayant établi une présomption de discrimination, la partie défenderesse garde la possibilité de renverser cette présomption en établissant que le licenciement repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Elle peut notamment y parvenir en démontrant que la décision de licencier a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

Selon la S.A. B., Monsieur N. T. n'aurait pas été licencié en raison de son état de santé, mais en raison de la désorganisation du service, qui est la conséquence des absences du demandeur.

Or, même si la S.A. B. démontrait (quod non) que de réelles perturbations ou désorganisations du travail se sont produites au sein du centre de tri de NBXPAR, celles-ci auraient été indissociablement liées aux absences pour maladie de Monsieur N. T..

Ce motif de licenciement est dès lors bien lié aux critères allégués de discrimination, soit l'état de santé actuel ou futur.

32.

Dans son courrier du 22 mai 2019, la S.A. B. allègue d'autres motifs, étrangers à l'état de santé de Monsieur N. T., ayant justifié la décision de le licencier, soit « des problèmes avec votre hiérarchie, le non-respect des procédures et du temps de travail, le refus d'effectuer certaines tâches et le peu de collégialité dont vous avez fait preuve envers vos collègues.⁴⁴ »

La S.A. B. invoque également que la communication tardive par Monsieur N. T. des certificats médicaux justifiant ses absences, entraînait une désorganisation du service.

Il convient dès lors d'examiner ces motifs.

33.

La S.A. B. dépose plusieurs demandes d'informations pouvant « amener à entamer une procédure disciplinaire » (modèles 9) adressées à Monsieur N. T. entre le 4 avril 2018 et le 16 janvier 2019.

- Un modèle 9 daté du 4 mars 2018 (il s'agirait plutôt du 4 avril), dans lequel il est demandé à Monsieur N. T. de s'expliquer sur le point suivant :

« Le 4-03-2018 à 2h30, je vois que vous êtes en train d'interroger des agents dans une zone où vous ne travaillez pas.

Vous notez les noms d'agents sur une liste. Je vois qu'il y a plusieurs agents sur la liste. Quand je vous demande ce que vous faites, vous me répondez que vous êtes en train de faire une demande aux agents 's'ils sont d'accord avec la manière de travailler.' Avec ces mots exacts.

Quand je demande si vous avez averti votre Spoc que vous avez quitté la zone vous me répondez 'oui' mais le Spoc me dit que vous n'avez rien dit.

Après notre conversation vous m'avez demandé si vous pouvez chercher votre délégué syndical qui travaille dans la zone M. O.. Mais mon collègue F. t'a vu dans la zone 1 où il a demandé de retourner à ta zone.

C'est clair que vous faites des pétitions pour chauffer l'ambiance de travail et que vous ne respectait pas les Flux ou les règles deB..

Quelle est votre réponse ? »

Monsieur N. T. répond à cette demande :

« Le 4/04/2018 à 02h30 je demandais l'avis de mes collègues concernant la diversité dans leur travail. Voulez-vous, dans la mesure du possible, plus de variété dans les tâches qui vous sont assignés, c'est-

⁴⁴ Pièce A11 du dossier de la défenderesse

à-dire être formé aux autres postes disponibles au sein du O. (la vidéo, le quai et le transport interne) et y avoir accès à hauteur de 1 jour sur 5 par exemple.'

Dans le contexte d'une discussion entre collègues sur l'avenir de notre fonction d'agent de tri, il est possible que les mots exacts 's'ils sont d'accord avec la manière de travailler' aient été employés. Cela réfère ici à la répartition des tâches qui est resté quasiment la même depuis deux mois maintenant et à l'absence de prise en compte de la pénibilité des postes.

Cette demande de plus de diversité avait déjà été formulée 2 semaines auparavant auprès du Flux out (Kevin). Il avait alors répondu favorablement et avait pris la responsabilité d'effectuer la même démarche que celle présentée au paragraphe premier. Cependant cela s'est avéré être un mensonge que rien n'avait été fait de sa part en ce sens et rien ne comptait être fait concernant la pénibilité et la diversité du travail. De ses propres mots : 'l'objectif de la direction concerne UNIQUEMENT la qualité de production'.

Concernant l'accusation d'avoir fait des pétitions, je vous renvoie à la définition du terme. Pour le reste des accusations obtenu par des moyens de surveillance douteux (dénonciation de personnes vous voulant du mal, vidéo de sécurité...), je ne rentrerai pas dans ce jeu. »⁴⁵

- un modèle 9 daté du 15/11/2018, rédigé en ces termes :

« B.,

Nous avons constaté que vous n'êtes pas toujours à temps en début de vacation et que vous quittez le travail parfois avant la fin de la vacation. Nous avons également constaté que certaines de vos pauses sont plus longues de ce qui est prévu.

Veillez nous donner une explication détaillée à ce sujet.

À toutes fins utiles, je vous rappelle que votre contrat de travail (art. 4) prévoit notamment que 'l'agent auxiliaire est recruté à temps plein, à raison de 38 heures par semaine selon les horaires repris au règlement de travail.' »

Monsieur N. T. répond :

« Tout d'abord, je tiens à signaler que cette demande d'information fait partie d'une série de 4 demandes formulées principalement par les F. J. P. et O. D.. Le premier fait l'objet d'un rapport de 30 pages sur ses mauvais comportement envers les agents de tri, le second vient à peine d'entrer en service (1 mois d'ancienneté à ce jour) et a déjà eu un gilet de sécurité jeté sur lui par l'un de ses référents. Ces 4 demandes d'information ont été remises le même jour mardi 27 novembre 2018 entre 04h00 05h00) dans l'intention de nuire à ma personne par tous les moyens disponibles.

"Nous avons constaté que vous n'êtes pas toujours à temps en début de vacation."

C'est vrai, mais pas significativement plus qu'un autre, et rarement pour plus de 5 minutes. Néanmoins, contrairement à la quasi-totalité des référents et agent de tri, je ne m'accorde pas de multiples pause cigarette durant mes heures de travail.

"Vous quittez le travail parfois avant la fin de vacation"

Non seulement c'est faux, mais c'est l'inverse. Ceci est un mensonge qui a été inventé par les f. J. P. et O. D. dans le seul but de me calomnier.

"Certaines de vos pauses sont plus longues que ce qui est prévu"

⁴⁵ Pièce B10 dossier de la défenderesse

Il arrive souvent qu'on doive faire 20 minutes de file d'attente à la cafétéria interne en centre de tri, seul lieu où on peut acheter à manger pour mon horaire (23h00 à 06h30). Vous pouvez rajouter 5 minutes de trajet pour l'aller et 5 autres pour le retour à son poste. Des variations de quelques minutes sont des choses qui arrivent encore une fois à tous, surtout quand on n'a rarement pas plus de 15 minutes pour finir son repas et retourner travailler des heures entières en position debout. »⁴⁶

- Un modèle 9 daté du 21/11/2018, demandant de justifier «le refus d'ordre que vous m'avez signifié cette nuit et répété à l'OMR en présence de nombreux témoins (...)

Je vous rappelle aussi l'article 30 sur le bien-être au travail que la seule autorité pour signifier une incapacité de travail est ARISTA. (...) »

Monsieur N. T. répond :

« *Comme je vous l'ai expliqué oralement et à plusieurs reprises ce jour-là, ma condition médicale m'empêcher d'obéir aveuglément à votre demande. Vous avez décidé d'en faire fi. Sachez dès lors que cela vous expose à des poursuites en justice pour les chefs d'accusation suivants :*

- *Mise en danger de la vie d'autrui*

- *Abus de pouvoir*

- *Discrimination*

- *Harcèlement au travail*

"La seule autorité pour signifier une incapacité à exécuter le travail est Arista"

Cette affirmation est fausse. Premièrement, aucun article du règlement de travailler interne à B. ne le stipule, vous vous laissez aller à de l'interprétation. Deuxièmement, ma condition médicale a déjà été discutée et réglée avec un responsable des ressources humaines de B., Monsieur P. P.. »⁴⁷.

- Un modèle 9, daté du 23/11/2018, rédigé en ces termes :

« *Pour explication*

Je vous ai remis deux modèles 9 pour fautes graves avec pour conséquence la demande de réponse immédiate.

Vous nous avez demandé un délai ce que l'on vous a accordé.

Nous avons fait une copie des deux modèles 9 avec le jour de remise décidé ensemble et un paraphe de confirmation pour le respect des délais.

Vous avez refusé et donc par le faite même vous avez refusé pour nous de compléter les deux documents qui vous ont été remis.

Veillez justifier votre comportement. »

Monsieur N. T. répond :

« *Cette affirmation est fausse. La seule chose que j'ai refusée fut de signer des documents immédiatement et sous la contrainte de 3 managers. Ces documents ont été alors repris par vos soins, pour me les représenter moins d'une semaine plus tard. »⁴⁸*

- Un modèle 9, daté du 27/11/2018 :

« *Veillez justifier le deuxième refus d'ordre que vous m'avez signifié cette nuit. C'est-à-dire le refus de vous rendre au tipper 4 afin de soulager le travail des agents de ce tipper alors que vous avez été surpris en train de lire et rigoler avec votre collègue à votre poste au quai out.*

⁴⁶ Pièce B11 du dossier de la défenderesse

⁴⁷ Pièce B12 du dossier de la défenderesse

⁴⁸ Pièce B13 du dossier de la défenderesse

Sachant que nous sommes en plein heures de retour. »

Monsieur N. T. répond :

«Je le justifie de la même manière que le premier.

Comme je vous l'ai expliqué oralement et à plusieurs reprises ce jour-là, ma condition médicale m'empêcher d'obéir aveuglément à votre demande. Vous avez décidé d'en faire fi. Sachez dès lors que cela vous expose à des poursuites en justice pour les chefs d'accusation suivants :

- *Mise en danger de la vie d'autrui*
- *Abus de pouvoir*
- *Discrimination*
- *Harcèlement au travail*

"Vous avez été surpris en train de lire et rigoler avec votre collègue".

J'apprécie ma fonction et je suis assez heureux dans ma vie privée pour être capable de sourire et de rigoler au travail.

Cependant vous m'avez dit vous-même avoir vu "aux caméras". Sachez que cela vous expose également à des poursuites en justice pour atteinte à la vie privée. »⁴⁹

- *Enfin, un modèle 9 datée du 16/01/2019 :*

« Pour explication

Pourriez-vous relater avec le plus de précision possible les faits qui se sont produits chez le médecin du travail lors de votre visite. »

Monsieur N. T. répond :

«Je suis entré, j'ai dit "bonjour", le médecin m'a répondu sur un ton froid "monsieur".

Je lui expliquer que je venais pour signaler un problème de dos (hernie discale), survenu au travail en février de l'année passée. Je lui ai ensuite présenté le certificat d'incapacité de travail originel, qui contenait les explications du problème et les données de contact du médecin traitant.

Il s'est alors mis à parler d'une manière condescendante, en ne prêtant pas attention au premier document fourni et en changeant de sujet.

Il m'a ensuite demandé s'il pouvait appeler mon médecin. Je lui ai fait remarquer qu'il était 23h00 et qu'elle dormait probablement. Il a commencé à faire semblant de se fâcher, prétextant que c'était à moi de faire en sorte que mon médecin traitant soit disponible lors de ma visite chez lui, à 23h00.

Après cela, il m'a demandé si j'avais des résultats de scan CT (technique d'imagerie médicale par rayons X). J'ai répondu "oui", en lui présentant la clé USB qui contenait les 726 images de découpe de mon dos, provenant de la clinique Saint-Jean.

Il a alors recommencé à faire semblant de se fâcher, toujours sur un ton de plus en plus condescendant, prétextant qu'il ne pouvait pas utiliser ma clé USB par peur de virus et que c'était à moi de lui apporter un dossier imprimé (de 726 images?).

Voyant où tout son petit jeu de "vendeur de voitures malhonnête" nous menait (la non-reconnaissance de ma maladie par un médecin incompetent et corrompu), je lui ai dit calmement "à quoi vous jouez ?".

⁴⁹ Pièce B14 du dossier de la défenderesse

Il s'est alors emporté et m'a sorti de force de son bureau en portant mes affaires dehors. L'entretien n'a pas duré plus de cinq minutes. »⁵⁰

34.

Le 6 décembre 2018, un premier entretien de fonctionnement est organisé entre Monsieur N. T., Monsieur J. P. et Monsieur O. D., au cours duquel sont listés :

- des « points d'attention », soit : « Doit rester dans sa zone et ne pas se promener dans toute l'usine. Pointer dans sa zone de travail »
- des « attentes et interdits », soit « Quand on lui demande quelque chose, il doit respecter les consignes. Il doit respecter les pauses. Interdit de sortir fumer; respecter les golden rules »

- des « points soulevés » sont énumérés :

- 1) ne peut pas travailler aux chutes
- 2) problème au dos
- 3) ne peut pas prendre les paquets à l'EH
- 4) sait tirer 8 conteneurs pleins avec paquets
- 5) plusieurs modèles 9 pour refus de travail
- 6) des nouveaux faits pourraient donner lieu à une sanction plus sévère, même être licencié ».

Les remarques formulées par Monsieur N. T. sont reprises dans le rapport d'entretien :

« Il ne tire les conteneurs que pendant les retours (point 4)

Une fois toutes les 20 minutes en moyenne entre 4 :00 et 6 :25

Refus d'accomplir une tâche en particulier, pas de travailler (point 5) Refus toujours avec justification (point 5)

Ne peut pas tout le temps travailler aux chutes (point 1)

Non, je n'ai commis aucune faute (point 6)

Aucun arrangement n'a été conclu durant cet entretien »⁵¹.

Le 17 décembre 2018, se tient un nouvel entretien de fonctionnement, auquel Monsieur N. T., Monsieur F. S. et Madame B. H. participent, au sujet des « modèles 9 » remis au demandeur au cours des dernières semaines et du non-respect des règles de fonctionnement et du règlement de travail, soit plus précisément :

« - Vous avez signé le règlement de travail lors de votre recrutement. Il est donc normal de le respecter. Les débuts et fins de vacation ainsi que les pauses sont non- négociable. Le non-respect de ceux-ci entraîneront d'autres mesures. Vous ne pouvait pas minimiser ses faits.

- Dorénavant vous ne manquez plus de respect à votre management supérieur et vous vous concentrez sur votre travail journalier. Si vous refusez certaines tâches qui vous sont assignées, ce sera considéré comme un refus d'ordre, sauf si vous pouvez justifier cela avec une attestation médicale fournie au préalable. »

Le « plan d'action » à l'issue de cet entretien consiste en :

- « 1. Respect des règles de fonctionnement et du règlement de travail : respect des heures de travail, respect des pauses
2. Fournir une attestation médicale en cas de refus de travail

⁵⁰ Pièce B15 du dossier de la défenderesse

⁵¹ Pièce A5 du dossier de la défenderesse

3. Il est clair que des mesures seront prises à l'avenir en cas de non-respect des points sus-mentionnés. »⁵²

35.

Le Tribunal constate que deux entretiens de fonctionnement se sont succédés en à peine deux semaines, au cours desquels le comportement de Monsieur N. T. a été recadré.

La demande de licenciement intervient le 17 janvier 2019, soit le lendemain du modèle 9 adressé à Monsieur N. T. pour lui demander des explications sur les faits s'étant produits lors de la visite chez le médecin du travail.

Cette visite devait toutefois permettre, le cas échéant, d'adapter le poste de travail de Monsieur N. T., qui motivait ses refus de tâche par des problèmes de dos, sans avoir jamais communiqué de certificat ou document justifiant de son état de santé.

Le Tribunal considère dès lors que le licenciement de Monsieur N. T. était justifié par son attitude au travail (non-respect des horaires et des pauses, refus d'effectuer certaines tâches) et par les problèmes rencontrés avec la hiérarchie et même avec le médecin du travail et que cette décision n'a pas été prise à la légère par la S.A. B..

A l'estime du Tribunal, la S.A. B. renverse la présomption, en rapportant la preuve de l'existence des éléments qu'elle invoque, étrangers à l'état de santé de Monsieur N. T., soit :

- des refus d'effectuer des tâches confiées par ses supérieurs hiérarchiques, sans justificatif médical,
- non-respect des horaires de travail (arrivées tardives ou départs anticipés, pauses trop longues et injustifiées),
- attitude irrespectueuse envers les autres travailleurs de l'entreprise,
- communication tardive des certificats médicaux justifiant ses absences, entraînant une désorganisation du service.

Le Tribunal considère dès lors que le licenciement de Monsieur N. T. est fondé sur des manquements dûment établis.

La demande d'indemnités pour licenciement discriminatoire n'est par conséquent pas fondée.

3. Demande relative à l'utilisation illégale d'intérimaires

A. La position de Monsieur N. T.

36.

Monsieur N. T. expose en synthèse, que la S.A. B. emploie des intérimaires en dehors du cadre légal et que l'engagement de ces intérimaires au motif de « remplacement pour suspension de contrat » ne correspond pas à la réalité et viole les dispositions de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Monsieur N. T. considère que les conditions de travail des intérimaires qu'elle occupe au centre de tri New Bruxelles X sont pénibles et que ces travailleurs font l'objet de pressions et de menaces.

B. La position de la S.A. B.

⁵² Pièce A6 du dossier de la défenderesse

37.

La S.A. B. objecte que Monsieur N. T., qui ne fait plus partie de son personnel, ne demande l'application d'aucun droit subjectif et ne dispose dès lors pas de la qualité à agir, ni d'un intérêt personnel, direct et actuel. Un intérêt moral qui se confond avec l'intérêt général ou collectif d'un groupe ne suffit pas.

La S.A. B. relève qu'elle a payé à Monsieur N. T. une indemnité compensatoire de préavis en tenant compte de la période d'intérim précédant son contrat de travail à durée indéterminée du 20 novembre 2017, en application de l'article 37/4, alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978.

Enfin, la S.A. B. conteste formellement tout recours illégal à des contrats de travail intérimaire, et constate que Monsieur N. T. n'apporte pas la preuve de ses allégations.

C. La décision du Tribunal

38.

Monsieur N. T. demande au Tribunal d'ordonner la mise en application des dispositions pénales inscrites dans la loi du 24 juillet 1987 (article 35) et dans le Code pénal social (article 176).

Le Tribunal constate qu'il n'est pas compétent pour infliger des sanctions pénales et que la mise en oeuvre de l'action publique appartient au parquet (en l'espèce à l'Auditorat du travail).

En ce qui concerne la demande de condamnation de la S.A. B. à la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour « la tromperie qui a été opérée » sur les contrats de travail intérimaire de Monsieur N. T., le Tribunal relève que le demandeur a déposé une plainte dans ce cadre auprès du contrôle des lois sociales, au mois d'octobre 2017.

Cette institution a considéré que l'occupation de Monsieur N. T. par « B. (utilisateur), en qualité de travailleur intérimaire, a respecté les conditions édictées par la loi » et que « aucun élément ne vient étayer l'intention de B. de violer les dispositions en matière d'occupation du personnel intérimaire » dans le chef du demandeur⁵³.

Monsieur N. T. ne rapporte pas la preuve que la S.A. B. aurait commis une faute dans le cadre de son utilisation en qualité de travailleur intérimaire.

Ce chef de demande sera dès lors déclaré non fondé.

4. Demande relative à la « fraude sur salaire »

A. La position de Monsieur N. T.

39.

Monsieur N. T. expose que la fiche de rémunération 281.10 établie par la S.A. B. pour les rémunérations qu'il a perçues en 2018 ne correspond pas au compte individuel pour la même période et que les déclarations faites à l'ONEM via la DmfA ne correspondent pas non plus au compte individuel.

Selon Monsieur N. T., il s'agirait d'un « détournement de fonds ».

B. La position de la S.A. B.

⁵³ Pièce 36 du dossier du demandeur

40.

La S.A. B. expose que les différences pointées par Monsieur N. T. s'expliquent :

- par le fait qu'un exercice de déclaration décalé est en vigueur dans la société concernant les déclarations à l'ONSS (de décembre de l'année X, à novembre de l'année X+1), tandis que les déclarations fiscales (fiches 281.10) sont effectuées sur la base d'une année civile allant de janvier à décembre ;

- par le fait que les fiches de paie et les fiches fiscales 281.10 indiquent les montants versés au travailleur durant un mois, indépendamment du mois durant lequel ont été effectuées les prestations auxquelles ces montants se rapportent et que le compte individuel, pour sa part, reprend par mois les montants correspondant aux prestations effectuées durant ce mois, indépendamment du mois durant lequel les montants relatifs à ces prestations ont réellement été versés au travailleur.

Cela explique le fait que les montants indiqués sur les fiches de paie et sur le compte individuel pour un même mois ne peuvent correspondre.

C. La décision du Tribunal

41.

En vertu de l'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, afin que le travailleur puisse se rendre compte du mode de calcul de sa rémunération et de l'importance des retenues opérées sur les sommes qu'il a gagnées, l'employeur a l'obligation de lui remettre un décompte lors de chaque règlement définitif de la rémunération.

L'article 16 de l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux énumère les mentions relatives aux sommes payées ou dues au travailleur que le compte individuel doit contenir, par période de paie, par trimestre et par an.

Par an, les éléments suivants doivent être énoncés :

- « 1° le total des montants sur lesquels les cotisations de sécurité sociale doivent être calculées;
- 2° les montants plafonnés pour le calcul des cotisations de sécurité sociale; 3° le montant des cotisations de sécurité sociale du travailleur;
- 4° le montant imposable de la rémunération et des autres sommes;
- 5° le montant du précompte professionnel.⁵⁴ »

42.

Il ressort des pièces déposées que, lorsque l'on compare la fiche de rémunération 281.10⁵⁵, le compte individuel pour l'année 2018⁵⁶ et les données de rémunération et de prestations reprises dans la banque de données Dmfa⁵⁷, certaines différences apparaissent dans les montants déclarés au titre de salaire brut et de précompte professionnel.

Monsieur N. T. a effectué un tableau de synthèse, reprenant ces différents montants déclarés⁵⁸, duquel il résulte qu'en 2018, il a perçu un montant brut imposable de 24.209,54 € et qu'un montant de 4.048,94 € a été versé au titre de précompte professionnel.

⁵⁴ Article 16, § 3 A.R. du 8 août 1980

⁵⁵ Pièce 40 du dossier du demandeur

⁵⁶ Pièce A13 du dossier de la défenderesse

⁵⁷ Pièce 41 du dossier du demandeur

⁵⁸ Pièce 42 du dossier du demandeur

Or, les montants repris à ce titre dans la fiche de rémunération 281.10 sont, respectivement, de 24.137,64 € et de 4.027,67 €.

43.

Même s'il s'agit de différences qui peuvent être qualifiés de minimes, les montants inscrits sur les fiches et relevés récapitulatifs (qui coïncident aux montants réellement perçus par le demandeur) doivent correspondre aux montants déclarés aux contributions, que ce soit au titre de revenus ou au titre de précompte ou de cotisation ONSS.

La S.A. B. sera dès lors condamnée à rectifier la fiche 281.10 pour l'année 2018 en indiquant, au poste « total imposable », la somme de 24.209,54 € (au lieu de 24.137,64 €) et au poste « précompte professionnel », la somme de 4.048,94 € (au lieu de 4.027,67 €).

Ce chef de demande de Monsieur N. T. sera déclaré fondé dans cette mesure.

Il n'est en effet pas prouvé que ces erreurs de chiffres aient été commises avec une intention frauduleuse dans le chef de B., ni qu'elles aient occasionné un quelconque dommage au demandeur.

5. Demande relative à l'atteinte à la vie privée

A. La position de Monsieur N. T.

44.

Monsieur N. T. expose en substance que, dans le centre de tri New Bruxelles X situé à (...), plusieurs caméras ont été installées dans le but de surveiller la machine de tri principale (PSM26), qui fait plusieurs kilomètres de long, et que les travailleurs apparaissent constamment dans le champ de vision de ces caméras.

Les managers du centre de tri se serviraient de ce système de surveillance par vidéo pour surveiller, faire pression et sanctionner les travailleurs.

Selon Monsieur N. T., cet acte de surveillance constitue une violation de l'article 6 § 3 de la convention collective de travail n° 68 du 16 juin 1998 conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

B. La position de la S.A. B.

45.

La S.A. B. objecte que, dans la mesure où elle est une entreprise publique autonome au sens de la loi du 21 mars 1991, la convention collective n°68 ne lui est pas applicable.

La S.A. B. conteste par ailleurs toute violation de la vie privée sur le lieu de travail, ce dont Monsieur N. T. ne rapporte pas la preuve.

Elle produit la réglementation caméras applicable dans l'entreprise. Le local de contrôle des images filmées par les caméras n'est accessible qu'à un nombre restreint de personnes et les caméras ne servent qu'à contrôler le bon fonctionnement des machines de production, à l'exclusion des travailleurs, et à détecter rapidement les éventuels problèmes.

La S.A. B. conteste la qualité et intérêt à agir de Monsieur N. T., qui ne fait plus partie du personnel de la S.A. B..

C. La décision du Tribunal

46.

L'article 17 du Code judiciaire dispose :

« L'action ne peut être admise si le demandeur n'a pas qualité et intérêt pour la former »

L'intérêt consiste en l'avantage pécuniaire et/ou moral que le demandeur compte retirer de l'action qu'il initie (Cass., 1er juin 2011, Pas., 2011, I, p. 1580: l'intérêt de la partie ne s'apprécie pas en fonction de ses préférences subjectives).

L'intérêt doit être direct et personnel⁵⁹, ou encore « propre » au demandeur, c'est-à-dire que le résultat de l'action doit profiter au demandeur lui-même et plus particulièrement à son patrimoine, son honneur ou sa réputation.

L'article 17 du Code judiciaire prohibe l'action exercée uniquement dans l'intérêt d'autrui et qui ne profite en aucune façon au demandeur.

L'article 18 du Code judiciaire précise quant à lui :

« L'intérêt doit être né et actuel. »

L'exigence d'un intérêt né et actuel suppose que le demandeur puisse encore retirer un avantage de sa demande au jour où celle-ci est formée.

47.

L'action tend à obtenir du Tribunal la condamnation de la S.A. B. « à interdire et à sanctionner le visionnage de vidéos ou d'images de surveillance par les managers du personnel. Seuls les employés qui n'ont pas la charge d'une équipe de travailleurs doivent être autorisés à pénétrer dans les locaux destinés à l'affichage des vidéos ou des images de surveillance. Cette interdiction et les sanctions afférentes devront être actées dans le règlement de travail. »

Cette demande est irrecevable pour défaut d'intérêt direct et personnel de Monsieur N. T. , qui ne fait plus partie du personnel de l'entreprise défenderesse et ne pourrait dès lors profiter directement de l'interdiction qui serait prononcée par le Tribunal.

48.

Monsieur N. T. demande également au Tribunal de condamner la S.A. B. à lui payer la somme de 2000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, « qui est celui d'avoir dû travailler sous surveillance vidéo constante, avec tout le stress qui s'y affère. ».

Cette demande est recevable, mais le Tribunal considère qu'elle est non fondée.

En effet, Monsieur N. T. n'apporte pas la preuve d'une faute de la S.A. B., soit la violation de l'article 6, §3 de la convention collective nationale n°68 du 16 juin 1998 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu du travail.

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit qu'elle s'applique au secteur privé, à l'exclusion des organismes d'intérêts publics (art. 2, §3,10 de la loi) ; elle n'est dès lors pas applicable à la S.A. B., qui est une entreprise publique autonome.

⁵⁹ Cass., 4 avril 2005, Pas., 2005, I, p. 757; Cass., 4 février 2008, Pas., 2008, I, p. 320

La défenderesse produit la réglementation caméras applicable et qu'elle s'est engagée à respecter. Cette réglementation paraît conforme aux dispositions légales en matière de vie privée⁶⁰ ; par ailleurs, la S.A. B. ne s'est à aucun moment fondée sur des images filmées par ses caméras dans ses modèles 9 ou ses rapports d'entretien de fonction.

Monsieur N. T. ne rapporte pas non plus la preuve qu'il ait subi un préjudice, fût-il moral, causé par la faute alléguée.

Il ne fournit aucune explication ni justification en ce qui concerne l'évaluation du montant des dommages et intérêts qu'il réclame.

6. Demande relative à la corruption des délégués syndicaux

A. La position de Monsieur N. T.

49.

Monsieur N. T. expose, en synthèse, qu'au sein du centre de tri New Bruxelles X situé à (...) les délégués syndicaux, qui « ne sont pas élus démocratiquement mais nommés à durée indéterminée », sont avantagés par rapport aux autres travailleurs, car ils ne devraient jamais porter de colis.

Il s'agirait d'une mesure de faveur, destinée à « acheter leur silence aux conseils d'entreprise ».

Selon Monsieur N. T., cet octroi d'avantages spéciaux constitue une violation de l'article 17 de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Cette mesure lui cause un dommage moral personnel, soit des troubles du sommeil, humeur dépressive, comportement violent, perte d'appétit.

B. La position de la S.A. B.

50.

La S.A. B. conteste la qualité et intérêt à agir de Monsieur N. T., qui ne fait plus partie de son personnel.

En outre, la convention collective nationale sur laquelle Monsieur N. T. fonde sa demande n'est pas applicable à la S.A. B. en raison de sa qualité d'entreprise publique autonome soumise à la loi du 21 mars 1991, qui organise un système de concertation sociale propre.

Par ailleurs, la S.A. B. conteste toute corruption des délégués syndicaux, ce dont Monsieur N. T. ne rapporte pas la preuve.

C. La décision du Tribunal

51.

L'action de Monsieur N. T. qui tend à obtenir du Tribunal « la cessation immédiate de l'octroi d'avantages spéciaux de toutes sortes aux délégués syndicaux du centre de tri de New Bruxelles X, situé à (...) », et la condamnation de la S.A. B. « à exécuter comme dans le secteur privé, des élections sociales tous les quatre ans. » est irrecevable pour défaut d'intérêt personnel.

⁶⁰ Pièce A14 du dossier de la défenderesse

Le résultat de l'action n'est pas de nature à profiter au demandeur lui-même, que ce soit à son patrimoine, son honneur ou sa réputation.

52.

La demande de condamnation de la S.A. B. à lui payer la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, « qui est celui d'avoir dû travailler dans un environnement corrompu et injuste, avec tout le stress qui s'y affère » est recevable, mais non fondée.

En effet, Monsieur N. T. n'apporte pas la preuve d'une faute de la S.A. B., ni la preuve qu'il ait subi un préjudice, fût-il moral, causé par la faute alléguée.

Il ne fournit aucune explication ni justification en ce qui concerne l'évaluation du montant des dommages et intérêts qu'il réclame.

7. Quant aux dépens

53.

En vertu de l'article 1017 alinéa 2 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. L'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsqu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause⁶¹.

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire⁶².

L'article 1022 du Code judiciaire prévoit que, à la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation du juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité de procédure, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les maxima et minima fixés dans l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure.

L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire dispose que, dans son appréciation, le juge tient compte, notamment, de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité.

54.

En l'espèce, Monsieur N. T. succombe pour la presque totalité de ses chefs de demandes.

Il convient par conséquent de le condamner aux entiers dépens de l'instance.

Dans ses conclusions, Monsieur N. T. expose que sa situation financière est difficile, car il perçoit des allocations de chômage au taux isolé ; il sollicite la réduction de l'indemnité de procédure à son minimum, soit 1.320 €.

Le Tribunal accepte de faire droit à cette demande et de réduire le montant de l'indemnité de procédure due par Monsieur N. T. à la S.A. B. dans cette mesure.

⁶¹ Cass., 19 janvier 2012, www.juridat.be

⁶² Cass., 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, www.juridat.be

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare les demandes de Monsieur N. T. visant à la condamnation de la S.A. B. « à interdire et à sanctionner le visionnage de vidéos ou d'images de surveillance par les managers du personnel. Seuls les employés qui n'ont pas la charge d'une équipe de travailleurs doivent être autorisés à pénétrer dans les locaux destinés à l'affichage des vidéos ou des images de surveillance. Cette interdiction et les sanctions afférentes devront être actées dans le règlement de travail », à « la cessation immédiate de l'octroi d'avantages spéciaux de toutes sortes aux délégués syndicaux du centre de tri de New Bruxelles X, situé à (...). », et à la condamnation de la S.A. B. « à exécuter comme dans le secteur privé, des élections sociales tous les quatre ans. » irrecevables.

Déclare les autres demandes de Monsieur N. T. recevables et très partiellement fondées, et ce uniquement dans la mesure ci-après :

Condamne la S.A. B. à rectifier la fiche 281.10 relative aux revenus de Monsieur N. T. pour l'année 2018 en indiquant, au poste « total imposable », la somme de 24.209,54 € (au lieu de 24.137,64 €) et au poste « précompte professionnel », la somme de 4.048,94 € (au lieu de 4.027,67 €).

Condamne Monsieur N. T. aux dépens de l'instance, taxés à 1.320 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, § 2, alinéa 3 de loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne), la dite contribution a été payée lors de l'introduction de la requête.

Ainsi jugé par la 1^{re} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Frédérique WETTINCK,	Juge,
Monsieur François DELCAMPE,	Juge social employeur,
Madame Karima KRALED,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 07/12/2020 à laquelle était présent :

Madame Frédérique WETTINCK, Juge,
assisté par Madame Ikrame AL MOLAHED, Greffier.

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur François DELCAMPE, juge social employeur est dans l'impossibilité de signer le jugement compte tenu des mesures préconisées dans le cadre de l'épidémie COVID-19, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.