

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 28 FEVRIER 2020

EN CAUSE :

Monsieur D. C., NN : X,
domicilié X à X,
partie demanderesse, comparaisant par Me D. S., avocat ;

CONTRE :

L'A. R. P. L. P., (ci-après : Bruxelles-P.)
BCE: X
dont les bureaux sont situés X à X,
partie défenderesse, comparaisant par Me L. O., loco° Me P. L., avocat ;

I. La procédure

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

Vu la requête contradictoire du 8/01/2019 ;

Vu l'ordonnance rendue par le Tribunal fixant les dates de dépôt des conclusions et de plaidoiries du 12/02/2019 ;

Vu les conclusions principales de la défenderesse du 11/04/2019 ;

Vu les conclusions principales du demandeur du 12/06/2019 ;

Vu les conclusions additionnelles de la défenderesse du 5/08/2019 ;

Vu les conclusions de synthèse de la défenderesse du 9/10/2019.

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 6/12/2019

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

I. LES FAITS

— Le demandeur est entré au service de Bruxelles-P. le 9 février 1999 en qualité d'ouvrier.

Depuis le 22 avril 2002, dit-il, il exerce la fonction d'agent administratif employé.

En date du 23 février 2018, le demandeur fut convoqué à une « audition dans le cadre d'un licenciement » en raison de divers manquements qui lui étaient reprochés. L'audition était fixée au 2 mars 2018.

Il en a demandé le report vu son état de santé (voir certificat médical du 1/03/2018).

Cette audition a été reportée au 12 mars 2018.

Entretemps, le demandeur est tombé en incapacité le 1^{er} mars 2018.

Bruxelles-P. a été informée de l'intervention du conseil du demandeur en date du 8 mars 2018. Il a précisé ce qui suit :

« L'audience disciplinaire, au cours de laquelle je serai présent, ne pourra donc avoir lieu avant son retour au sein de votre organisme. »

Le 12 mars 2018, soit à peine 3 heures avant l'audition, le courriel suivant fut adressé au demandeur par Bruxelles-P. :

« Bien que nous fassions preuve de compréhension, et sous réserve d'instructions contraires, la direction n'envisage pas de reporter une nouvelle fois l'audition disciplinaire dans la mesure où votre certificat d'incapacité de travail du 12/03 au 23/03 mentionne que la sortie est autorisée et qu'il n'existe aucune certitude que vous soyez moins affecté par la présente procédure à un moment ultérieur.

Par ailleurs, votre incapacité de travail du 12/03 au 23/03, quand bien-même celle-ci est reconnue par un certificat médical, n'établit pas en soi votre impossibilité de soutenir l'audition.

À moins de nous fournir une attestation émanant de votre docteur indiquant que votre incapacité de travail actuelle vous empêche de soutenir l'audition, je me vois donc contraint de vous informer que l'audition de ce lundi 12 mars 2018 à 13 heures 30 en nos bureaux est maintenue. »

Ce à quoi il a été répondu par le conseil du demandeur :

« Une audition, quelle qu'en soit sa nature, relève de l'exécution du contrat et ne peut donc se faire que durant les heures de travail.

Or, l'incapacité de travail suspend l'exécution du contrat.

Par ailleurs, votre demande d'attestation constitue une violation du secret médical dans la mesure où elle n'est fondée sur aucune disposition légale. »

Le demandeur ne s'est donc pas rendu à cette audition.

Par courrier du 5 avril 2018, le demandeur fut licencié moyennant indemnité égale à 56 jours et 15 semaines de rémunération, et ce, sans avoir pu présenter ses moyens de défense.

Par courrier du 24 juillet 2018, le conseil du demandeur mis Bruxelles-P. en demeure de lui payer :

— 23.619,09 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;

— 19.809,56 € nets à titre d'indemnité anti-discrimination à majorer des intérêts judiciaires à dater de la présente.

Il estimait en effet :

- qu'au moment de la décision de rupture et, en tout cas, au 1^{er} janvier 2014, le demandeur exerçait une fonction d'employé de sorte que le délai de préavis pour la période antérieure au le" janvier 2014 n'était pas de 56 jours et 15 semaines mais de 9 mois et 15 semaines ;
- qu'il a été délibérément privé de son droit de présenter ses moyens de défense en raison de son état de santé. Il s'agit donc d'une discrimination directe.

Bruxelles-P. a fait droit au le' chef de demande et a acquitté d'initiative la somme réclamée à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

- La défenderesse confirme que le demandeur a été engagé au sein de Bruxelles-P., en qualité d'ouvrier de propreté publique, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée signé le 5 février 1999 et entré en vigueur le 9 février 1999 (voir pièce 1).

Le 22 avril 2002, Bruxelles-P. a favorablement accueilli la candidature du demandeur pour la fonction de dispatcheur radio à Broqueville et l'a, en conséquence, affecté à la Cellule Dispatching radio (voir pièces 3 et 4).

Par courrier du 23 février 2018, le demandeur a été convoqué à une audition disciplinaire fixée le 2 mars 2018, à 13h30, pour être entendu au sujet des faits suivants:

- manquements répétés et soupçons de fraude relatifs aux bons d'enlèvement du 10 janvier 2018, du 15 janvier 2018 et du 3 septembre 2017 à son domicile X, X

- avoir abusé de la procédure d'enlèvement d'encombrants ménagers le 10 janvier 2018;
- avoir raturé tes déchets payants sur le bon d'enlèvement du 10 janvier 2018;
- erreur d'encodage de votre propre bon d'enlèvement du 15 janvier 2018;
- avoir encodé votre propre bon d'enlèvement du 9 septembre 2017;
- disparition des bons d'enlèvement de la X des 10 janvier 2018, 15 janvier 2018;
- disparition du bon d'enlèvement du 3 septembre 2017;

- manque d'assiduité au travail le 5 février 2018:

erreur d'encodage du bon d'enlèvement n° x ayant entraîné une facturation erronée de 450,00 €.

Les pièces administratives du dossier étaient jointes au courrier de convocation à l'audition disciplinaire, en telle sorte que le demandeur a pu prendre connaissance du dossier de Bruxelles-P. (voir pièce 5).

Le demandeur a produit un certificat médical rédigé le 2 mars 2018 par le Docteur B.. Ce certificat médical fait état de ce que le demandeur est inapte à travailler à 100 % à partir du 1^{er} mars jusqu'au 9 mars 2018 et qu'il est autorisé à quitter son domicile (voir pièce 7 de la défenderesse).

Les 1^{er} et 2 mars 2018, le demandeur a sollicité le report de l'audition suite à une incapacité de travail qui, selon lui, l'empêchait d'assister à l'audition. Bien que son certificat médical ne fit nullement mention d'une impossibilité de soutenir une audition disciplinaire, Bruxelles-P. déclare

s'être montrée compréhensive et a accepté le report de l'audition au 12 mars 2018 à 13h30 (voir pièce 8 de la défenderesse).

Par un email du 8 mars 2018, le conseil du demandeur a signalé son intervention auprès de la défenderesse et a exposé que, compte tenu de l'incapacité de travail de ce dernier, l'audition disciplinaire ne pourrait avoir lieu avant son retour au travail.

Dans un email de réponse, la défenderesse a expliqué qu'elle n'entendait pas reporter une nouvelle fois l'audition.

Le lendemain, soit le samedi 10 mars 2018, le demandeur a envoyé un email à Bruxelles-P. afin de l'informer qu'il était en incapacité de travail et qu'il recontacterait Bruxelles-P. pour fixer une nouvelle date d'audition (voir pièce 11).

Le certificat médical communiqué le 9 mars 2018 par le Docteur C. prévoyait une incapacité de travail du 12 mars au 23 mars 2018 pour cause de maladie. Ce certificat précise que les sorties sont autorisées. Le demandeur a, par la suite, prolongé son incapacité de travail jusqu'au 8 avril 2018.

Le 12 mars 2018, Bruxelles-P. a indiqué au demandeur et à son conseil qu'elle maintenait l'audition disciplinaire à moins qu'il n'atteste formellement de la réalité des motifs invoqués, à savoir que son incapacité de travail l'empêchait de soutenir une audition disciplinaire (voir pièces 13 et 14 de la défenderesse).

Cependant, le demandeur ne s'est pas présenté à son audition disciplinaire et n'a pas daigné prévenir Bruxelles-P. de son absence.

Le 16 mars 2018, la défenderesse a encore pris l'initiative de proposer un entretien au demandeur avec Monsieur K., directeur des ressources humaines. Il a cependant refusé cet entretien, de même qu'il s'est abstenu de présenter officiellement, fût-ce par écrit, ses moyens de défense (voir pièce 15 de la défenderesse).

Le 5 avril 2018, Bruxelles-P. a notifié au demandeur son licenciement avec indemnité compensatoire de préavis correspondant à 56 jours de préavis et 15 semaines (voir pièce 17) pour les motifs déjà énoncés dans la convocation de départ.

Cette décision a aussi été communiquée au conseil du demandeur (voir pièce 18 de la défenderesse).

Par un courrier du 11 avril 2018, les documents sociaux ont été transmis au demandeur (voir pièce 19).

Par courrier du 24 juillet 2018, le demandeur a sollicité un complément d'indemnité compensatoire de préavis, compte tenu de ce qu'il était employé et non ouvrier et, d'autre part, une indemnité anti-discrimination.

En septembre 2018, la défenderesse a fait droit au 1er chef de demande et a payé l'indemnité revendiquée.

II. LA DEMANDE

Le demandeur sollicite du Tribunal que la défenderesse lui paie la somme de 19.809,56 € nets à titre d'indemnité anti-discrimination à majorer des intérêts moratoires à dater du 24 juillet 2018 et judiciaire à dater des conclusions du 12 juin 2019.

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

III. DISCUSSION

— Le demandeur souligne que l'état de santé actuel ou futur est un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et ceci notamment dans le cadre des relations de travail.

Il énonce l'article 5 § 2 de ladite loi qui dit que la loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, à la décision de licenciement.

De même, l'article 4 de l'Ordonnance régionale précise que :

« Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

1° relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie. professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération ; »

Pour ces deux législations, l'état de santé « actuel ou futur » constitue un critère protégé.

La définition de la discrimination directe est identique, souligne le demandeur.

Pour lui, il a été délibérément privé de son droit de présenter ses moyens de défense en raison de son état de santé.

Il s'agit d'une discrimination directe.

Selon Bruxelles-P., il n'a pas été accepté de reporter l'audition disciplinaire pour des motifs qui sont fondés, dont notamment la production d'un certificat médical précis, pour que le travailleur ne puisse indéfiniment reporter l'audition sans justifier spécifiquement en il serait dans l'impossibilité de présenter sa défense ou de se faire représenter.

Il s'agit d'une ligne de conduite qui s'applique indistinctement aux agents quels qu'ils soient. C'est dans le cadre de la mise en oeuvre de cette ligne de conduite que le demandeur invoque une discrimination, dès lors que, selon lui, sa 2ème demande de report n'a pas été acceptée en raison de son incapacité de travail et qu'il n'a pas, partant, présenté ses moyens de défense.

Pour le demandeur, il s'agit là d'une pratique interne qui est illégale parce qu'elle est contraire à la loi du 3 juillet 1978 et à l'article 31 qui précise que l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Or, l'exécution' d'un ordre de l'employeur — en l'espèce la participation à une audience disciplinaire — ne peut être exécuté que pour autant que le contrat de travail ne soit pas suspendu.

Elle est illégale également car contraire aux dispositions citées en ce sens qu'elle empêche un travailleur en incapacité de travail de préparer sereinement sa défense alors qu'il est en incapacité de travail, incapacité dont les motifs sont par ailleurs couverts par le secret médical.

Pour le demandeur, il a bien été empêché de présenter ses moyens de défense en raison de son état de santé, ce qui constitue, dit-il, une discrimination directe.

Pour le demandeur, l'on ne voit pas non plus en quoi le fait de ne pas attendre que le demandeur soit rétabli pour procéder à son audition constitue une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » et/ou que l'objectif de pareille pratique soit « légitime et que l'exigence soit proportionnée » (voir Ordonnance régionale article 9).

Le demandeur rappelle qu'il s'agissait ici d'une audition préalable à un licenciement, certes disciplinaire, mais pas pour motif grave de sorte qu'il n'y avait absolument aucune urgence pour justifier une décision rapide de rupture sans avoir préalablement entendu le demandeur.

Pour lui, que la discrimination soit directe ou indirecte, il y a eu discrimination.

Il énonce l'article 15 de l'Ordonnance et l'article 18 de la loi en ce qui concerne l'indemnité, qui est forfaitaire, et qui est soit de 6 mois, soit suivant l'Ordonnance de 3 mois si l'employeur démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Pour le demandeur, 6 mois sont dus, soit une somme nette de 19.809,56 €.

Il s'agit en effet d'un dommage exclusivement moral dans la mesure où le dommage matériel résultant de la rupture a été adéquatement réparé par le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

— Pour la défenderesse, Bruxelles-P. a, à juste titre, décidé de poursuivre la procédure disciplinaire sans entendre le demandeur.

Pour elle, il faut s'entendre sur la notion de suspension de l'exécution du contrat de travail. « Lorsque la loi dispose que dans certains cas l'exécution du contrat de travail est suspendue, il faut en réalité comprendre que l'obligation d'exécuter le contrat de travail est suspendue pour chaque partie. »

Ce n'est pas pour autant que toutes les obligations des parties sont suspendues. La Cour de Cassation confirme, à ce propos, que seule l'obligation d'exécuter le travail, soit la prestation de travail, est suspendue.

Partant, seule l'obligation de prêter est suspendue, le contrat de travail étant, pour le reste, maintenu. Un travailleur en incapacité de travail demeure donc, par exemple, tenu à une obligation de non-concurrence et de loyauté envers son employeur. S'il effectue une activité professionnelle pour son propre compte, alors qu'il est censé être en incapacité de travail, il commet une faute et s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant conduire à son licenciement pour motif grave.

Il s'ensuit que durant son incapacité de travail, un travailleur demeure attaché à son employeur et demeure soumis à certaines obligations, selon la défenderesse. De la même manière, le fonctionnement de l'entreprise ou de l'administration, en ce compris la gestion des procédures disciplinaires, n'est pas mis en standby durant l'incapacité de travail d'un agent, fût-il mis en cause dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Qui plus est, depuis l'abrogation de l'article 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur peut procéder au licenciement du travailleur à tout moment de la période d'incapacité de travail, pour autant que le licenciement ne soit pas abusif, déraisonnable ou fondé sur l'état de santé in se du travailleur.

Dès lors que le licenciement peut intervenir à tout moment de l'incapacité ; la seule question qui se pose, en termes d'audition préalable, est que :

— ou bien, le contrat étant suspendu, l'agent ne doit pas être entendu, et ce, au mépris de l'article 103 du règlement de travail de la défenderesse et de la jurisprudence récente de la Cour Constitutionnelle citée par la défenderesse ;

— ou bien, l'agent doit être entendu conformément à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 6 juillet 2017 (arrêt 86/2017, www.const-court.be) selon le principe *audi alteram partem*, qui s'impose à toute autorité administrative, implique que tout agent, qu'il soit statutaire ou contractuel, soit entendu préalablement à son licenciement.

Dans cette hypothèse, il est admis en jurisprudence que l'incapacité de travail ne fait pas obstacle à l'audition sauf s'il peut être établi, en vertu d'une attestation médicale circonstanciée que l'agent n'était pas en état d'assurer sa défense et qu'il ne peut être représenté à l'audition.

Dans cette seule hypothèse où, malgré un certificat médical circonstancié, il serait procédé au licenciement du travailleur sans son audition préalable, on pourrait envisager une discrimination dans l'exercice des droits de la défense.

Pour la défenderesse, lorsque l'agent est convoqué à une audition disciplinaire et qu'il ne s'y présente pas en invoquant un motif de non-comparution non valable, l'administration peut passer outre et poursuivre ainsi la procédure, laquelle est susceptible de mener au prononcé d'une sanction disciplinaire.

Pour la défenderesse, une incapacité de travail, fût-elle, reconnue par un certificat médical, n'établit pas en soi l'impossibilité de l'agent de soutenir une audition. Pareil certificat ne constitue donc pas un motif valable pour s'abstenir de se présenter à l'audition.

Le Conseil d'État a déjà eu l'occasion de juger que « L'autorité disciplinaire a pu légitimement considérer que l'état de santé de l'agent n'était pas de nature à justifier qu'il ne compareisse pas personnellement à l'audition dès lors que le certificat justifiant son absence autorisait les sorties et ne le déclarait pas dans l'incapacité physique ou morale de se présenter devant l'autorité disciplinaire. En outre, l'avocat de l'agent n'a pas sollicité un nouveau report de l'audition. On ne peut dès lors reprocher à l'autorité de ne pas avoir entendu personnellement l'agent. ».

De même, le Conseil d'État a déjà exposé qu' « Une autorité disciplinaire donne suffisamment l'occasion à l'agent de livrer sa version des faits, en l'invitant à deux auditions disciplinaires. L'agent néglige de se faire entendre en décidant — et en prenant volontairement le risque — de ne pas comparaitre à l'audition disciplinaire, alors que sa troisième demande de remise peut, à bon droit, être refusée. ».

Pour le surplus, pour la défenderesse, il ne s'agit nullement d'expliquer les motifs de l'incapacité de travail mais simplement pour le médecin d'attester de l'impossibilité de soutenir une audition disciplinaire. Pour la défenderesse, il n'y a pas dans ce cas de méconnaissance du secret médical.

Enfin, dit la défenderesse, l'employeur est simplement tenu d'organiser une audition disciplinaire et d'y convoquer le travailleur concerné afin de lui permettre d'exposer ses arguments. Dès lors que cela est fait, le refus du travailleur de s'y présenter sans motif valable ne saurait, en rien, être reproché à l'employeur. Ceci résulte du propre choix du travailleur.

Pareille audition ne constitue par ailleurs pas un ordre et n'est pas contraire à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 au motif que le contrat de travail serait suspendu.

En l'espèce, la défenderesse a régulièrement convoqué le demandeur le 2 mars 2018. Le même jour, il a transmis un certificat médical faisant état d'une incapacité de travail du le' mars au 9 mars.

Bien que ce certificat autorisait les sorties et ne mentionnait pas l'incapacité de soutenir une audition disciplinaire, la défenderesse a accepté de reporter l'audition au 12 mars 2018. Ce report d'audition a été notifié au demandeur, par recommandé, le 7 mars 2018.

Le 9 mars 2018, la défenderesse avait déjà indiqué au conseil du demandeur qu'elle n'entendait pas remettre une seconde fois l'audition disciplinaire. Ces informations avaient également été

communiquées au demandeur lui-même, à l'occasion d'échanges téléphoniques (voir pièce 13 de la défenderesse).

Le 10 mars 2018, soit un samedi, le demandeur a transmis un 2ème certificat médical le couvrant du 12 mars 2018 au 23 mars 2018 (voir pièce 10 de la défenderesse).

Le lundi 12 mars 2018, Bruxelles-P. a, une nouvelle fois, confirmé au demandeur et à son conseil que l'audition prévue le même jour à 13h30 était maintenue (voir pièces 13 et 14).

Si le demandeur se retranche derrière son 2ème certificat médical pour justifier sa non-comparution à l'audition fixée le 12 mars 2018, force est de constater que ce certificat médical, à l'instar du précédent, autorise les sorties et ne fait nullement état d'une impossibilité médicale de comparaître à l'audition.

Bruxelles-P. avait informé précisément le demandeur de ce qu'à défaut de déposer une telle attestation permettant de justifier son absence, l'audition serait maintenue. Il ne s'y est tout de même pas présenté. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à la défenderesse d'avoir poursuivi la procédure disciplinaire et le demandeur se trouvait dans la même situation que n'importe quel autre agent et était en mesure de soutenir une audition disciplinaire.

Pour la défenderesse, il ne saurait être question d'une quelconque discrimination l'ayant empêché de présenter ses moyens de défense.

Pour la défenderesse, le demandeur n'a jamais en outre pris l'initiative de présenter ses moyens de défense par écrit et s'est refusé à rencontrer Monsieur K..

Il a eu largement le temps de préparer sa défense alors que pour la jurisprudence, une défense écrite satisfait au principe audi alteram partem.

Enfin, pour la défenderesse, il convient de rappeler que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en son article 5 précise qu'elle ne s'applique qu'à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions.

Or, le législateur bruxellois a adopté l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise qui vise, notamment, dans la sphère des compétences régionales, à transposer la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Seule cette ordonnance régit la situation du personnel statutaire de Bruxelles- P., à l'exclusion de la loi du 10 mai 2007, comme cela ressort très clairement de l'avis de la Section de législation (voir documents parlementaires cités par la défenderesse).

Pour la défenderesse, l'on n'est pas non plus dans le cas d'une discrimination directe : Bruxelles-P. n'ayant pas refusé d'entendre Monsieur C. en raison de son état de santé. Bruxelles-P. n'a pas accepté de reporter l'audition que pour un motif fondé dont notamment la production d'un certificat médical pour que le travailleur ne puisse indéfiniment reporter l'audition sans justifier spécifiquement en quoi il serait dans l'impossibilité de présenter sa défense ou de se faire représenter.

Il incombe aussi, selon la défenderesse, à la personne qui s'estime victime de discrimination de démontrer des faits oui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination et ce n'est que si de tels faits sont avancés qu'il appartient alors à la personne inquiétée de démontrer l'inexistence de discrimination.

En l'espèce, le demandeur n'apporte pas la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé et l'objectif poursuivi par le non-report était d'éviter des

manoeuvres dilatoires et d'assurer le bon fonctionnement du service et de clôturer les procédures disciplinaires dans un délai raisonnable.

Quant aux moyens mis en oeuvre pour atteindre cet objectif, ils étaient appropriés, nécessaires et raisonnables, selon la défenderesse.

Pour la défenderesse, il n'y a pas eu de discrimination directe ni indirecte et la demande est non fondée. En ce qui concerne les montants réclamés, elle reprend l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 qui précise en son paragraphe 2 que :

« §2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au §1er correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération. »

En l'espèce, pour la défenderesse, il est clair que la décision litigieuse de poursuivre la procédure disciplinaire sans entendre le demandeur résulte d'une ligne de conduite de Bruxelles-P. qui est appliquée à tous les agents indistinctement, et non pas uniquement à l'égard du demandeur en raison de son état de santé.

Si le Tribunal devait considérer que le demandeur a droit à une indemnité, celle-ci doit être limitée à 3 mois de rémunération brute.

À relever que si cette indemnité de protection est exemptée des cotisations de sécurité sociale, elle est, en revanche, soumise à une retenue de précompte professionnel, souligne la défenderesse (voir arrêt du 19/03/2007 de la Cour du Travail de Bruxelles cité par la défenderesse).

- Pour le Tribunal, l'argumentation de la défenderesse est pertinente il n'y a pas de discrimination parce que les motifs du licenciement étaient étrangers à l'état de santé du demandeur ce qui est établi par la lettre de convocation à l'audition et par la décision qui a été prise pour les mêmes motifs.

D'autre part, le demandeur pouvait très bien fournir à la défenderesse le document sollicité de son médecin traitant s'il ne voulait pas assister à l'audition, sans méconnaissance du secret médical ; il aurait également pu présenter ses moyens de défense par écrit ce qu'il n'a pas fait. Il a pris le risque dès lors de ne pas se défendre et d'en supporter les conséquences.

Bruxelles-P. avait également un motif légitime de ne pas reporter indéfiniment l'audition sans qu'il soit justifié spécifiquement en quoi le travailleur était dans l'impossibilité de présenter sa défense ou de se faire représenter.

Il s'agit là d'éviter des manoeuvres dilatoires et s'assurer le bon fonctionnement du service ainsi que de clôturer les procédures disciplinaires dans un délai raisonnable.

Pour le Tribunal, la demande est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal:

— déclare le recours recevable mais non fondé.

— En déboute le demandeur et compense les dépens chacune des parties devant supporter ses propres dépens.

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

F. H, Juge suppléant,
M. P, Juge social employeur,
G. M., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique 28 février 2020 à laquelle était présent :

F. H. , juge suppléant,
Assisté par A.-C. G., Greffier délégué