

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 16 MAI 2018

EN CAUSE :

Monsieur R. M.,  
domicilié X à X,  
partie demanderesse, comparissant par Me M. M., avocat ;

CONTRE :

LE T. R. M., organisme d'intérêt public fédéral parastatal de type B, représenté par son Directeur Général en fonction, sous le n° BCE :X,  
dont les bureaux sont situés X à BRUXELLES,  
partie défenderesse, comparissant par Me G. B., loco Me C. V. O., avocats ;

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

### I. PROCEDURE

Le 18 mars 2016, Monsieur R. M. a cité LE T. R. M., ci-dessous le « TRM », à comparaître devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le 1 avril 2016, le Tribunal a rendu une ordonnance sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire.

Le 12 juillet 2016, le TRM, a déposé des conclusions.

Le 3 octobre 2016, Monsieur M. a déposé des conclusions.

Le 31 octobre 2016, le TRM a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 1er décembre 2016, Monsieur M. a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 3 décembre 2016, le TRM a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Les conseils de Monsieur M. et du TRM ont comparu et ont été entendus à l'audience du 22 février 2017.

Le 22 mars 2017, le Tribunal a prononcé un jugement de réouverture des débats. Le 21 juin 2017, le TRM a déposé des conclusions sur réouverture.

Le 20 septembre 2017, Monsieur M. a déposé des conclusions sur réouverture des débats.

Le 21 décembre 2017, le TRM a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse sur réouverture.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience du 21 mars 2018 lors de laquelle elles n'ont pas pu être conciliées.

Le dossier a été pris en délibéré.

## OBJET DE LA DEMANDE

La demande originaire de Monsieur M. était formulée comme suit :

- payer la somme de 2.257,96 € à titre d'amende civile ;
- payer la somme de 19.192,78 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
- payer la somme de 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus de droit ;
- délivrer les documents sociaux dans les 8 jours à partir du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500 € par jour de retard ;
- payer les intérêts judiciaires ainsi que les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;

Le 22 mars 2017, le Tribunal a dit la demande recevable et :

- a dit non fondées les demandes tendant à entendre condamner le TRM à :
  - o payer la somme de 2.257,96 € à titre d'amende civile ;
  - o payer la somme de 19.192,78 € à titre de licenciement manifestement déraisonnable ;
  - o délivrer les documents sociaux dans les 8 jours du prononcé sous peine d'astreinte ;
- avant dire droit pour le surplus, a ordonné la réouverture des débats afin que les parties examinent la demande sous l'angle de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination au cas d'espèce

Dans ses dernières conclusions, Monsieur M. demande au Tribunal de :

- dire pour droit que le préjudice subi peut être évalué à la somme de 50.000
- dire que le licenciement intervenu le 6 octobre 2015 est constitutif d'une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 ;
- par conséquent, condamner le TRM à lui payer la somme forfaitaire correspondant à six mois de salaire brut soit 28.050,90 € ;
- prendre acte de sa demande additionnelle quant à la remise de documents sociaux ;
  
- condamner le TRM à lui remettre les documents sociaux dans les 8 jours à partir du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 500 € par jour de retard ;
- condamner le TRM aux intérêts judiciaires ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- dire le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution et avec exclusion de tout cantonnement.

## III. RAPPEL DES FAITS

Le 1er août 1981, Monsieur M. est entré au service du TRM en qualité de soliste 4ème trompette.

Le 23 juin 2015, le Conseil d'administration du TRM s'est réuni, le compte-rendu daté du 15 septembre 2015 indique :

« Communications du directeur personnel et administration

Départs anticipés/allocation de chômage et complément de l'employeur (SCC)

Le directeur du personnel et de l'administration indique que nous sommes confrontés à un vieillissement de notre personnel. 70 personnes auront 60 ans entre aujourd'hui et le 31 12 2018. 21 personnes auraient des difficultés pour poursuivre leur métier jusque 65 ans.

A la demande du conseil d'administration, la direction s'est concentrée uniquement sur les personnes avec des problèmes physiques indépendants de leur volonté. Ces problèmes physiques pourraient nuire à la qualité artistique. Nous comptons ainsi : 9 personnes (5 musiciens, 1 choriste et 3 techniciens).

Le directeur du personnel et de l'administration comprend la sensibilité de ce point mais demande tout de même au conseil d'accepter cette demande. Ces personnes ont participé à la gloire de la Monnaie. Nous souhaitons leur proposer une solution socialement et financièrement acceptable ».

Le 29 septembre 2015, Monsieur M. a écrit au Directeur du personnel du TRM :

« Suite à votre convocation du vendredi 25 septembre 2015 à 11H15 et à l'entretien qui a eu lieu dans votre bureau (à cette date) concernant vos nouvelles directives à mon égard au sein de l'orchestre de la Monnaie, je tenais à vous signaler qu'à ce jour, je n'ai reçu aucun courrier faisant suite à cette entrevue ».

Le 6 octobre 2015, le TRM a notifié son congé à Monsieur M. :

« Nous vous informons de notre décision de mettre fin au contrat de travail nous unissant avec préavis dans le cadre de l'accord « Mesures d'accompagnements des employés ayant atteint un certain âge lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur ».

Le préavis d'une durée de 33 mois et 11 semaines prendra cours le 12 octobre 2015. Vous êtes libéré de vos prestations à cette date ».

Le même jour, Monsieur M. a envoyé un courrier au Directeur Général du TRM :

« Ce mardi 06 octobre, je me suis présenté au Cirque Royal pour participer, l'après-midi, à une répétition « scène et orchestre ».

Grande fut ma stupéfaction de m'entendre dire qu'il n'y avait plus de place pour moi dans l'orchestre et que j'avais été remplacé par un jeune musicien.

L'intendante et le régisseur m'ont confirmé qu'ils avaient reçu des instructions en ce sens.

Je n'ai moi-même jamais été avisé ni d'un changement de fonction ni a fortiori d'un congédiement.

Je dois dès lors constater que vos services m'empêchent d'exécuter mon travail : cette attitude doit être interprétée comme une rupture fautive de mon contrat d'emploi (...) »

Le 19 octobre 2015, le Directeur du personnel du TRM a envoyé à Monsieur M. un courrier expliquant les modalités financières de la rupture du contrat :

« Après la période de préavis, vous aurez le statut de chômeur âgé.

Vous recevrez mensuellement, une indemnité complémentaire, prise en charge par le T.R.M. afin de vous fournir un revenu garanti jusqu'à l'âge de 65 ans suivant les mêmes conditions que celles établies dans l'accord « Mesures d'accompagnements des employés ayant atteint un certain âge lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur ».

Le calcul se fait de la manière suivante : (...) »

Le 21 octobre 2015, le conseil de Monsieur M. a écrit au Directeur Général du TRM pour lui demander les motifs ayant conduit au licenciement.

Le 23 octobre 2015, le Directeur du personnel du TRM a répondu au courrier du 6 octobre 2015 de Monsieur M. :

« Vendredi 25 septembre 2015, je vous ai fait part de la décision de la direction du TRM de vous mettre dans les « mesures d'accompagnement pour certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur » le nom officiel du système RCC (Régime de Chômage avec Complément de l'employeur).

Cette décision vous a été notifiée par lettre recommandée du 6 octobre 2015 et dont le préavis démarrait le 12 octobre 2015. Lors de la réunion du 25 septembre ainsi que dans la lettre recommandée, il était clair que vous étiez libéré de prestations dès le moment de l'annonce.

Il est donc un peu étrange de lire dans votre lettre du 6 octobre (...)

Je suppose qu'un malheureux échange de nos courriers respectifs est à la base de ce malentendu. Je vous confirme qu'à la fin du préavis, dans lequel vous êtes libéré de prestations, il vous sera octroyé les avantages du règlement susmentionné, à condition bien évidemment que vous acceptiez les modalités de ce départ anticipé accompagné ».

Le 5 novembre 2015, le TRM a écrit au conseil de Monsieur M. :

« Le 15 septembre 2015, le Conseil d'Administration du TRM, a marqué son accord pour que quelques travailleurs soient mis dans des « mesures d'accompagnement pour certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur à cause des difficultés de poursuivre l'exécution du contrat de travail pour des raisons médicales, physiques ou artistiques ».

Monsieur M., trompettiste, appartient à cette catégorie (...) ».

Le 28 décembre 2015, le conseil de Monsieur M. a répondu :

« Votre courrier, pour le moins laconique, ne donne aucun élément concret permettant d'expliquer le licenciement ».

Le 17 février 2016, il a adressé un rappel.

Le 18 mars 2016, Monsieur M. a cité le TRM à comparaître devant le Tribunal.

#### IV. DISCUSSION

##### 1. Position des parties

Position de Monsieur M.

Monsieur M. affirme que le TRM a abusé de son droit de le licencier, ce qui lui a causé un préjudice :

- le droit de licencier a été détourné de ses objectifs :
- o le motif du licenciement est contesté et est injustifié : les difficultés invoquées pour l'exécution du contrat ne sont pas établies et ne correspondent pas à la réalité, aucun avertissement ne lui a jamais été adressé, le Conseil d'administration n'était d'ailleurs pas à même de juger de ses qualités artistiques ;
- o le licenciement est en réalité uniquement fondé sur l'atteinte d'une limite d'âge (décision du 23 juin 2015) ce qui n'est pas un objectif légitime ;
- o le règlement interne n'a pas été respecté : le chef d'orchestre n'est pas intervenu dans la décision, les délégués syndicaux n'ont pas été informés et la commission artistique n'a pas été invitée à se prononcer ;
- les circonstances qui entourent le licenciement sont abusives :
  - o un délai de 15 jours s'est écoulé entre l'entrevue du 25 septembre 2015 et la réception de la lettre de rupture, ce qui l'a laissé dans l'incertitude ;
  - o le 6 octobre 2015, il a été humilié publiquement lorsqu'il a été prié de quitter le lieu de la répétition, devant tous les membres de l'orchestre ;
  - o la décision du TRM a brisé sa carrière ;
- il a subi un préjudice distinct de celui couvert par le préavis : le licenciement a brisé le lien quasi familial qui existait entre lui et l'orchestre, le déroulement des faits et le mépris qui lui a été témoigné ne sont pas dignes d'une institution prestigieuse, Lui ont causé incertitude, stress et humiliation.

En outre, il soutient qu'il a été discriminé sur base d'un critère protégé :

- la discrimination résulte de la décision du conseil d'administration du 23 juin 2015 qui fait référence à l'âge supposé élevé d'une partie du personnel et cible les personnes qui atteindront l'âge de 60 ans entre le 23 juin 2016 et le 31 décembre 2018 ;
- cette distinction artificielle et illégitime ne repose sur aucun critère objectif et crée une différence de traitement injustifiée ;
- la distinction n'est fondée sur aucune exigence professionnelle essentielle et déterminante : aucune pièce du dossier ne vient étayer quelles difficultés (médicales, physiques ou artistiques) seraient à l'origine de son licenciement ;
- il dépose des attestations prouvant ses performances artistiques irréprochables.

#### Position du TRM

Le TRM fait valoir que le licenciement est raisonnable et fondé sur des motifs suffisants :

- lors de la réunion du Conseil d'administration du 23 juin 2015, il a été décidé de licencier neuf personnes rencontrant des difficultés artistiques et/ou physiques qui les empêchent de poursuivre correctement leur métier jusqu'à 65 ans, moyennant un complément aux allocations de chômage payé par l'employeur ;
- la qualité des prestations de Monsieur M. avait commencé à décliner et à ne plus atteindre le niveau requis ce qui était problématique et avait fait l'objet de remarques orales ;
- il avait indiqué à Monsieur M. qu'il percevrait, après la période de préavis d'une indemnité complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans (1.285,53 € nets par mois) et que les années jusqu'à l'âge de 65 ans seraient considérées comme des années de travail pour le calcul de la pension complémentaire ;
- il a ensuite été précisé à Monsieur M. qu'il ne bénéficierait pas des avantages s'il n'acceptait pas ces modalités, ce qu'il a manifesté en introduisant la procédure.

Il indique qu'il n'a pas abusé de son droit de licencier :

- le droit de licencier n'a pas été détourné de ses objectifs :
- o Monsieur M. a été licencié pour un objectif légitime à savoir en raison de difficultés artistiques affectant la qualité de ses prestations ;
- o c'est sa direction et non son Conseil d'Administration qui est compétent pour licencier ;
- o il a respecté son règlement interne : la délégation syndicale et la commission artistique ont été entendus préalablement au licenciement (il n'y avait pas de chef d'orchestre fixe) et en outre, l'information des délégués syndicaux ne porte pas préjudice aux mesures prises par la direction dans le cadre de la loi du 3 juillet 1978 tandis que la commission artistique n'a qu'une compétence consultative ;
  
- les circonstances entourant le licenciement ne sont pas fautives :
- o Monsieur M. n'a pas été laissé dans l'incertitude : il a été prévenu de son licenciement et de la dispense de prestations le 25 septembre 2015 ;
- o le licenciement a été annoncé lors d'un entretien en aparté, de manière discrète ;
  
- Monsieur M. n'a subi aucun préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité de préavis
- o [e lien rompu est d'ordre professionnel ;
- o il était prévu initialement que Monsieur M. recevrait, après la période de préavis, une indemnité complémentaire afin de lui fournir un revenu garanti jusqu'à l'âge de 65 ans mais en introduisant la procédure, Monsieur M. aurait manifesté son refus quant à ces modalités avantageuses de départ ;
- o il n'a pas humilié Monsieur M. et n'a pas donné de publicité au licenciement.

Il affirme que Monsieur M. n'a pas été discriminé sur base d'un critère protégé :

- Monsieur M. n'apporte aucune preuve de faits qui laisseraient présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte interdite ;
- la décision est fondée sur l'insuffisance de ses prestations artistiques ;
- le critère d'âge n'est pas utilisé pour discriminer les travailleurs âgés mais plutôt pour les protéger en leur octroyant des garanties supplémentaires (régime de chômage avec complément de l'employeur refusé par Monsieur M.) ;
- aucune des attestations produites par Monsieur M. n'est conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, sont anciennes ou non datées et/ou non pertinentes.

Enfin, il souligne que l'indemnité forfaitaire ne peut être cumulée avec l'indemnité pour abus de droit de licencier qui trouve son origine dans la même cause et couvre le même dommage.

Par ailleurs, il soutient que l'exécution provisoire n'est pas opportune et demande au Tribunal de l'écarter car rien ne permet de craindre son insolvabilité mais que, par contre, on peut douter de la capacité de Monsieur M. de rembourser les sommes de la demande, majorées des intérêts et augmentées d'éventuels dommages et intérêts.

## 2. Décision du Tribunal

### 2.1. Quant à la discrimination

#### Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations de travail dans le secteur public et dans le secteur privé.

En effet, l'article 4, 1<sup>o</sup>, de la loi anti-discrimination, énonce ce qui suit :

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé; (...)».

L'article 3 dispose que :

« La présente 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 ».

L'article 5, §2, 30 dispose que :

« § 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° (...)

3° 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 dispose que :

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;

- la discrimination indirecte; (...) ».

Les articles 7 et 8 concernent les motifs de justification des discriminations directes.

L'article 7 dispose que :

« 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 8 dispose que :

« §1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. § 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif ».

L'article 9 concerne la justification des discriminations indirectes :

« Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,

- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place ».

L'article 12 concerne les motifs spécifiques de justification et dispose en son § 1er :

«§ 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires».

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

«§ 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit : 1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

L'article 28 concerne la charge de la preuve et dispose que :



§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés fait auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

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

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ».

Ainsi, la personne qui allègue une discrimination ne doit pas en rapporter la preuve de manière complète.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, de la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement.

## Application

En l'espèce, Monsieur M. invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

En effet, le compte-rendu daté du 15 septembre 2015 de la réunion du 23 juin 2015, le Conseil d'administration du TRM du 23 juin 2015 mentionne :

« Le directeur du personnel et de l'administration indique que nous sommes confrontés à un vieillissement de notre personnel. 70 personnes auront 60 ans entre aujourd'hui et le 31 12 2018.

21 personnes auraient des difficultés pour poursuivre leur métier jusque 6.5 ans.

A la demande du conseil d'administration, la direction s'est concentrée uniquement sur les personnes avec des problèmes physiques indépendants de leur volonté. Ces problèmes physiques pourraient nuire à la qualité artistique. Nous comptons ainsi : 9 personnes (5 musiciens, 1 choriste et 3 techniciens)». (Souligné par le Tribunal)

Ainsi, le TRM a décidé de licencier des travailleurs, ayant plus de 60 ans entre le mois de juin 2015 et la fin décembre 2018.

Le premier critère pris en compte par le TRM n'est pas celui de la qualité artistique mais celui de l'âge.

Des travailleurs plus jeunes qui auraient des « problèmes physiques indépendant de leur volonté » qui « pourraient nuire à la qualité artistique » ne sont pas visés par la décision de licencier.

Il s'agit bien d'un critère de distinction basé sur l'âge : le TRM a décidé de licencier des travailleurs âgés pour laisser de la place à de plus jeunes musiciens (il n'est pas contesté que Monsieur M. a été remplacé par un jeune musicien).

Contrairement à ce que prétend le TRM, le critère d'âge n'a pas été utilisé pour « protéger » les travailleurs âgés en leur octroyant des garanties supplémentaires (régime de chômage avec complément de l'employeur) vu que seuls les travailleurs âgés sont visés par la décision de licencier.

De surcroît, le TRM est malvenu de faire valoir cet argument alors que parallèlement, il soutient que l'introduction de la présente action par Monsieur M. lui permettrait de retirer unilatéralement l'avantage qu'il lui avait été octroyé sans condition apparente (courrier du 19 octobre 2015) ce qui pourrait consister en une mesure préjudiciable, faisant suite à une action en justice, prohibée par l'article 17 de la loi du 10 mai 2007.

Quoi qu'il en soit, Monsieur M. appartient à ce groupe de travailleurs traité différemment en raison de leur âge.

Il s'agit donc de déterminer si le TRM justifie cette discrimination directe par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes et plus spécifiquement si :

- la caractéristique déterminée est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Le TRM affirme que la décision est fondée sur l'insuffisance de ses prestations artistiques de Monsieur M..

A cet égard, le Tribunal constate que le compte rendu du Conseil d'administration du 23 juin 2015 indique que certains travailleurs vieillissant « auraient » des difficultés à poursuivre leur métier jusqu'à 65 ans et que la direction s'est concentrée sur ceux ayant « des problèmes physiques indépendants de leur volonté » qui « pourraient nuire à la qualité artistique ».

L'usage du conditionnel indique qu'il n'est pas certain que les travailleurs visés auraient effectivement éprouvé des difficultés à poursuivre leur métier jusqu'à 65 ans et que les problèmes physiques de ceux sur lesquels la direction s'est concentrée allaient effectivement nuire à la qualité artistique de leurs prestations.

Interpellé sur les motifs concrets du licenciement, le TRM a répondu au conseil de Monsieur M. en date du 5 novembre 2015, « Le 15 septembre 2015, le Conseil d'Administration du TRM, a marqué son accord pour que quelques travailleurs soient mis dans des « mesures d'accompagnement pour certains travailleurs âgés lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur à cause des difficultés de poursuivre l'exécution du contrat de travail pour des raisons médicales, physiques ou artistiques. Monsieur M., trompettiste, appartient à cette catégorie » sans préciser de quel ordre étaient les difficultés de Monsieur M. (médicales, physiques ou artistiques).

Dans ses conclusions, le TRM soutient que la qualité des prestations de Monsieur M. « a commencé à décliner » avec le temps « et à ne plus atteindre le niveau requis, ce qui était problématique pour le reste du groupe de musiciens » et que des « remarques orales ont été formulées » à Monsieur M..

Toutefois, le TRM n'est guère précis dans ses affirmations et n'avance aucun élément de preuve à leur appui alors que, de son côté, Monsieur M. dépose une attestation de Monsieur L. M., Directeur Musical de l'Orchestre Symphonique de Seattle datée du 8 janvier 2016 selon laquelle :

« J'ai eu l'immense privilège de collaborer avec R. au cours de mes années en tant que Directeur Musical de l'Orchestre de La Monnaie (2011 à 2014) à Bruxelles. Monsieur M. a eu de nombreuses opportunités

de démontrer ses multiples talents au cours de cette collaboration et c'est donc sans hésitation que je viens vanter ses mérites.

Qualités de musicien avant tout mais aussi un magnifique collègue entièrement dévoué à l'excellence artistique de son orchestre et d'une grande humilité envers la musique ».

A cet égard, le Tribunal rappelle qu'il peut tenir compte de témoignages même non conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire.

Il n'y a aucune raison de douter de la véracité de l'attestation de cet ancien Directeur musical du TRM qui était encore en fonction l'année précédant le licenciement.

Dans ces circonstances, le TRM n'établit pas la réalité des problèmes (physiques) nuisant à la qualité artistique des prestations musicales de Monsieur M..

Le TRM ne justifie d'aucun objectif légitime.

Par conséquent, il est condamné à payer à Monsieur M. l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération.

Le montant réclamé de 28.050,90 € n'est pas contesté.

## 2.2. Quant à l'abus de droit de licencier

Monsieur M. n'établit pas l'existence d'une faute et d'un dommage distinct de celui couvert par le préavis et par l'indemnité de protection.

En effet, les faits qu'il évoque :

- sont fautifs mais n'ont pas entraîné un dommage distinct (licenciement fondé sur l'âge, fin du lien quasi-familial l'unissant à l'orchestre) ;
- ou ne sont pas établis (incertitude, humiliation).

La demande n'est pas fondée sur base des arguments mis en exergue par Monsieur M..

## 2.3. Quant aux documents sociaux

Le TRM est condamné à délivrer des documents sociaux relatifs à l'indemnité qu'il est condamné à payer.

En ce qui concerne les documents de sortie, le Tribunal remarque que Monsieur M. ne détaille pas les documents qu'il souhaiterait obtenir.

De surcroit, il rappelle à Monsieur M. qu'il s'est déjà prononcé comme suit à cet égard dans son jugement du 22 mars 2017 :

« Le Tribunal constate qu'en date du 6 octobre 2015, le TRM a licencié Monsieur M. avec un préavis non presté de 33 mois et 11 semaines dans le cadre de l'accord « Mesures d'accompagnements des employés ayant atteint un certain âge lorsqu'ils sont licenciés par l'employeur » et que le 19 octobre 2015, le TRM a expliqué à Monsieur M. qu'après la période de préavis, il aurait le statut de chômeur âgé.

Le préavis n'est pas encore arrivé à son terme.

A l'audience, les parties ont d'ailleurs confirmé que Monsieur M. était toujours en préavis (non presté) et percevait mensuellement sa rémunération.

Par conséquent, le TRM n'a pas encore l'obligation de délivrer les documents sociaux de fin de contrat au TRM.

La demande n'est pas fondée ». (Souligné par le Tribunal)

Les parties n'ont pas indiqué à l'audience que le préavis aurait pris fin anticipativement.

La nouvelle demande de condamnation à délivrer des documents sociaux de sortie dans les huit jours du prononcé du jugement sous peine d'astreinte est donc toujours prématurée.

Elle est non fondée.

#### 2.4. Quant à l'exécution provisoire

Les arguments soulevés par le TRM ne sont pas de nature à écarter le principe de l'exécution provisoire et ce d'autant moins que le Tribunal n'entend pas exclure le cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et partiellement fondée comme suit ;

Condamner LE T. R. M. à :

- payer la somme de 28.050,90 € à titre d'indemnité forfaitaire dans le cadre de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination
- délivrer les documents sociaux conformes à cette condamnation dans les 8 jours suivant la signification du présent jugement sous peine d'astreinte de 25 € par jour limitée à un maximum de 2.500 € ;

Dit la demande non fondée pour le surplus ;

Condamne LE T. R. M. à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de Monsieur M. liquidés à 194,79 € de frais de citation et à 3.600 € d'indemnité de procédure.

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

N. S., Juge,  
V. H., Juge social employeur,  
I. D., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 16/05/2018 à laquelle était présent :

N. S., Juge,  
assisté par A.-C. G, Greffier délégué.