

**TRIBUNAL DU TRAVAIL  
DE BRUXELLES  
DU 10 MAI 2023**

2<sup>e</sup> chambre

EN CAUSE :

Monsieur F. D. , RN: (...),  
domicilié (...),  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me Anne-Charlotte PONTEVILLE loco Me Bernard DEWIT, avocats ;

CONTRE :

L'ASBL S. , BCE: (...),  
dont le siège social est situé (...),  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me Laurence DEPAEPE loco Me Dominique CLAES, avocats ;

\*\*\*\*\*

I. La procédure

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 13 mars 2023.

Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

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

- la requête enregistrée au greffe le 6 juillet 2021;
- l'ordonnance 747§2 du 8 octobre 2021;
- les conclusions de synthèse déposées par l'ASBL S. le 10 novembre 2022 ;
- les conclusions déposées par Monsieur F. D. le 12 septembre 2022 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

## II. L'objet de la demande

Dans ses dernières conclusions, Monsieur F. D. demande au Tribunal :

«A titre principal

Entendre condamner S. au paiement de la somme de 30.461,46 €, sous toutes réserves entre d'autres avantages extralégaux non encore calculés à ce stade à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;

A titre subsidiaire

Entendre condamner S. au paiement de la somme de 19.917,11 €, sous toutes réserves entre d'autres avantages extralégaux non encore calculés à ce stade à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Sous réserves de majoration ou de diminution en cours d'instance et sous réserves de tous autres moyens de fait et de droit à faire valoir en temps et lieux.

S'entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement, même avec affectation spéciale.

S'entendre condamner la partie défenderesse au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à son montant de base, soit 2.800 €. »

## III. La procédure

Le 10 avril 2017, Monsieur D. est entré au service de l'ASBL S. dans le cadre d'un contrat de travail d'employé en qualité d' « Administrator IT experienced ».

Son supérieur hiérarchique direct était Monsieur S. C..

Le 18 février 2020, Monsieur D. a été reconnu en incapacité de travail en raison d'un burnout.

Le 28 avril 2020, Monsieur D., « I&S Assistant Director », a adressé un courriel à Madame R., intitulé « Motivation F. » auquel était joint un dossier, « F.d.», créé le 16 avril 2020 et clôturé le 27 avril 2020, dont l'auteur était Monsieur L..

Ce dernier avait été recruté comme « Teamleader » pour l'équipe « Knowledge management » le 16 mars 2020 et a pris la direction de l'équipe au 1<sup>er</sup> juillet 2020

Le 10 juillet 2020, Monsieur D. a envoyé un courriel à Madame R. selon lequel :

« (...)Template de licenciement - Voilà la proposition j'ai rédigé la partie conclusion à défaut d'avoir trouvé le temps chez S. de la remplir avant son congé parental. A voir ce que vous en pensez (licenciement, redirection,...) ».

Le 27 juillet 2020, l'ASBL S. a notifié à Monsieur D. sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 13 semaines de rémunération.

Le formulaire C4 renseigne comme motif précis du chômage : « Ne répond pas aux exigences de la fonction - Pas assez d'évolution - Intégration difficile dans l'équipe - Arrivées tardives fréquents » (Sic).

Le 26 août 2020, l'organisation syndicale de Monsieur D. a écrit à l'ASBL S. pour lui demander les motifs concrets ayant conduit au licenciement.

Le 30 septembre 2020, l'ASBL S. a écrit à Monsieur D. :

« Vous êtes entré en service chez S. le 10 avril 2017 en tant que Monitoring Operations Services Officer au sein de l'équipe Monitoring. En ce qui concerne l'exercice de votre fonction, il a été constaté que vous n'aviez pas atteint le niveau requis pour l'exercice de votre fonction. Qualitativement, votre travail laissait à désirer. Ainsi, vous éprouviez des difficultés à appliquer les procédures de résolution des incidents dans les délais. Vous aviez souvent besoin de l'aide de vos collègues pour accomplir des tâches opérationnelles de base. Vos prestations dans le cadre des> interventions en service de garde ne répondaient pas aux attentes. Quantitativement, vous exécutiez nettement moins de tâches de changements que vos collègues. Sans compter que la communication avec les membres de votre équipe se déroulait difficilement.

Dans le cycle dévaluation de 2018, il avait déjà été mentionné que vos prestations ne répondaient pas totalement aux attentes et que vous n'aviez atteint qu'une partie des objectifs. Quant au cycle d'évaluation de 2019, l'évaluation finale disait « Peut s'améliorer, répond à certains objectifs et attentes fixés mais manque d'autonomie ». Les points d'amélioration vous ont été communiqués. Vous avez également été invité à mieux vous accorder avec votre équipe afin de promouvoir la collaboration.

De plus, vous ne respectiez pas les accords relatifs aux horaires variables et aux pointages. Vous arriviez systématiquement en retard au travail et enfreigniez donc les dispositions du règlement de travail. Il a ainsi été constaté que vous êtes arrivé environ 70 fois (I) en retard au travail en 2019. Ceci vous a été signalé à plusieurs reprises par votre teamleader. Hélas, la situation n'a fait qu'empirer début 2020.

Malheureusement, nous n'avons pas pu constater une amélioration suffisante et, au vu de tous ces éléments, la poursuite de la collaboration professionnelle nous est apparue impossible. Les raisons ci-dessus ont dès lors conduit à la résiliation de votre contrat de travail le 27 juillet 2020. ».

Le 5 mars 2021, le conseil de Monsieur D. a contesté les motifs invoqués pour justifier le licenciement de son client et a réclamé des dommages et intérêts ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif :

« Vous appuyez votre argumentation sur les évaluations de mon client alors que ce dernier ne les a jamais reçues... (...)

Il est par ailleurs étonnant de lire que des problèmes existaient depuis de très nombreux mois (voire des années) mais que vous n'en avez jamais fait état par écrit à mon client si ce n'est lors de son licenciement alors que ce dernier ne travaillait pas à ce moment-là et qu'aucun reproche ne pouvait lui être adressé à cette occasion. (..)

Je constate également que le licenciement intervient alors que mon client est en congé maladie depuis le mois de février 2020 et qu'aucun reproche actuel n'est formulé à son encontre, les reproches invoqués datant d'avant. (...)

Force est donc de constater que vous avez licencié mon client pendant un congé maladie en lien avec sa maladie, ce qui est contraire au rescrit légal. (..)

Par ailleurs, mon client estime également avoir été licencié de manière totalement abusive. (..)

Tout d'abord, mon client a été licencié non par son chef direct mais par un supérieur avec lequel il n'a jamais eu le moindre contact.

Il est étonnant de constater que le 21 juillet 2020, Monsieur C., supérieur direct de Monsieur D. , lui adresse un SMS lui demandant quand il reviendra travailler. Ce message va donc en totale contradiction avec le licenciement qui interviendra moins d'une semaine plus tard.

Ensuite, mon client est tombé en burnout au vu de la gestion plus que catastrophique de votre société.

En effet, mon client a initialement été engagé dans une équipe composée de 5 personnes et devait assumer des gardes à raison d'une à deux fois par mois.

Or, il se fait que l'équipe s'est vue réduite à deux personnes et que mon client a donc été contraint d'assurer des gardes tous les deux jours, en étant appelé toutes les deux heures. (...)

Au vu de la charge de travail qui lui était imposée, mon client 'na malheureusement pas su y faire face et s'est donc retrouvé, malgré lui, et en l'absence de management de ses supérieurs, en burnout. »

Le 17 mai 2021, le conseil de l'ASBL S. a répondu que sa cliente contestait formellement les reproches avancés et qu'elle ne donnerait pas suite aux réclamations de Monsieur D. .

Le 1er juillet 2022, Monsieur D. a introduit la présente procédure.

#### IV. La discussion

##### 1. La position des parties

Monsieur D. soutient que son licenciement est discriminatoire :

- il apporte des indices concordants laissant présumer l'existence d'une discrimination ;
- l'ASBL S. n'établit pas qu'il n'y aurait pas eu de discrimination.

L'ASBL S. affirme que le licenciement de Monsieur D. n'est pas lié à son état de santé :

- les éléments avancés par Monsieur D. ne suffisent pas à présumer une discrimination ;
- elle prouve que le licenciement de Monsieur D. repose sur des motifs étrangers à son incapacité de travail.

##### 2. La décision du Tribunal

###### 2.1. Les principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail.

Son article 3 explique que la loi « a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ».

Selon l'article 5, §2, 3°, la loi s'applique entre autres « aux dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».

L'article 14 de la loi prohibe toute discrimination sur base des critères protégés.

Son article 4,6° définit la discrimination directe comme étant « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Ainsi, pour qu'il y ait une discrimination directe, il faut la réunion de trois éléments :

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

La discrimination directe peut tant être observée entre le travailleur présentant le critère protégé et les travailleurs ne présentant pas ce critère défavorable qu'au sein d'un groupe de personnes marquées par le même critère protégé. (En ce sens, CT Bruxelles, 12 juillet 2022, RG 2019/AB/450 ; CT Bruxelles, 10 septembre 2019, RG 2018/AB/23, JTT, 2019, 482)

Une mesure de licenciement qui est dictée partiellement par l'état de santé actuel ou futur suffit à conférer au licenciement un caractère discriminatoire. (En ce sens, CT Bruxelles, 12 juillet 2022, RG 2019/AB/450; CT Bruxelles, 10 septembre 2019, RG 2018/AB/23, JTT, 2019, 482 ; CT Liège, 13 septembre 2017, RG 2017/CL/4)

Les articles 7 à 13 concernent les motifs de justification.

Ainsi, conformément à l'article 7, « toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ».

L'article 18 traite de l'indemnisation du préjudice.

Il prévoit que la victime a le choix entre une indemnisation forfaitaire et une indemnisation correspondant au dommage réellement subi.

En ce qui concerne l'indemnisation forfaitaire, l'article 18, §2, 2° dispose que l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice moral et matériel « équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ».

L'article 28, §1<sup>er</sup> de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une 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 discrimination ».

Par conséquent, la charge de la preuve s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (ou que cette discrimination était dûment justifiée).

Le Tribunal ne peut tirer une présomption que d'un fait prouvé et non pas seulement allégué : la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit démontrer la réalité des faits qu'elle invoque et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination.

Néanmoins, le Tribunal rejoint la jurisprudence selon laquelle il « convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre (...) Dans sa recherche de la vérité, la jurisprudence accepte de prendre en compte les circonstances dans lesquelles une personne protégée a été victime d'un traitement défavorable pour en déduire la preuve d'une présomption de discrimination liée à un critère protégé (...) ». (CT Bruxelles, 8 janvier 2020, RG 2017/AB/97, <http://www.terralaboris.be>)

## 2.2. Leur application

La chronologie des faits et des indices concordants permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur l'état de santé de Monsieur D. .

En effet,

- avant son licenciement, Monsieur D. n'a reçu aucun avertissement ;
- au moment de son licenciement, Monsieur D. était en incapacité de travail depuis le mois de février 2020 ;
- aucun élément du dossier ne prouve que le licenciement aurait été envisagé avant le début de l'incapacité de travail ;
- le courrier du 30 septembre 2020 ne formule aucun reproche concret postérieur à l'évaluation de 2019 à l'encontre de Monsieur D. .

De son côté, l'ASBL S. ne démontre pas que le licenciement serait sans lien avec l'état de santé de Monsieur D. .

Dans le courrier de motivation du licenciement du 30 septembre 2020, l'ASBL S. se fonde sur les évaluations 2018 et 2019 ainsi que sur le non-respect des accords relatifs aux horaires variables et aux pointages.

Monsieur D. affirme ne pas avoir eu connaissance des évaluations et ne pas avoir intégré ses propres commentaires dans ceux-ci.

Le Tribunal estime que cela est peu vraisemblable car l'ASBL S. dépose un extrait du M. eHR, les rapports comprennent une auto-évaluation, le rapport relatif aux prestations de 2018 mentionne des souhaits de carrière et le rapport de 2019 renseigne que Monsieur D. « a envoyé le rapport le 11 septembre 2019 » et que S. C. « a signé l'entretien en cours le 13 janvier 2020 ».

L'appréciation finale de 2018 précise :

- en ce qui concerne l'exercice de la fonction : « Les domaines de responsabilité sont remplis de manière efficace et avec précision ainsi que dans le respect du timing et du budget convenus. Dépasse de temps en temps les attentes » ;
- en ce qui concerne les objectifs : « Le niveau de performance répond partiellement aux attentes et/ou une partie des objectifs n'est pas atteinte. Un plan de développement doit être établi pour améliorer la performance » ;
- en ce qui concerne l'appréciation finale-Globale : « Bon collaborateur, répond aux objectifs et attentes fixés ». (Souligné par le Tribunal)

Le Tribunal souligne que le dossier ne contient aucune trace de la mise en place d'un plan de développement visant à améliorer les performances de Monsieur D. .

L'entretien d'évaluation de 2019 renseigne que :

- les deux objectifs d'entreprise sont atteints ;
- sur les deux objectifs d'équipe, un est atteint et l'autre est atteint avec commentaires

L'appréciation finale de 2019 indique :

- en ce qui concerne l'exercice de la fonction : « Les domaines de responsabilité sont remplis grâce à une aide ponctuelle. Des conseils et un encadrement régulier sont nécessaires » ;
- en ce qui concerne les objectifs : « Atteint de façon constante les objectifs dans les délais et budgets convenus, et les dépasse de temps en temps » ;
- en ce qui concerne l'appréciation finale-Globale : « Peut s'améliorer, répond à certains objectifs et attentes fixés mais manque d'autonomie » (et donc pas « Insuffisant ») (Souligné par le Tribunal) ;
- en ce qui concerne l'explication de l'appréciation finale : « F. exécute ses tâches au sein de l'équipe avec régularité mais certains aspects sont à travailler. Il gagnerait à se synchroniser avec le reste de l'équipe. Le taux d'absentéisme est à surveiller. »

Le courrier du 30 septembre 2020 explique :

« Quant au cycle d'évaluation de 2019, l'évaluation finale disait « Peut s'améliorer, répond à certains objectifs et attentes fixés mais manque d'autonomie ». Les points d'amélioration vous ont été communiqués. Vous avez également été invité à mieux vous accorder avec votre équipe afin de promouvoir la collaboration.

(...)

Malheureusement, nous n'avons pas pu constater une amélioration suffisante et, au vu de tous ces éléments, la poursuite de la collaboration professionnelle nous est apparue impossible. »

A cet égard, le Tribunal relève que, selon les mentions figurant au bas du rapport d'évaluation de 2019, celui-ci n'aurait été signé par Monsieur C. que le 13 janvier 2020 or Monsieur D. est tombé en incapacité de travail le 18 février 2020.

Dans ces circonstances, comment l'ASBL S. aurait-elle raisonnablement pu constater une absence d'amélioration suffisante rendant, comme elle l'affirme, la collaboration professionnelle impossible ?

D'ailleurs, l'ASBL S. n'explique pas quels éléments concrets lui auraient permis d'arriver au constat négatif d'absence d'amélioration suffisante.

Elle ne dépose aucune pièce probante faisant état de prestations de qualité insatisfaisante en 2020.

La seule plainte qui émanerait d'un collègue date du 20 juillet 2019 (avant l'évaluation), est anonymisée et n'est confirmée par aucun témoignage ni par aucune pièce probante (comme, par exemple, une comparaison du nombre de résolution d'incidents entre Monsieur D. et ses collègues).

En outre, Monsieur D. n'a pas été interpellé par son employeur suite à ce courriel.

Quant au grief relatif aux horaires, la lettre de motivation du licenciement indique :

« De plus, vous ne respectiez pas les accords relatifs aux horaires variables et aux pointages. Vous arriviez systématiquement en retard au travail et enfreigniez donc les dispositions du règlement de travail. Il a ainsi été constaté que vous êtes arrivé environ 70 fois (1) en retard au travail en 2019. Ceci vous a été signalé à plusieurs reprises par votre teamleader. Hélas, la situation n'a fait qu'empirer début 2020 ».

L'ASBL S. démontre que, dès le mois d'avril 2017, Monsieur D. arrivait régulièrement en retard.

Pourtant, aucun avertissement n'a été adressé à Monsieur D. alors que le règlement de travail prévoit :

- que les comptes horaires sont établis au jour le jour en fonction des temps enregistrés (art. 8-A-5) ;
- que si, à la fin du mois, le débit d'heures est supérieur à 8 heures, ou en cas de retards répétés, le Directeur du personnel peut soit imposer un horaire fixe, soit appliquer une des mesures disciplinaires prévues à l'article 24 du Règlement de travail (art.8-A-6) à savoir l'avertissement écrit, le blâme écrit, la suspension du traitement de 1 à 5 jours maximum.

Dans le même sens, le rapport d'évaluation de l'année 2019 ne fait pas «état d'un problème relatif aux gardes.