



Numéro de répertoire 2020/ 002890
Date du prononcé 03 MARS 2020
Numéro de rôle : 17/4941 / A
Numéro auditorat :
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Contradictoire définitif (19)
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition

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

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2ème Chambre

Jugement

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

EN CAUSE :

Madame _____, (R.N. : _____
domiciliée _____
partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Me Alexandra TYMEN loco Me Karel MORTIER, avocats, dont le cabinet est sis Chaussée de La Hulpe, 181/24 à 1170 Bruxelles ;

CONTRE :

La SA (_____
inscrite à la B.C.E. sous le n° _____
dont le siège social est sis _____
partie défenderesse, comparaisant par Me Marga CAPRONI, avocat, dont le cabinet est sis Avenue Lloyd Georges, 7 à 1000 Bruxelles ;

Vu la loi du 10/10/1967 contenant le Code Judiciaire, modifiée par la loi du 3/8/1992.

Vu la loi du 15/6/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la requête contradictoire déposée par la demanderesse du 17/07/2017 ;

Vu l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles fixant les dates de plaidoiries et de dépôt des conclusions du 3/10/2017 ;

Vu les 1^{ères} conclusions de la défenderesse du 22/12/2017 ;

Vu les conclusions principales de la demanderesse du 2/03/2018 ;

Vu les conclusions additionnelles de la défenderesse du 2/05/2018 ;

Vu les conclusions de synthèse de la demanderesse du 29/06/2018 ;

Vu les conclusions de synthèse de la défenderesse du 3/09/2018 ;

Vu le jugement du 16/10/2018 du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles qui a ordonné avant dire droit la tenue d'enquêtes le Tribunal renvoyant la cause au rôle en invitant les parties à adresser au greffe la liste des témoins qu'elles souhaitaient faire entendre ;

Vu la requête déposée par la demanderesse ;

Vu la correspondance encore échangée avec le Tribunal ;

Vu l'ordonnance du Tribunal fixant des délais pour conclure et une date de plaidoiries du 22/05/2019 ;

Vu les conclusions de synthèse après réouverture des débats de la défenderesse du 1/07/2019 ;

Vu les conclusions de synthèse après réouverture des débats de la demanderesse du 1/08/2019 ;

Vu les secondes conclusions de synthèse après réouverture des débats de la défenderesse du 3/09/2019 ;

Vu l'ordonnance rectificative du Tribunal du 21/11/2019.

Entendu les parties à l'audience du 07/01/2020, où la tentative de conciliation a échoué et la cause reprise ab initio sur les points en suspens ;

Les débats ont été clos. L'affaire a été prise en délibéré ;

I. RÉTROACTES

Le Tribunal du Travail a déjà relaté l'objet de la demande, les faits et la position des parties dans le cadre de son jugement du 16 octobre 2018 jugement qui, avant dire droit :

- ordonnait la tenue d'enquêtes gérées par les membres du siège ou, en cas d'empêchement d'un juge social, par le juge président de la chambre, en vue d'entendre Madame [redacted] et sa collègue quant à la charge de travail en cas d'absence de Madame [redacted]
- autorisait la tenue d'enquêtes contraires ;
- autorisait les plaideurs à poser, de part et d'autre, toutes les questions qu'ils estimeraient adéquates pour le règlement du litige et invitait les parties à adresser au greffe la liste des témoins conformément à l'article 922 du Code Judiciaire et à y consigner la provision visée par l'article 953 du Code Judiciaire ;
- disait qu'une ordonnance fixerait ensuite le lieu, jour et heure de l'audience en Chambre du Conseil, à laquelle l'enquête directe serait tenue ;

- réservait à statuer après la clôture des enquêtes et que les parties aient pu conclure et solliciter fixation pour plaidoiries.

Les enquêtes n'ont pu finalement se tenir pour les motifs invoqués dans la correspondance échangée avec le Tribunal et les parties ont conclu.

- La demanderesse rappelle qu'elle est entrée au service de la SA _____ le 15 décembre 1984 en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par lettre du 29 juin 1989 elle a été informée de sa mutation au sein de la SA _____ avec effet au 1^{er} juillet 1989. Il a été convenu entre parties que le contrat de travail de Madame _____ avec la SA _____ serait suspendu à partir du 30 juin 1989 (voir sa pièce 1).

Le 7 juillet 2016, à la demande de _____ un contrôle médical a été réalisé au domicile de Madame _____, aux fins de vérifier la réalité de son incapacité de travail. Le médecin conseil a attesté de la réalité de celle-ci et a considéré qu'elle serait en mesure de reprendre le travail le 1^{er} août 2016 (voir pièce 4).

Dès le lendemain, soit le 8 juillet 2016, la défenderesse aurait procédé à une déclaration DIMONA de sortie de la demanderesse (voir pièce 7).

À ce propos, la défenderesse affirme aujourd'hui n'avoir procédé ou fait procéder à aucune DIMONA de sortie le 8 juillet 2016. Ceci ressort pourtant bien, dit la demanderesse, du relevé fourni par l'ONSS (voir pièce 7). La défenderesse affirme également avoir interrogé l'ONSS à ce sujet et n'avoir pu obtenir aucune explication. La défenderesse ne produit cependant aucun élément probant démontrant ceci. Enfin, la société _____ évoque un relevé fourni par son secrétariat social, qu'elle ne produit pas. Ses allégations ne sont donc pas crédibles et il faut considérer qu'une DIMONA, selon la demanderesse, de sortie a bien été faite le 8 juillet 2016.

D'ailleurs, outre l'ONSS, Madame _____ avait interrogé l'inspecteur social du contrôle des lois sociales le 30 janvier 2017 à propos des DIMONA la concernant. Et sa réponse du 1^{er} février 2017 (pièce 14) fait bien apparaître une DIMONA de sortie en date du 8 juillet 2017, soit le lendemain du contrôle médical ordonné par la SA CORDEN PHARMA.

Par lettre du 19 juillet 2016, la SA _____ a mis fin au contrat de Madame _____ avec effet immédiat, durant l'incapacité de travail, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 25 mois et 12 semaines de rémunération.

Il était notamment écrit dans la lettre de licenciement qu'au cours des trois dernières années, la demanderesse avait comptabilisé un nombre très important d'absences, soit 456 heures en 2016 et 244 en 2015 et que cela perturbait l'organisation de la société, en particulier le département de la demanderesse vu qu'il était très

complexe, d'un point de vue managérial, de combler ses absences qui avaient posé d'importants problèmes d'organisation interne au sein de son département en raison de sa petite taille.

Sur le C4, le motif indiqué pour le licenciement était « *Absentéisme* ».

Par email du 29 août 2016, la demanderesse a contesté son licenciement signalant qu'elle n'avait reçu ni avertissement, ni blâme, ni mise en garde et qu'elle était choquée par son licenciement motivé par son absence maladie perturbant l'organisation du service.

Pour la demanderesse, la motivation du licenciement était son absence et non une désorganisation suite à celle-ci.

Elle a introduit une requête contradictoire devant le Tribunal.

Par jugement du 16 octobre 2018, le Tribunal a déclaré la demande recevable et, avant dire droit, a ordonné la tenue d'enquêtes et, en outre, des questions ont été posées aux parties dans le jugement.

II. LA DEMANDE

La demande de Madame _____ tend à entendre condamner la défenderesse à lui payer un montant de **30.104,47 €** bruts, à titre d'indemnité de protection en raison de la discrimination fondée sur l'état de santé, à majorer des intérêts légaux à partir du 19 juillet 2016 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

Elle demande également une indemnité de **19.683,69 €** à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux à partir du 19 juillet 2016 et intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement.

Elle demande la condamnation de la défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.000,00 €.

- La défenderesse rappelle que le 15 décembre 1984 la demanderesse est entrée au service de la SA _____

Que le 29 juin 1989, la SA _____ a confirmé, par courrier, la mutation de la demanderesse au sein de la société _____ (voir pièce 1). Cette mutation a pris effet au 1^{er} juillet 1989. Le contrat de travail liant la demanderesse avec la SA _____ a donc été suspendu à partir du 30 juin 1989, de commun accord entre les parties (voir pièce 1).

La demanderesse a été occupée au sein du service comptabilité de _____
Ce service se caractérise par sa petite taille, trois collaborateurs seulement y sont affectés.

Entre 2014 et 2016, la demanderesse a été absente à de nombreuses reprises. Ainsi :

- en 2016 (sur les 7 premiers mois), elle a été absente 456 heures, soit environ 57 jours répartis sur 5 périodes ;
- en 2015, 244 heures, soit environ 30 jours répartis sur 7 périodes ;
- en 2014, 660 heures, soit environ 83 jours.

Au total, elle a été absente, dit la défenderesse, 1.368 heures pour maladie durant la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 19 juillet 2016. Comme l'atteste le relevé de ses absences, ces interruptions pour maladie se sont étalées sur des périodes courtes et disparates (voir pièce 2 de la défenderesse).

Les absences ainsi comptabilisées par la défenderesse l'ont été sur base des données disponibles dans ses fichiers du personnel. Aucune intention « malicieuse » n'est venue se loger dans cette analyse, à l'inverse de ce que soutient la demanderesse. En tout état de cause, même en ne retenant que le nombre de jours d'absence mentionné par la demanderesse, l'on ne peut que constater que leur nombre demeure élevé, si bien que l'appréciation faite par l'employeur n'aurait pu être différente.

Ces absences ont été justifiées par des certificats médicaux produits par la demanderesse conformément aux dispositions du règlement de travail.

Le caractère répété de ces absences et leur répartition sur plusieurs périodes distinctes au cours des années 2015 et 2016 ont causé des difficultés d'organisation au sein du département de Madame '_____. La charge de travail de cette dernière a dû en effet être constamment absorbée par ses collègues, lesquels n'ont plus été en mesure de porter sur leurs épaules cet excès de travail. Madame _____, collègue de Madame _____ depuis le 7 juillet 2014, n'a pas hésité à témoigner en ces termes :

« Je suis rentrée au service de _____ le 7 juillet 2014. A l'époque Mme _____ était en congé maladie lorsqu'elle est revenue, nous avons travaillé ensemble étant donné qu'elle faisait la facturation et moi la comptabilité fournisseur. Mais lorsqu'elle est tombée malade, toute la responsabilité de Mme _____ m'est retombée dessus et qui a du long terme devenait insurmontable vu que j'étais toute seule à tout faire ce qui a mis en péril l'organisation du département comptabilité. » [Sic.] (voir pièce 3 de la défenderesse)

De par le caractère discontinu et répété des absences de la demanderesse, il était en outre, dit la défenderesse, difficile de trouver des solutions à long terme permettant de s'accommoder de ses absences.

En raison de ces problèmes organisationnels, la défenderesse a licencié la demanderesse le 19 juillet 2016 avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dont furent déduites 4 semaines afin de financer l'outplacement.

Le jour même, la DIMONA de sortie a été introduite. Au contraire de ce qu'affirme la demanderesse, la défenderesse n'a pas introduit de DIMONA de sortie le 8 juillet 2016, ni demandé à son secrétariat social de s'en charger. Après avoir pris connaissance des griefs de la demanderesse à cet égard, la défenderesse a pris contact avec le secrétariat social GROUPE S. Ces derniers n'ont pas été en mesure d'expliquer d'où provenait l'information de la demanderesse. Le secrétariat social a, par la suite, fourni à la société un relevé des données ONSS concernant Madame [redacted] (voir pièce 4 de la défenderesse). Ce relevé indique que la DIMONA de sortie a été introduite lors de la rupture du contrat de travail, soit le 19 juillet 2016 et non pas le 8 juillet 2016 (voir pièce 4 de la défenderesse).

La lettre de licenciement précise les raisons ayant mené au licenciement de la demanderesse. Les absences sont ainsi énumérées ainsi que leur impact négatif sur l'organisation interne du département et la difficulté managériale de les combler.

La défenderesse note qu'en septembre 2016, la société [redacted] a changé de nom et est devenue [redacted]. Il a dès lors été réteré à cette nouvelle dénomination dans les conclusions.

III. DISCUSSIONS

A. Discrimination

- Pour la demanderesse, la SA [redacted] confirme explicitement que la demanderesse a été licenciée en raison de ses absences pour cause de maladie et de la prétendue désorganisation qu'elles auraient induites.

Ce constat est de nature à permettre, dit la demanderesse, de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, notamment le critère de l'état de santé actuel et futur.

En application de l'article 28, § 1, de la loi du 10 mai 2007, et du renversement de la charge de la preuve qui y est prévu, il appartient à la défenderesse, dit la demanderesse, de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La défenderesse apporte plusieurs arguments à cet égard :

- le licenciement serait lié à son passé médical, ce qui ne serait pas constitutif d'un critère protégé ;

- la distinction fondée sur l'état de santé de Madame « _____ » serait objectivement justifiée par un but légitime (les nécessités de fonctionnement de l'entreprise) et les moyens de réaliser ce but seraient appropriés et nécessaires.

Pour la demanderesse, il n'est pas contesté ni contestable que Madame « _____ » a été traitée de manière moins favorable que ses collègues qui, eux, n'ont pas été absents pour raisons de santé.

La SA « _____ » prétend que le traitement moins favorable de la demanderesse n'est pas basé sur l'un des critères protégés car elle aurait été licenciée en raison de son passé médical et non pas en raison de son état de santé actuel ou futur.

Pour la demanderesse, ceci est faux.

Le lien entre son licenciement et son état de santé actuel et/ou futur est très clair : non seulement elle a été licenciée durant une période de maladie qui concerne, en tout état de cause, son état actuel, mais elle a aussi été licenciée en supposant, dit la demanderesse, qu'elle serait encore absente, à la même fréquence, dans le futur.

En effet, « _____ », dit la demanderesse, devait probablement imaginer que Madame « _____ », vu ses absences pour maladies dans le passé, risquerait à nouveau de tomber malade dans le futur.

Si le seul état de santé passé de l'employée avait été pris en compte, l'argument de la désorganisation, dit la demanderesse, ne tiendrait plus.

Pour la demanderesse, si l'on invoque la désorganisation c'est que l'on considère nécessairement que les absences qui avaient cours au moment du licenciement allaient encore continuer dans le futur.

Par ailleurs, la distinction fondée sur l'état de santé n'est pas justifiée par la défenderesse par un but légitime et les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires.

Pour la demanderesse, toute absence d'un travailleur est source d'inconvénients pour un employeur.

Accepter toute désorganisation produite par une absence pour maladie d'un travailleur comme une justification légitime à un licenciement reviendrait à vider de sa substance le prescrit de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 qui interdit toute discrimination et vise précisément à protéger les travailleurs présentant l'un des critères protégés par la loi.

D'autre part, la société « _____ » ne prouve pas la réalité de cette désorganisation et la charge de la preuve repose sur elle.

Elle ne produit aucun élément matériel au soutien de ces affirmations.

Elle soutient d'abord que le département comptabilité compte très peu de collaborateurs, ce qui n'est pas démontré.

Elle soutient ensuite que lors des absences de Madame [redacted] son travail devait être absorbé par ses collègues, ce qui n'est pas non plus démontré.

Seule une attestation fournie par Madame [redacted] est produite. Cette personne est toujours au service de la défenderesse. Sa force probante est dès lors sujette à caution.

En outre, Madame [redacted] tteste du fait que Madame [redacted] a reçu, peu de temps avant son licenciement, un blâme en raison de son manque d'heures de travail et lui demandant de prêter des heures complémentaires afin de respecter son horaire de travail. Il est donc contradictoire, dit la demanderesse, d'une part, de soutenir que Madame [redacted] aurait dû absorber toute la charge de travail de Madame [redacted] d'autre part, de reprocher à Madame [redacted] son insuffisance d'heures de travail fournies.

Pour la demanderesse, si une désorganisation de l'entreprise dans son ensemble était réellement intervenue, la société devrait pouvoir le prouver autrement que par une seule et unique attestation d'une de ses propres employées et elle passe avantageusement sous silence qu'en 2015 et 2016, deux chefs comptables successifs, soit les supérieurs hiérarchiques de la demanderesse, ont quitté précipitamment l'entreprise (voir pièce 15). Ces 2 départs sont bien plus plausiblement, dit la demanderesse, la source d'une désorganisation du département comptabilité, indépendamment des absences de la demanderesse pour raisons de santé.

La défenderesse invoque également le caractère répété et de courte durée des absences de la demanderesse.

La demanderesse précise le nombre de jours d'absence :

- en 2014 : 73 ;
- en 2015 : 26 ;
- et en 2016 : 52 ;

et non les jours d'absence indiqués par la défenderesse.

En tout état de cause, la défenderesse n'établit pas que les fonctions de la demanderesse devaient être reprises par l'un ou plusieurs de ses collègues.

En conclusion, dit la demanderesse, en l'absence de preuve du but prétendument poursuivi par la distinction fondée sur l'état de santé, soit la cessation de la prétendue désorganisation de l'entreprise, force est de constater que ledit but ne peut être considéré comme légitime.

Quand bien même la cessation de la prétendue désorganisation provoquée par les absences de Madame _____ serait considérée comme un but légitime, encore faudrait-il que la défenderesse prouve avoir poursuivi ce but avec les moyens nécessaires et appropriés.

Or, la partie défenderesse ne prouve pas, ni ne soutient, avoir tenté de trouver des solutions alternatives au licenciement de Madame _____

Pour la demanderesse, vu le caractère discriminatoire du licenciement, l'indemnité de protection prévue par l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 est due par l'employeur.

Elle s'élève à 6 mois de rémunération brute, soit un montant de 60.208,95 / 2 = **30.104,47 €**.

- La défenderesse reprend un arrêt de la 3^{ème} chambre de la Cour du Travail de Bruxelles, section néerlandophone, qui s'est prononcée récemment sur l'interprétation qu'il fallait donner à la loi du 10 mai 2007 et plus précisément au critère de l'état de santé actuel ou futur y contenu (voir pièce 6 de la défenderesse). Elle reprend les termes de la Cour dans ses conclusions et notamment le fait que le législateur entendait exclure la discrimination sur base de tests génétiques en utilisant ce critère mais aussi que l'intention n'était pas de faire référence à l'état de santé passé, étant donné que l'amendement en ce sens n'a pas été adopté.

La Cour du Travail d'Anvers n'en a pas jugé autrement dans un arrêt du 3 septembre 2008. Ayant à se prononcer sur les critères pouvant être retenus dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif en vue de la sélection des travailleurs à licencier, la Cour eut à déterminer si le passé médical pouvait être considéré comme étant un critère protégé et la Cour n'a laissé aucune place à l'équivoque :

« La loi anti-discrimination belge n'interdit la discrimination que sur base de l' « état de santé actuel ou futur ». Selon les termes exprès de la loi, il est évident que l' « état de santé passé » ne peut être retenu comme fondement d'une discrimination. L' « état de santé passé » n'a pas non plus été mentionné dans la nouvelle loi anti-discrimination du 10 mai 2007. »

Prétendre, comme le fait la partie adverse, dit la défenderesse, que l'état de santé passé se trouverait protégé par la loi anti-discrimination se heurterait ainsi directement au prescrit clair et univoque de la loi du 10 mai 2007.

À titre subsidiaire, la défenderesse confirme qu'il existe bien un but légitime et que les moyens appropriés pour y parvenir ont été utilisés.

En l'espèce, la défenderesse a pu se prévaloir d'un but légitime, à savoir pallier à la désorganisation du service dans lequel la demanderesse était employée et a cherché à atteindre ce but par des moyens appropriés et nécessaires, aucune alternative suffisamment satisfaisante n'étant envisageable.

1. But légitime : pallier à la désorganisation du service

Il ressort d'un examen de la jurisprudence en la matière qu'un licenciement peut être justifié par l'absence du travailleur lorsque cette absence affecte le fonctionnement de l'entreprise et par conséquent perturbe l'organisation du travail.

La défenderesse cite la jurisprudence à ce sujet.

En l'espèce, la défenderesse rappelle qu'elle est organisée en différents départements de taille différente. La demanderesse était affectée au département comptabilité, un département comptant très peu de collaborateurs. Seuls trois d'entre eux étaient en effet affectés à ce département.

Dès qu'un employé de ce département était absent, le travail de celui-ci devait être absorbé par les deux autres travailleurs du service. Les collègues de la demanderesse se trouvaient donc face à une surcharge de travail quasi systematique et n'avaient d'autres choix que d'effectuer des prestations de travail supplémentaires en raison de ses absences. La situation devenait encore plus grave lorsque l'un des deux collaborateurs restant était en vacances annuelles ou en congé de maladie. Dans cette hypothèse, la surcharge était tellement plus grande qu'elle devenait impossible à gérer.

Le témoignage de Madame [redacted] ancienne collègue de Madame [redacted], ne fait que confirmer cette analyse, celle-ci utilisant même le terme « insurmontable » pour qualifier la situation (voir pièce 3 de la défenderesse).

À cet égard, la partie adverse mentionne un avertissement qui aurait été envoyé à Madame [redacted] avant que Madame [redacted] ne soit licenciée. Par celui-ci, la défenderesse rappelait Madame [redacted] à l'ordre et l'enjoignait à respecter les horaires de travail en vigueur dans l'entreprise.

Il convient de replacer cet avertissement dans son contexte et de prendre en considération les faits réels existants entourant son envoi et non pas les suppositions et rumeurs entendues par la demanderesse.

Plus précisément, Madame () avait à l'époque, été autorisée à travailler depuis son domicile, afin de lui permettre de ne pas à avoir prendre de jours de congés supplémentaires. Lors des jours où celle-ci était présente dans l'entreprise, la société a dû constater qu'elle ne respectait pas l'horaire de travail de façon régulière. De manière tout à fait logique, un avertissement lui a donc été envoyé.

Ce dernier avertissement a immédiatement été contesté par l'intéressée par le biais des représentants syndicaux présents au sein de l'entreprise. Dans un courriel envoyé à l'administrateur délégué de la société, les représentants syndicaux s'expriment en ces termes : « *on ne tient pas compte du travail supplémentaire qu'elle fait en home working non seulement après ses heures mais aussi le week-end (pas de moyens de contrôle)* » (voir pièce 7 de la défenderesse).

Il n'est donc pas du tout contradictoire, dans le chef de la défenderesse, d'avoir fait parvenir cet avertissement et de soutenir en parallèle que Madame () avait dû, bon gré mal gré, absorber le travail non effectué par la demanderesse, Madame () ayant choisi de travailler à de nombreuses reprises depuis son domicile afin de s'assurer que le travail serait effectué.

Le Tribunal a également interrogé la défenderesse quant aux absences de Madame (). Ses absences peuvent être résumées comme l'indique le tableau dans les conclusions de la défenderesse, page 9.

Madame () semble reprocher à la défenderesse de ne pas prouver les absences de Madame () et le fait qu'elles auraient été injustifiées. La défenderesse n'a jamais postulé que ces absences seraient injustifiées et n'a dès lors pas l'obligation de le prouver.

Le Tribunal s'est également posé la question de savoir si les incapacités de la demanderesse avaient été vérifiées. En date du 7 juillet 2016, la société a effectivement invité un médecin de contrôle à visiter la demanderesse pour vérifier son incapacité et le médecin de contrôle a confirmé son incapacité (voir pièce 8).

La réalité de l'incapacité de la demanderesse n'est toutefois pas contestée par la défenderesse. L'aspect qui posait problème à la société n'était pas la réalité des incapacités mais l'effet disruptif pour le département de ses absences.

Pour cette même raison, la demanderesse n'a pas reçu d'avertissement au sujet de ses absences. Quelle en aurait été le sens : un avertissement formel quant à l'effet disruptif des absences n'aurait certainement pas eu d'effet bénéfique sur la santé de la demanderesse.

En plus de perdurer, dit la défenderesse, les absences de la demanderesse avaient également pour caractéristique d'être entrecoupées de phases de reprise de travail. Ainsi, en 2015 et 2016 les absences de la demanderesse étaient réparties sur 7 et 5 mois respectivement. Pour cette raison, il était difficile, si pas impossible, pour la défenderesse de s'organiser en vue de pallier aux absences de la demanderesse.

Les absences annoncées étant en effet sporadiques, la défenderesse ne savait pas prendre des mesures organisationnelles en vue d'assurer une gestion du service efficace en l'absence de la demanderesse, une prise en charge par d'autres collaborateurs de renfort n'était pas possible pour suivre les dossiers gérés par la demanderesse.

La défenderesse a également fait un tableau des absences de Madame [REDACTED] depuis 2014 jusqu'à la date de la rupture qui reflète le caractère irrégulier de ses absences (4 pages dans ses conclusions après réouverture des débats).

Le départ précipité de deux chefs comptables successifs en 2015 et 2016 n'a à cet égard, dit la défenderesse, eu aucun impact. En effet, les désorganisations observées ne relèvent pas tant d'un manque de personnel supérieur ou d'un manque de gestion efficace par ceux-ci mais plutôt d'un manque de main d'œuvre suffisante pour exécuter le travail devant être supervisé par des chefs comptables. Ces derniers, chargés de la répartition des tâches dans le département avaient à gérer précisément les absences de la demanderesse et devaient s'assurer que le travail de celle-ci soit pris en main par ses collègues de façon efficace, ce qui relevait pour ainsi dire, dit la défenderesse de l'impossible compte tenu des absences répétées de la demanderesse.

Pour la défenderesse, elle n'a pas eu d'autre choix que d'imposer des prestations supplémentaires aux collègues de la demanderesse, à chaque fois qu'elle était absente. En 2016, alors que 7 mois étaient déjà écoulés, la demanderesse avait déjà été absente 57 jours répartis sur 5 périodes d'incapacité distinctes. Ses collègues ne pouvaient plus continuer à supporter une telle surcharge de travail de manière récurrente. Face à la situation, et la désorganisation que ça engendrait, la défenderesse a pris la décision de licencier la demanderesse.

Lors de la dernière absence de la demanderesse, la défenderesse signale également qu'elle a engagé un interim manager (pour pallier à l'absence du chef comptable) depuis mars 2016 qui est resté jusqu'en juin 2017. Une nouvelle chef comptable, Madame [REDACTED], a été engagée le 11 juillet 2016. Monsieur [REDACTED] a été engagé comme comptable supplémentaire le 12 juin 2017 au moment du départ de l'intérim manager.

Il a été pallié par des mesures appropriées aux absences de la demanderesse comme possible.

La décision de licencier Madame [REDACTED] était donc entièrement justifiée par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, ce qui constitue un objectif légitime au sens de la loi du 10 mai 2007 et quant aux moyens pour y parvenir, ils étaient appropriés.

2. Moyens appropriés pour y parvenir : absence d'autres alternatives

La défenderesse a cherché à améliorer la situation dans l'entreprise. Toutefois, en raison de la connaissance nécessaire du fonctionnement du service comptabilité, les travailleurs extérieurs au service n'étaient pas en mesure de reprendre éventuellement les tâches de la demanderesse. Les initier au fonctionnement du département aurait pris trop de temps, et ce d'autant plus étant donné les périodes d'incapacité annoncées par la demanderesse qui ne permettait pas une formation efficace et une reprise de ses dossiers par des non-initiés.

L'engagement de travailleurs intérimaires n'était également pas possible à cette époque, pour les mêmes raisons tenant à la connaissance nécessaire de l'entreprise, des dossiers traités et des absences de courte durée et éparpillées dans le temps de la demanderesse.

En outre, dit la défenderesse, les propositions de travail à domicile ou de travail à temps partiel formulées par la demanderesse n'étaient pas envisageables à l'époque et s'accommodaient mal de la nature du travail à effectuer. Un des éléments essentiels que la défenderesse devait prendre en considération lors de la proposition de telles mesures à la demanderesse était bien entendu le bien-être de ses collègues directs. Quelle solution, dit la défenderesse, aurait été la plus préférable afin que ses collègues ne se trouvent pas dans une situation « insurmontable », afin d'éviter que toute la responsabilité du travail ne leur retombe dessus ? Une organisation du travail à temps partiel ou à domicile n'aurait pas permis d'éviter que les collègues soient surchargés de travail. Avoir un 3^{ème} membre de l'équipe à temps partiel ou en formule de travail à domicile n'aurait pas été possible dans ce département vu sa taille restreinte.

La demanderesse tente de faire croire que la désorganisation du département serait plus liée à la succession de deux chefs comptables plutôt qu'à ses absences répétées. Pour la défenderesse, cette succession n'a toutefois pas été une cause de désorganisation et ce pour les raisons suivantes :

- le chef comptable ne fait pas les mêmes tâches que celles de Madame [REDACTED], à savoir l'encodage et la facturation des ventes aux clients ;
- dans la chronologie, il y a toujours eu un responsable, soit un employé de la société, soit un chef ad interim. Ces chefs ad interim sont habitués à débarquer dans une société dont les systèmes ne leur sont pas connus et leur plus-value se trouve justement dans leur capacité d'absorber rapidement les pratiques de la société, de sorte à éviter la désorganisation ;
- la chronologie peut se résumer comme suit :
 - en 2014, Monsieur [REDACTED] a été engagé (agissant via sa société de management, par l'intermédiation de [REDACTED]) pour

intégrer la comptabilité (voir pièce 9 de la défenderesse). En même temps Madame [REDACTED], l'assistante de Madame [REDACTED], a été repositionnée pour reprendre une partie du travail de comptabilité ;

- Monsieur [REDACTED] a repris les responsabilités à partir de novembre 2015 (voir pièce 10) en qualité d'Accounting Manager ;
 - à partir de mars 2016, Monsieur [REDACTED] (agissant via sa société de management, par l'intermédiation de [REDACTED]) a repris les responsabilités de Monsieur [REDACTED] (voir pièce 11 de la défenderesse). Quelques mois plus tard, en juillet 2016, un autre profil très expérimenté, Madame [REDACTED] a été engagée en tant que Accounting & Reporting Manager (voir pièce 12) ;
 - Madame [REDACTED] a été licenciée le 19 juillet 2016. Étant donné qu'à ce moment-là, la société avait deux profils seniors et expérimentés en service au lieu d'un seul, la demanderesse n'a pas été directement remplacée. Il a été jugé opportun de d'abord laisser ces profils expérimentés remettre de l'ordre avant de recruter. En même temps, Madame [REDACTED] avait plus de disponibilité pour reprendre des tâches comptables : sa charge de travail dans le domaine des ressources humaines, plus particulièrement dans le travail administratif lié à l'engagement de nouveaux employés, avait fort diminué, car la société était en difficulté économique et engageait donc nettement moins qu'avant. Ce n'est qu'au départ de Monsieur [REDACTED], en juillet 2017, après avoir mis en place du controlling et après avoir analysé et tiré au clair les situations problématiques notamment au niveau de la facturation clients, qu'un remplaçant a été engagé, à savoir Monsieur [REDACTED] ;
- les affirmations de la société concernant le rôle de Monsieur [REDACTED] ne sont pas non plus contradictoires. Madame [REDACTED] devait s'occuper de la facturation des ventes. Suite à son départ, Madame [REDACTED] a repris cette activité mais elle ne s'en sortait pas : des tas de factures de l'époque de Madame [REDACTED] ne pouvaient pas être retrouvées. Dans le cadre d'un projet spécifique, Monsieur [REDACTED] s'est vu confier la tâche de faire une analyse concernant la facturation pour un client spécifique, et c'est à cette occasion qu'il a constaté le désordre dans les dossiers.

La défenderesse fait également état de l'audition de Madame [REDACTED]

Dans un jugement du 16 octobre 2018, le Tribunal avait rouvert le débats afin de permettre l'audition de Madame [REDACTED], qui auparavant avait déjà fait une déclaration écrite relative à l'effet des absences de Madame [REDACTED]

Dans un courriel du 8 février, réenvoyé le 11 mars 2019, le conseil de la société a communiqué au Tribunal le nom de Madame [REDACTED] comme témoin dans ce dossier.

Quant à l'organisation de l'audition, il était indiqué que Madame [REDACTED] souhaitait que celle-ci se déroule en l'absence de Madame [REDACTED] en raison des comportements de Madame [REDACTED] à son égard.

Il s'avère en effet que la pression exercée sur Madame [REDACTED] n'a pas été exagérée. Après l'envoi de la lettre, les syndicats de la société [REDACTED], ancien employeur de Madame [REDACTED], et plus particulièrement Monsieur [REDACTED] [REDACTED], représentant CNE de [REDACTED], ont « convoqué » Madame [REDACTED] pour discuter avec elle de son témoignage. Monsieur [REDACTED] était en possession d'une copie de la lettre adressée par la défenderesse au Tribunal citant Madame [REDACTED] comme témoin.

Suite à la confrontation avec le syndicat de [REDACTED], Madame [REDACTED] n'a plus souhaité témoigner dans ce dossier malgré le fait qu'auparavant, elle avait déjà fait une déclaration volontaire.

Le reproche de Madame [REDACTED], selon lequel la société aurait empêché l'audition de Madame [REDACTED] est donc totalement faux. La société ne demandait pas mieux que Madame [REDACTED] se fasse auditionner, pour qu'elle répète au Tribunal ce qu'elle a attesté dans son témoignage écrit, mais suite aux pressions mises sur elle par les syndicats de [REDACTED], elle n'a plus voulu être mêlée à ces faits.

Afin de pouvoir démontrer plus en détail la désorganisation créée par les absences de Madame [REDACTED], la défenderesse a également proposé le témoignage de deux autres employés de la société, à savoir Monsieur [REDACTED], qui a repris le suivi de la facturation après le départ de Madame [REDACTED], ainsi que Madame [REDACTED], Directeur RH & Administration.

Suite aux objections exprimées par les conseils de Madame [REDACTED], le Tribunal, autrement composé, a décidé de ne pas les auditionner.

La défenderesse enfin revient sur les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Étant donné que le Tribunal a également invité les parties à conclure sur les obligations pesant sur les épaules de l'employeur au regard de la loi du 4 août 1996 relative aux bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

À cet égard, la défenderesse considère avoir respecté ses obligations. À aucun moment, la demanderesse, ni les syndicats, n'ont suggéré que les incapacités de la demanderesse seraient liées aux conditions de travail.

La demanderesse n'occupant pas non plus un poste à risque, la défenderesse n'avait ni l'obligation ni la possibilité de faire examiner Madame [REDACTED] par le médecin du travail, initiative que seule la demanderesse pouvait prendre.

La possibilité pour l'employeur de démarrer un trajet de réintégration après une période ininterrompue de 4 mois d'incapacité de travail du travailleur a été introduite par le code du bien-être au travail, après le licenciement de Madame [REDACTED].

- Le Tribunal partage l'argumentation de la défenderesse ; le témoignage écrit de Madame [REDACTED] qui a, par ailleurs, subi des pressions du syndicat CNE de [REDACTED] d'où son refus de témoigner oralement hors des enquêtes est tout à fait clair : tout le travail reposait sur ses épaules lorsque la demanderesse était absente.

D'autre part, le syndicat qui a défendu Madame [REDACTED] lorsqu'on lui a envoyé un avertissement a bien fait état de travail supplémentaire ce qui démontre objectivement celui-ci.

La défenderesse a également prouvé par les tableaux figurant dans ses conclusions l'effet disruptif pour le département comptabilité des absences de la demanderesse. La défenderesse a dû subir des absences répétées de courte durée ; les absences de la demanderesse étaient entrecoupées de phase de reprise de travail ; il était difficile dès lors pour la défenderesse de s'organiser en vue de pallier aux absences de la demanderesse si celles-ci étaient sporadiques.

La défenderesse ne pouvait pas prendre non plus de mesures organisationnelles afin d'assurer une gestion du service plus efficace par une prise en charge par d'autres collaborateurs de renfort du suivi des dossiers gérés par elle, il fallait former ces collaborateurs, les initier au fonctionnement du département qui n'était pas connu d'eux ; l'engagement de travailleurs intérimaires s'avérait difficile en raison des absences de courte durée éparpillées dans le temps de la demanderesse.

Il est faux également de prétendre que la désorganisation du département aurait été liée à la succession de deux chefs comptables plutôt qu'aux absences répétées de la demanderesse ; la défenderesse a bien expliqué, dans les différents points ci-avant énoncés, que cette succession de deux chefs comptables n'a pas été une cause de désorganisation.

Les chefs comptables ne font pas les mêmes tâches que celles d'un comptable ; il y a toujours eu un responsable soit un employé de la société soit un chef ad intérim, qui sont habitués à débarquer dans une société dont les systèmes ne leur sont pas connus et qui étaient capables d'absorber rapidement les pratiques de la société de sorte à éviter le plus possible la désorganisation.

La partie défenderesse a bien énoncé la chronologie des remplacements et des engagements auxquels elle a procédé ; ceci démontre que la défenderesse avait un but légitime au licenciement : pallier à la désorganisation du service mais qu'en même temps elle a tout fait pour parvenir à régler la situation ; elle n'avait simplement pas d'autres alternatives que celles qu'elle a initiées.

Pour le Tribunal, la demande d'indemnité de protection n'est pas fondée.

B. Licenciement manifestement déraisonnable

- La demanderesse reprend la définition du licenciement manifestement déraisonnable et en ce qui concerne le motif tiré de l'aptitude ou de la conduite du travailleur, souligne que, selon la jurisprudence, ne peuvent, en tant que tels, être tenus pour une inaptitude : une incapacité de travail, une surcharge pondérale, un état diabétique, un état séropositif, etc. De même, une liste des absences prises par le travailleur ne suffit pas, à elle seule, à établir une inaptitude.

Lorsque l'incapacité de travail est occasionnelle et limitée dans le temps, elle a pour effet de suspendre le contrat de travail et elle ne constitue pas par elle-même un motif valable de licenciement. En effet, il n'y a pas d'inaptitude physique du travailleur à exécuter le contrat de travail, mais simplement une cause de suspension de celui-ci. Un employeur qui licencie un travailleur pour ce motif s'expose à ce que ce licenciement soit manifestement déraisonnable : il n'est pas lié à l'aptitude du travailleur et n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Dans un arrêt du 2 novembre 2009, la Cour du Travail de Bruxelles a estimé que :

« Un licenciement dû à une longue absence pour cause de maladie n'est pas lié à la conduite ni à l'aptitude du travailleur au sens de l'article 63 de la L.C.T. En cas de maladie, le contrat de travail peut seulement être suspendu. L'employeur n'a le droit de rompre le contrat de travail pour cause de maladie que seulement après six mois de maladie. »

La Cour du Travail également citée par la demanderesse a considéré également que :

« Le constat d'une incapacité de travail, voir même de plusieurs incapacités, ne permet pas de conclure à une inaptitude du travailleur, l'incapacité ne pouvait être confondue avec l'inaptitude ; toutefois l'inaptitude peut éventuellement être déduite d'incapacité(s) résultant d'une maladie invalidante ou dont la gravité ne permettrait plus au travailleur d'exercer le travail convenu. » (Cour du Travail de Bruxelles, 6^{ème} chambre, 22/11/2010, J.T.T., 2011, p. 140)

Pour la demanderesse, si la preuve du motif invoqué n'est pas établie le licenciement doit être considéré comme étant intervenu sans motif. Un tel licenciement est bien entendu déraisonnable.

Pour la demanderesse, le licenciement de la demanderesse n'était pas lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ni aux nécessités de l'entreprise et il n'aurait pas été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La défenderesse ne prouve pas que le licenciement est en lien avec les nécessités de l'entreprise.

Elle n'apporte pas de preuves que les absences de la demanderesse désorganisaient réellement l'entreprise. Elle se contente de l'alléguer.

Pour la demanderesse, son licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable et elle réclame une indemnité de **19.683,69 €** de 17 semaines de rémunération.

- La défenderesse rappelle que les motifs ayant mené au licenciement de Madame ██████████ ont trait aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise et du service dans lequel celle-ci était employée.

Comme il a déjà été exposé, les absences de la demanderesse, couvertes par des certificats médicaux successifs, ont eu un impact négatif sur l'organisation du département dans lequel elle était affectée. Ses tâches devaient être absorbées par ses collègues, générant une surcharge de travail trop importante pour ceux-ci et aucune marge pour pallier à d'autres éventuels imprévus.

Le fait que les périodes d'incapacité de la demanderesse étaient successives et entrecoupées de périodes de prise de travail, plus ou moins longues, ne permettait pas à la défenderesse de mettre en place des systèmes de répartition du travail alternatifs ou de mobiliser des travailleurs supplémentaires.

Le Tribunal du Travail de Louvain a estimé qu' « *un employeur, confronté à de multiples absences et non pas à une plus longue période d'incapacité dans le cadre de laquelle il pourrait procéder plus facilement à la prise de mesures adéquates relatives au remplacement du travailleur et qui invoque que cette absence implique des problèmes organisationnels, peut raisonnablement décider de rompre la relation de travail.* » (voir Tribunal du Travail de Bruxelles, 1/06/2017, R.G. 15/973/A).

Pour la défenderesse, elle était face à un véritable dilemme, soit continuer à employer Madame ██████████ au détriment du bien-être de ses collègues directs ou procéder à son licenciement et rechercher une nouvelle présence efficace au sein du département comptabilité.

Même à supposer que la demanderesse reprenne le travail à temps partiel, le bien-être de ses collègues ne pouvait pas non plus être garanti. Dans une situation similaire, il a pu être jugé que « *lorsque l'absence d'une travailleuse, suivie par une reprise d'un nouveau régime de travail réduit, causait de l'insatisfaction dans le chef de ses collègues, il ne peut pas être exclu (...) qu'un employeur normal et raisonnable prenne également la décision de licencier (la travailleuse)* » (voir Tribunal du Travail d'Anvers, 29/06/2016, R.G.15/1386/A).

La défenderesse cite encore d'autres jurisprudences dont notamment celle de Louvain qui signale que l'organisation de la société et du processus de travail vise l'efficacité économique et la rentabilité et une société peut estimer, de manière raisonnable, que l'absence de rentabilité d'un travailleur a une influence négative et cause de véritables désagréments et que la décision de licenciement est en lien avec les nécessités de l'entreprise.

- Pour le Tribunal, le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable et en rapport avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et du service dans lequel la demanderesse était employée.

La preuve en est rapportée par la défenderesse dans ses tableaux, témoignage et pièces du dossier, de même que par les engagements qu'elle a initiés et leur chronologie.

Ses absences répétées avaient un impact négatif sur l'organisation du département dans lequel elle était affectée ; ses tâches ne pouvaient plus être absorbées par ses collègues, générant une surcharge de travail trop importante pour ceux-ci et l'employeur n'avait guère de possibilité de pallier à d'éventuels imprévus comme des congés ou des maladies d'autres travailleurs ; le fait que les périodes d'incapacité de la demanderesse étaient successives et entrecoupées de périodes de reprise de travail plus ou moins longues ne permettaient pas à la défenderesse de mettre en place des solutions alternatives ou de mobiliser des travailleurs supplémentaires.

Cette demande est également non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal:

Statuant contradictoirement,

- Déclare la demande recevable mais non fondée.
- **Établit l'absence de discrimination fondée sur l'état de santé.**
- Déclare la demande y relative non fondée.
- Déclare la demande relative à l'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable non fondée.
- Condamne la partie demanderesse aux dépens de la partie défenderesse, liquidés à 3.000 € et à 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (déjà versés).