



Numéro de répertoire : 2020/ 001044
Date du prononcé : 27/01/2020
Numéro de rôle : 18/ 4497/A
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
 Bruxelles
 3e chambre**

Jugement

Copie art.792, C.J.
 Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur
domicilié
partie demanderesse,
comparaissant par Me Mathieu DELVIGNE loco Me Brian BAEL, avocats ;

CONTRE :

L'A.S.B.L. E, BCE .
dont les bureaux sont situés ;
partie défenderesse,
comparaissant par Me Charlotte MORTIAUX loco Me Jérôme AUBERTIN, avocats ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. OBJET DE L'ACTION ET PROCEDURE

1.

Monsieur K. a introduit la présente procédure par requête déposée au greffe le 09 octobre 2018.

Par ses conclusions de synthèse déposées le 22 août 2019, Monsieur K. sollicite du Tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« Déclarer la demande recevable et fondée et en conséquence condamner l'A.S.B.L. à payer: »

- *A titre principal : une indemnité pour violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination équivalente à 6 mois de rémunération suite à une discrimination directe sur base du critère de l'état de santé actuel ou futur, soit un montant brut de $2.784,81 \text{ €} \times 13,92 : 2 = \underline{19.382,27 \text{ €}}$ à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires sur le brut jusqu'à complet paiement ;*

*A titre subsidiaire : une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération soit un montant brut de 2.784,81 € x 13,92 : 52 x 17 = **12.673,02 €** à majorer des intérêts légaux et des intérêts judiciaires sur le brut jusqu'à complet paiement.*

*Condamner l'A.S.B.L. aux frais de l'instance, en ce compris, l'indemnité pour l'aide judiciaire de **20,00 €** et l'indemnité de procédure de base d'un montant de **1.320,00 €**. »*

2.

La cause a été introduite le 13 novembre 2018 devant la 01^{ère} Chambre.

Par ordonnance du 13 novembre 2018, le Tribunal a entériné le calendrier de mise en état convenu entre les parties et fixé la date des plaidoiries au 02 décembre 2019 devant le Tribunal de céans (Art 747 § 2 du Code Judiciaire).

3.

Ont été réceptionnés au greffe pour Monsieur K.

- des conclusions le 24 avril 2019 soit en dehors du délai convenu. Il est donné acte à la partie défenderesse de son accord sur ce dépôt à une date ultérieure.
- des conclusions additionnelles et de synthèse le 22 août 2019
- un dossier d'audience inventorié comportant 22 pièces, le 06 novembre 2019

Ont été réceptionnés au greffe pour l'ASBL CE

- des conclusions, le 15 février 2019
- des conclusions additionnelles le 24 juin 2019
- des conclusions additionnelles et de synthèse le 28 octobre 2019
- un dossier d'audience inventorié comportant 09 pièces, le 30 octobre 2019

4.

Les parties, par la voie de leur(s) conseil(s), ont été entendues en leurs explications et moyens à l'audience du 02 décembre 2019 après constat que les parties n'ont pu être conciliées (art. 734 du Code Judiciaire).

La cause a été prise en délibéré le 02 décembre 2019.

II. LES FAITS

1.

Monsieur K. a été engagé par l'A.S.B.L. dans les liens d'un contrat de travail d'employé en qualité de « Superviseur d'équipe » au service Stérilisation à compter du 28 avril 2014 (pièce 1 de l'A.S.B.L.).

2.

Il est établi par les dossiers de pièces que depuis le mois de juillet 2017 au moins, Monsieur K. est régulièrement absent et remet à la partie défenderesse des certificats médicaux successifs pour justifier ces absences.

Ainsi, son médecin traitant lui a délivré des certificats pour attester de son incapacité de travailler durant les périodes suivantes :

- 19/07/2017 au 18/10/2017
- 07/11/2017 (« maladie enfant »)
- 23/11/2017 au 24/11/2017 (transmis le 25/11/2017)
- 27/11/2017 au 01/12/2017 (transmis le 28/11/2017)
- 02/12/2017 au 07/12/2017 (transmis le 04/12/2017)
- 07/12/2017 au 24/12/2017 (transmis le 11/12/2017)
- 28/12/2017 au 29/12/2017 (transmis le 28/12/2017)
- 09/01/2018 au 21/01/2018 (« maladie enfant »)
- 21/01/2018 au 31/01/2018
- 01/02/2018 au 28/02/2018 (transmis le 01/02/2018)
- 01/03/2018 au 31/03/2018 (transmis le 27/02/2018)
- 01/04/2018 au 30/04/2018 (transmis le 31/03/2018)

Ces certificats renseignent chacun que « *sauf complications, la reprise des activités est prévue* » le lendemain du dernier jour couvert.

Il résulte du dossier de pièces de Monsieur K. qu'en plus des envois par voie postale, Monsieur K a pris contact avec la partie défenderesse par voie téléphonique soit la veille soit le jour même de la date à laquelle il était supposé reprendre ses activités.

3.

Par lettre recommandée du mercredi 25 avril 2018, l'A.S.B.L. met un terme au contrat de travail de Monsieur K. moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 13 semaines de rémunération.

4.

Par courrier du 17 mai 2018, Monsieur K. invite l'A.S.B.L. à lui communiquer les motifs à la base de son licenciement sur base de « l'article L 124.5 du Code de travail »

5.

Le 24 mai 2018, l'A.S.B.L. répond :

« Monsieur

En date du 25 avril 2018, la rupture immédiate de votre contrat de travail avec paiement de préavis vous a été signifiée. Par courrier daté du 17 mai 2018, vous avez demandé à connaître les raisons de votre licenciement. Celles-ci s'expliquent comme suit :

Vous avez été engagé le 24/04/2014 dans le cadre d'un profil de fonction précis à savoir à titre de superviseur d'équipe au service de stérilisation des

Nous avons rencontré certaines difficultés de manière répétitive à nous organiser avec vous concernant vos présences dans la constitution des plannings et le fait que vous vous absentiez sans prévenir. Le décompte précis se trouve à votre disposition au service du personnel.

Cet état de fait a engendré avec le temps une impossibilité d'assurer correctement la fonction pour laquelle vous aviez été engagé à savoir la supervision de l'équipe de stérilisation ce que ne peut accepter votre employeur qui est responsable de la bonne tenue du service de stérilisation, celui-ci ayant un lien direct sur l'hygiène du matériel hospitalier utilisé et sur la sécurité de la patientèle.

Nous espérons de la sorte avoir répondu à votre attente et vous souhaitons des recherches fructueuses afin de trouver un nouvel emploi ».

6.

Monsieur K. a alors mis en demeure l'A.S.B.L. CE de lui payer une indemnité égale à 17 semaines de rémunération sur base de la CCT 109 pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette demande n'ayant pas été accueillie, Monsieur K. a décidé de porter son différend devant les Tribunaux.

III. POSITION DE MONSIEUR ...

1.

L'ASBL est coupable de lui avoir fait subir un traitement moins favorable que celui auquel elle soumet ses collaborateurs/rices qui ne souffrent d'aucun problème de santé.

Son licenciement résulte de la crainte de la partie défenderesse qu'en raison de son état de santé déficient, de nouvelles absences se reproduisent ou perdurent.

La rupture du contrat trouve ainsi son fondement dans le critère protégé qu'est « l'état de santé actuel ou futur ».

Pour Monsieur K., cet état de santé a pour effet d'avoir été traité de manière moins favorable qu'un travailleur sans affection particulière car ce dernier n'aurait pas été licencié.

2.

L'A.S.B.L. reste en défaut de prouver que la distinction directe fondée sur le critère de l'état de santé actuel ou futur est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'A.S.B.L. s'est donc rendue coupable d'une discrimination directe en licenciant Monsieur K. sur base de son état de santé actuel ou futur.

L'A.S.B.L. a violé l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 qui proscriit toute discrimination en telle sorte que l'A.S.B.L. est redevable envers Monsieur K. d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération brute conformément à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

3.

A titre subsidiaire, les motifs invoqués pour justifier son licenciement ne sont pas établis.

Son licenciement n'est pas fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise comme le prétend l'A.S.B.L., seul le motif de son état de santé justifie son licenciement.

De même, le motif invoqué relatif au non-respect des règles relatives à l'information des absences est contesté et par ailleurs inexact, Monsieur K., ayant respecté le règlement de travail sur ce point.

Monsieur K. est d'avis qu'un employeur normalement prudent et diligent ne l'aurait pas licencié.

Son licenciement est donc manifestement déraisonnable et justifie l'octroi d'une indemnité égale à 17 semaines de rémunération par application de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement.

IV. POSITION DE L'ASBL

1.

L'A.S.B.L conteste l'ensemble des affirmations de Monsieur K. et demande qu'il soit débouté de tous ses chefs de demande.

A titre subsidiaire, si le Tribunal devait estimer que le licenciement est manifestement « déraisonnable », l'A.S.B.L demande de réduire son éventuelle condamnation par application de la CCT n° 109 à l'équivalent de trois semaines de rémunération.

2.

En l'espèce, ce n'est pas « l'état de santé actuel ou futur » de Monsieur K. qui est au centre des débats mais la situation du service dont Monsieur K avait la supervision.

3.

L'état de santé passé n'est pas un critère protégé par la loi du 10 mai 2007.

Une distinction fondée sur un état de santé passé n'est en principe pas interdite et ne doit pas être justifiée.

4.

Quod non, Monsieur K. n'apporte aucun élément probant qui induirait que son licenciement est justifié par son état de santé actuel ou futur pas plus qu'il n'établit l'existence de faits qui laisseraient présumer d'une discrimination directe.

5.

L'A.S.B.L avance que Monsieur K. a été absent à 83 reprises de manière non planifiée, ne prévenait pas de ses absences, selon les règles, auprès de son supérieur hiérarchique et justifiait ses absences hors délai.

Ces absences récurrentes rendaient particulièrement ardue la tâche de l'A.S.B.L pour s'organiser correctement car elle pensait que Monsieur K. allait à chaque fois revenir à l'issue de la période couverte par le certificat médical ; ce qui s'avérait ne pas être le cas.

Etant engagé dans une fonction clé, cette situation a désorganisé le service dont Monsieur K avait la responsabilité.

6.

Enfin, il résulte des éléments produits que le licenciement n'est pas « manifestement déraisonnable ».

Celui-ci repose sur un motif légitime étant les nécessités de fonctionnement du service et aurait pu être décidé par un autre employeur, placé dans les mêmes circonstances.

V. POSITION DU TRIBUNAL

1.

Le Tribunal statue dans les limites de sa saisine.

Il observe que Monsieur K. articule ses chefs de demandes selon la hiérarchie suivante :

1. A titre principal, il postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité égale à six mois de rémunération car il se considère victime d'une discrimination basée sur son état de santé actuel ou futur.
2. Si le Tribunal ne le suit pas dans cette approche, il postule une indemnisation sur base de la CCT n° 109 relative à la motivation du licenciement car il considère son licenciement comme manifestement déraisonnable.

2.

Le Tribunal examinera donc ses chefs de demande ainsi circonscrits.

1. QUANT A LA DEMANDE FONDEE SUR LA DISCRIMINATION DIRECTE EN RAISON D'UN LICENCIEMENT QUI SERAIT FONDE SUR L'ETAT DE SANTE ACTUEL OU FUTUR

1.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 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. Avec la loi anti-discrimination 2007, le législateur vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères protégés.

La loi précitée s'applique dans les relations de travail, c'est-à-dire, notamment « *les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement* » (art. 5).

2..

L'article 4, 4° de cette Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination fait figurer parmi les critères protégés « *l'état de santé actuel ou futur* ».

Le législateur a délibérément choisi pour aborder la notion de l'état de santé, un terme qui diffère de celui de maladie.

On peut donc supposer que, au contraire du handicap, la notion d'« état de santé » fait référence à un état de courte ou de moyenne durée, dont on peut attendre une guérison dans un délai raisonnable.

3.

Ce critère ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge et provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination.

Ce que ses auteurs avaient en vue, par l'adoption de ce critère était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche.

Avec la Cour du Travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du Travail de Liège, le Tribunal est d'avis que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé d'un travailleur¹.

¹ Cour du Tvl néerlandophone de Bruxelles 17 janvier 2017, RG 2015/AB/291, pièce 6 dossier de l'ASBL et Cour du Tvl de Liège 18 juillet 2017, RG 2016/AL/484, pièce 7 de l'ASBL

Par une analyse particulièrement fouillée des Travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003, la Cour du Travail néerlandophone de Bruxelles souligne en effet ce qui suit :

“.....Er werd echter ook een amendement ingediend om tussen de woorden ‘huidige’ en ‘of toekomstige’ het woord ‘gewezen’ in te voegen (Parl. St. Kamer 50-1578/8, 19). Al deze argumenten werden opnieuw verworpen (Parl. St. Kamer 50- 1578/8, 48). Dit toont aan dat de wetgever met dit criterium vooral discriminatie op grond van genetische testen heeft willen uitsluiten, maar ook dat men niet de bedoeling had om te verwijzen naar de gezondheidstoestand uit het verleden, daar het daartoe strekkend amendement niet werd aangenomen” (C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, RG 2015/AB/291, www.terralaboris.be, pièce Erreur ! Source du renvoi introuvable.).

Traduction libre:

« Toutefois, un amendement a également été déposé pour insérer le mot "ancien" entre les mots "actuel" et "ou futur" (Parl. Chambre 50-1578/8, 19). Tous ces arguments ont de nouveau été rejetés (Parl. Chambre 50-1578/8, 48). Cela montre qu'avec ce critère, le législateur a surtout voulu exclure la discrimination sur la base de tests génétiques, mais aussi que l'intention n'était pas de faire référence à l'état de santé passé, l'amendement à cet effet n'ayant pas été adopté ».

4.

En considération de ce qui précède, il importe donc dans un premier temps de déterminer si le licenciement de Monsieur K. est en lien avec ce critère protégé que constitue « l'état de santé actuel ou futur ».

Selon la réponse à cette question, il conviendra alors d'examiner si peut être retenue l'existence d'une discrimination portée à l'encontre de Monsieur K.

5.

En l'espèce, le Tribunal est d'avis que la loi « anti discrimination » du 10 mai 2007 ne trouve pas à s'appliquer car il n'est pas établi que le licenciement serait en lien avec l'état de santé actuel ou futur de Monsieur K.

La partie défenderesse fait valoir pour expliquer sa décision de notifier congé à Monsieur K., un non-respect des procédures et l'existence d'une accumulation de périodes d'absences entre 2014 et 2018 qui a impacté la bonne organisation du service.

Le tribunal constate en effet que, si les explications fournies par la partie défenderesse par son courrier du 24 mai 2018 font référence aux « absences » de Monsieur K., le motif repris dans ce courrier n'est nullement son état de santé, mais « *certaines difficultés de manière répétitive à nous organiser avec vous concernant vos présences dans la constitution des plannings.* » et l'impossibilité d'assurer correctement la fonction de Superviseur.

Le motif allégué est ainsi celui de difficultés organisationnelles générées par des absences passées et non par un état de santé « actuel ou futur » auxquelles la partie défenderesse a décidé de remédier.

S'y ajoutent des absences avancées comme « non annoncées » ou déclarées de façon « non conforme » aux stipulations du règlement de travail.

Aucun élément du dossier ne permet de retenir que la partie défenderesse aurait fondé sa décision en considération de l'état de santé de Monsieur K.

6.

Monsieur K. soutient que seule la crainte que les absences perdurent ou se répètent a conduit la partie défenderesse à lui notifier congé, ce qui induit que son licenciement est fondé sur son état de santé actuel ou futur.

Monsieur K. ne peut être suivi dans cette approche en ce qu'il n'apporte aucun élément probant pour asseoir cette affirmation.

La règle de base est l'article 1315 du Code civil qui dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* ».

Cette disposition règle cependant moins l'ordre dans la charge de la preuve que celui de l'imputation du risque de la preuve ou plus précisément du défaut de preuve.

En cas de doute, celui-ci profitera à la partie défenderesse (G.De Leval , Manuel de procédure civile, Bruxelles, Larcier , 2015, p 475).

7.

Aussi, le Tribunal est d'avis que le licenciement de Monsieur K. ne pouvant être mis en lien avec un critère protégé par la loi anti discrimination du 10 mai 2007, il est sans objet d'examiner si peut ou non être retenue l'existence d'une discrimination directe portée à son encontre au sens de cette législation.

Ce chef de demande est en conséquence déclaré non fondé.

2. QUANT A LA DEMANDE SUBSIDIAIRE FONDEE SUR UN LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

1.

Ainsi que le précise l'article 8 de la Convention Collective de Travail n° 109 concernant la motivation du licenciement et ses commentaires : « *Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* »

« *Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose.(...)) »

2

L'article 10 stipule quant à lui que : « *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve*».

Plus précisément c'est l'article 10 de la CCT 109 qui est applicable, lequel retranscrit presque textuellement l'article 870 du Code Judiciaire .

C'est donc au travailleur qu'il appartient de prouver que les motifs concrets à la base de son licenciement sont étrangers à son comportement, à ses compétences ou aux nécessités de l'entreprise et qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait en outre pas agi de la sorte (PIRON S., « CCT N°109 et le licenciement manifestement déraisonnable : que dit la jurisprudence ?, *Licenciement et Démission*, 2016 ; CRAHAY P., « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014/4, p. 10-11 ; VAN EECKHOUTTE, W., « Een kennelijk redelijker ontslagrecht. De rechten van de werknemer i.v.m. de motivering van zijn ontslag. », *R.D.S.-T.S.R.*, 2015/4, p.726).

3

Le contrôle judiciaire portera ainsi sur les éléments suivants :

- Le motif avancé rentre-t-il dans une des catégories de motifs légitimes définis par la CCT n°109
- Le motif avancé est-il exact ?
- Le motif avancé est-il la cause réelle du licenciement ?
- Le motif avancé est-il pertinent ?

4.

Le Tribunal retient que l'entreprise motive le licenciement par le fait qu'elle a « *rencontré certaines difficultés de manière répétitive à nous organiser avec vous concernant vos présences dans la constitution des plannings et le fait que vous vous absentez sans prévenir* ».

« *Cet état de fait a engendré avec le temps une impossibilité d'assurer correctement la fonction* » de Superviseur d'équipe.

5.

En l'espèce, les motifs avancés par la partie défenderesse ressortissent l'un et l'autre de l'une des catégories de motifs légitimes admis pour justifier une mesure de licenciement.

Ces motifs ont trait d'une part aux nécessités de fonctionnement du service et d'autre part au comportement de Monsieur K. dans la manière dont il informait la partie défenderesse de ses absences.

6.

Sont-ils exacts ?

Le Tribunal observe que Monsieur K. avait été engagé pour assumer une fonction de « *Superviseur d'équipe* ».

A ce titre, il était donc responsable et investi d'une fonction d'encadrement des autres travailleurs présents au sein du service.

Si aucun élément ne corrobore des absences fréquentes et successives avant juillet 2017, celles-ci sont étayées à suffisance de droit à partir de cette période.

Il est établi qu'entre juillet 2017 et avril 2018, Monsieur K. a transmis à la partie défenderesse 12 certificats médicaux.

Ces certificats attestent d'une inaptitude de se rendre au travail prolongée à autant de reprises que de certificats, soit pour une maladie de Monsieur K. soit pour une maladie d'un enfant.

Seules les périodes du 08/11/2017 au 22/11/2017 et du 30/12/2017 au 08/01/2018 ont, semble-t-il, été prestées par Monsieur K.

Il est établi également que 9 de ces certificats médicaux ont été transmis endéans les deux jours ouvrables à la partie défenderesse, comme le prévoit le règlement de travail.

Aucune information n'est fournie au Tribunal quant à la date de transmission des trois autres attestations ni pour justifier du retard de la transmission ni pour justifier, au contraire, de l'envoi réglementaire endéans les deux jours ouvrables du début de la période couverte.

Cependant, même si le Tribunal ne retient dès lors pas comme établi le manquement lié à un non-respect allégué des procédures d'informations, il suit l'ASBL lorsqu'elle souligne la difficulté pour elle d'organiser ses plannings dans une telle situation.

En effet, même si Monsieur K. peut attester de la transmission des certificats médicaux et de l'existence d'appels téléphoniques, ceux-ci étaient donnés à un moment où était annoncée la reprise de ses activités sur base du précédent certificat médical.

A ce moment-là, comme le requièrent les dispositions en matière de durée du travail, les plannings étaient déjà été établis et avaient intégré la présence annoncée de Monsieur K. qui ne s'avérait finalement pas de mise ensuite de la prolongation de l'absence.

Le Tribunal est d'avis que la récurrence de cette situation est source de difficultés internes en termes d'organisation.

Le fait que les derniers certificats remis par Monsieur K. couvraient une période ininterrompue d'un mois ne change rien à cette conclusion car il ne peut être exigé d'un employeur qu'il procède au remplacement d'un travailleur absent durant un mois.

Partant, ce motif est, à l'estime du Tribunal, considéré comme exact.

7.

Si Monsieur K. conteste valablement le motif tiré de son attitude, il n'avance par contre aucun élément probant pour démentir la partie défenderesse lorsqu'elle avance qu'il lui était difficile d'organiser le travail au sein de l'équipe.

Selon lui, le seul motif justifiant son licenciement est issu de son état de santé actuel ou futur, ce qu'il n'établit pas.

Comme le souligne la partie défenderesse, « *si le travailleur prétend que son licenciement est lié à d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur, il devra démontrer la réalité et l'existence de ces autres faits ainsi que le lien causal avec le licenciement (PIRON S., « La convention collective de travail N°109 a déjà trois ans », Licenciement et démission, Wolters Kluwer, n°4, année 24, avril 2017, p. 6).* »²

Pour le Tribunal, le motif tiré de la désorganisation du service est retenu comme ayant présidé à la décision de licenciement.

8.

Est-il pertinent ?

Sur ce point, le juge ne peut substituer son appréciation personnelle à celle du chef d'entreprise en jugeant que celui-ci aurait pu prendre une autre décision de gestion qui aurait, à son estime, mieux concilié les intérêts de l'employeur et ceux du travailleur.

Il n'appartient pas au Tribunal d'apprécier si cette mesure est opportune ou non au bon fonctionnement de l'entreprise sous peine de s'immiscer dans le pouvoir de gestion conféré à l'employeur ; celui-ci restant libre de choisir entre les différentes alternatives de gestion raisonnables.

Son jugement ne peut reposer sur son appréciation subjective de la mesure qui lui aurait semblé la plus opportune, notamment l'adoption de mesures alternatives ou le choix d'autres travailleurs à licencier.

² page 17 de ses conclusions additionnelles et de synthèse

Sa décision doit s'appuyer sur des éléments objectifs qui confèrent au congé un caractère nettement déraisonnable.

En l'espèce, le Tribunal est d'avis que le motif allégué relatif aux difficultés d'organisation dans la confection des plannings est légitime, exact et n'est pas « manifestement déraisonnable ».

Ce motif pouvait conduire, à l'estime du Tribunal, tout autre employeur « normal et raisonnable » à se séparer d'un travailleur qui était investi, comme Monsieur K., d'une fonction de supervision et d'encadrement d'une équipe affectée à des tâches de haute importance pour la sécurité des malades admis au sein de l'institution.

Il ne peut en effet être exigé d'un employeur qu'il garde à son service un travailleur auquel il ne peut confier les tâches pour lesquelles il l'avait recruté que de manière « cahotique » et qu'il laisse en conséquence régulièrement le service sans encadrement.

De même, dès lors que le Tribunal estime établi le rapport de cause à effet entre les difficultés d'organisation et la décision de licencier Monsieur K. et estime ce lien de causalité raisonnable, il n'entre pas dans son pouvoir de contrôle d'examiner s'il existait au sein de l'A.S.B.L un autre service auquel aurait pu être affecté Monsieur K pour permettre à la partie défenderesse de le remplacer au sein du service de stérilisation.

Cette alternative relève spécifiquement du pouvoir de gestion de l'employeur.

9.

Le Tribunal considère en conclusion qu'en l'espèce le licenciement de Monsieur K. n'est pas « manifestement déraisonnable ».

Ce chef de demande doit dès lors également être déclaré non fondé.

3. QUANT AUX DEPENS

1.

Aux termes de l'article 1017 alinéa 01^{er} du Code Judiciaire, « tout jugement définitif prononce , même d'office ,la condamnation de la partie qui a succombé, à moins que les lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que , le cas échéant, le jugement décrète ».

La défenderesse a cependant précisé être disposée dans la mesure du possible à rencontrer cette demande d'adaptation complémentaire.

Le repos en après-midi lors des quelques prestations en matinée de Madame . pourrait s'inscrire précisément dans le mi-temps médical reconnu par sa mutuelle et pourrait compensé les nuitées sans sommeil réparateur.

En outre, l'attention de la direction de la maison de soins (ou de l'infirmière-chef) de à ne pas attribuer systématiquement à la demanderesse, ou à tout le moins seule, les soins à donner aux pensionnaires grabataires pourrait être également une mesure d'adaptation raisonnable rétablissant une égalité de traitement entre la demanderesse et ses collègues au vu de son handicap. Une mesure de cet ordre avait déjà été préconisée par le conseiller en prévention.

4.2.3.4.

En conclusion, la demande d'aménagement raisonnable telle que formulée par la demanderesse basée sur la loi du 10 mai 2007 n'est pas fondée.

La demande en paiement d'indemnité fondée sur l'article 18, §2, 2° de la susdite loi est en conséquence déclarée non fondée. Il n'y a pas lieu d'ordonner la réouverture des débats.

4.3. En ce qui concerne les dépens

La partie demanderesse succombant à ces demandes, elle doit supporter les dépens de la procédure.

Il n'y a pas lieu de les mettre à charge de la défenderesse qui a développé à suffisance les motifs de son refus avant l'entame de la présente procédure par la demanderesse.

PAR CES MOTIFS,

Statuant contradictoirement,

Déclarons la demande recevable mais non fondée en ces différents chefs de demande.

Dit qu'il n'y a pas lieu de constater une discrimination en ce qu'il y aurait un refus d'un aménagement raisonnable au bénéfice d'une personne porteuse d'un handicap.

Dit que la demande d'adaptation telle que sollicitée présente une charge disproportionnée dans le chef du CPAS au sens de l'article 4, 12° de la loi du 10 mai 2007.

Dit qu'il n'y a pas lieu en conséquence d'ordonner au CPAS à fournir à Madame un horaire de travail à mi-temps ne prévoyant pas de prestation de travail en matinée.

