

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 11 DECEMBRE 2020

1^{re} Chambre

EN CAUSE :

Madame A. D.,
inscrite au registre national des personnes physiques sous le numéro (...), domiciliée à (...),
partie demanderesse, comparaisant par Me Alexandra TYMEN loco Me Christiaan DELPORTE,
avocats ;

CONTRE :

ACTIRIS,
organisme d'intérêt public créé par l'article 16 de la loi du 13 mars 1991 relative à la suppression ou à la
restructuration d'organismes d'intérêt public et d'autres services de l'état,
inscrit à la B.C.E. sous le numéro (...),
dont le siège social est établi à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, avenue de l'Astronomie, 14, partie
défenderesse, comparaisant par Me Amory NENNEN et Noel LAMBERT loco Me Olivier
RIJCKAERT, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

I. Procédure

La procédure a été introduite par une requête déposée le 03.09.2019. Une première audience a eu lieu le 15.10.2019. Lors de celle-ci, les parties ont convenu de dates pour le dépôt de conclusions conformément à l'article 747 §1er du Code judiciaire.

Par une ordonnance du 15.10.2019, le tribunal a acté le calendrier convenu et convoqué les parties pour l'audience du 13.11.2020.

Madame D. a déposé :

- des conclusions « additionnelles et de synthèse » le 17.07.2020 ;

- un dossier de pièces le 05.11.2020.

ACTIRIS a déposé :

- des conclusions « additionnelles et de synthèse » le 22.09.2020 ;
- un dossier de pièces le 02.11.2020.

Lors de l'audience du 13.11.2020, le tribunal a constaté qu'il n'a pas été possible de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire. Il a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame D. a été engagée en qualité d'employée par l'ONEM à partir du 02.01.1997 (adjointe administrative) puis par ACTIRIS à partir du 01.01.2016 (agent ALE).

Elle se trouve en incapacité de travail à partir du 14.09.2017.

Le 01.03.2018, elle a un entretien avec la DRH d'ACTIRIS au sujet d'un retour au travail.

Une demande de trajet de réintégration est introduite le 08.03.2018. Par décision du 12.03.2018, le médecin du travail du SEPP M. l'estime « définitivement inapte à reprendre le travail convenu auprès de l'employeur, mais (...) en état d'effectuer un travail adapté ou différent auprès de l'employeur (le cas échéant, à condition d'adapter le poste de travail) ». Il est proposé de lui faire reprendre le travail « à mi-temps dans une autre structure d'Actiris ». Cette décision n'est pas contestée. Un délai de douze mois pour l'exécuter débute.

Lors de divers échanges et réunions, les parties tentent de trouver une nouvelle fonction :

- réunion du 12.04.2018 avec Monsieur B. et Madame D. R. : par courriel du lendemain, Madame D. R. résume les échanges et invite l'intéressée à fournir des informations complémentaires afin de permettre « un matching optimal entre vous, une nouvelle fonction, et le profil de votre nouveau manager » ;
- réunion du 03.07.2018 avec Monsieur B. et Madame D. R. : par courriel du lendemain, le premier fait « un topo » de la réunion, communique des descriptifs de fonctions et fixe un rendez-vous le 02.08 « afin de continuer la réflexion et la recherche d'une solution pour (la) réintégrer dans une nouvelle fonction le plus rapidement possible » ;
- par courriel du 18.07.2018, Monsieur B. demande à l'intéressée ses remarques, qu'elle fournit le 22.07.2018 ;
- par courriel du 23.07.2018, Monsieur B. informe Madame D. que deux postes de conseillers sont à pourvoir et que la clôture de l'appel est fixée au 20.08.2018 ;
- réunion du 02.08.2018 avec Monsieur B. et Madame D. R. ;
- par courriel du 09.08.2018, Madame D. R. écrit au médecin du travail de M. que Madame D. « éprouvait beaucoup de difficultés à se concentrer » et « dit ne pas être ni physiquement, ni moralement prête », et lui demande ce qu'il convient de faire en ce cas ;
- Ce médecin répond en rappelant que l'intéressée « a évoqué elle-même le souhait de reprendre à mi-temps avec mutation vers un autre département », puis en rappelant le cadre légal et en ajoutant qu'il ne peut « que constater l'évolution favorable ou pas de l'état de santé de Mme D. durant cette période de concertation » ;
- réunion du 26.09.2018 avec Mesdames C. et D. R. : par courriel du 17.10.2018, la seconde rappelle que la moitié du délai s'est écoulée, qu'une rupture pour force majeure est envisageable, qu'elle attend comme convenu que l'intéressée ait pris l'avis de son médecin et qu'elle peut toujours revoir le médecin du travail ;

- par courriel du 30.10.2018, Madame D. expose que son médecin lui a conseillé de prendre encore un peu de repos, ce à quoi Madame D. R. répond le 05.11.2018 que l'intéressée doit « [se] positionner définitivement par rapport à [sa] capacité de travailler pro activement à [sa] réintégration chez Actiris en [ses] mobilisant davantage, avec le concours de la RH » ;
- par courriel du 12.11.2018, Madame D. s'étonne de l'absence de discussion quant aux fonctions disponibles et que l'on ait envisagé une rupture du contrat pour force majeure, et demande l'on parle concrètement « du matching de [ses] compétences avec les différentes fonctions disponibles » ;
- réunion des 10.12.2018, 19.12.2018 et 21.01.2019 avec Madame R. : sont examinées les fonctions de conseiller PFE et de jobcoach, auxquelles l'intéressée postule ;
- intervention du Contrôle du Bien-Être au travail (Docteur L. P., médecin inspecteur social) en février 2019 ;
- courriel du 08.02.2019 de la DRH A. G. précisant « que tout est mis en oeuvre pour [l'] aider à trouver une nouvelle fonction au sien d'Actiris » ;
- courriel du 12.02.2019 de Madame D. R., demandant à Madame D. si elle maintient sa candidature au poste de jobcoach (le poste étant à temps plein), ce que l'intéressée confirme le lendemain ;
- le 20.02.2019, Madame D. n'est pas retenue pour le poste de jobcoach ;
- par courrier du 20.02.2019, le directeur général d'Actiris répond au Docteur P. que « nous tentons au maximum de mettre en place les conditions optimale pour que le retour au travail de notre collaborateur soit un succès », mais que « force est de constater que malgré de nombreuses démarches et rencontres (...), Madame D. n'a, à ce jour, en aucun moment été en mesure de convaincre ses interlocuteurs de sa capacité à reprendre le travail ainsi que de sa motivation à occuper un poste proposé »¹;
- le 07.03.2019, Madame D. est invitée à un entretien le 15.03 pour le poste de conseiller PFE.

Par courrier recommandé du 12.03.2019, le contrat de travail de Madame D. est rompu pour force majeure, au motif que «il n'y a pas de possibilité de fonction chez Actiris qui puisse convenir à vos envies et compétences professionnelles ».

Par courrier du 24.06.2019, les conseils de l'intéressée contestent la rupture. Les conseils d'ACTIRIS y répondent le 12.07.2019.

L'incapacité de travail de Madame D. prend fin en juillet 2019.

La procédure débute par le dépôt d'une requête au greffe le 03.09.2019.

III. Demandes des parties

Madame D. demande au tribunal de condamner ACTIRIS au paiement des sommes suivantes :

- 85.744,17 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 24.320,16 € bruts, à titre d'indemnité pour discrimination ;
- 15.901,65 € bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou abusif;

Ces sommes étant à majorer des intérêts.

Elle demande également la condamnation aux dépens (liquidés à la somme de 6.000,00 €) et que le jugement soit déclaré exécutoire par provision sans possibilité de cantonnement.

¹ Cet argument est repris tel quel dans le rapport de motivation d'«échec du plan de réintégration du 11.03.2019.

ACTIRIS sollicite le rejet des demandes et la condamnation de Madame D. aux dépens (liquidés à la somme de 6.000,00 €). Elle demande également que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision sans possibilité de cantonnement.

A titre subsidiaire, elle sollicite que le tribunal :

- Constate une discrimination entre les travailleurs du secteur public et du secteur privé au sujet du trajet de réintégration ;
- Réduise l'indemnité compensatoire de préavis à 78.897,89 € bruts ;
- Constate que la CCT n°109 n'est pas applicable au secteur public ;
- Constate que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec celle pour discrimination ;
- Réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 2.582,10 € bruts ;
- Réduise l'indemnité pour discrimination à 22.378,32 € bruts.

IV. Décision du tribunal

IV.A. La validité de la rupture du contrat

a) La législation applicable

Conformément à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi.

»

Ce trajet de réintégration est défini par les articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail. Ainsi, conformément à l'article 1.4-73,

§ 1er. Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :

1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;

(--)

3° de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur (...).

§3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ;
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerta éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

§4. A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au §3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration

(...) c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail;

Conformément à l'article 1.4-74,

« §1er L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration (...).

(...)

§3. L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur (...) 2° dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article 1.4-73, §4, c).

§4. Un employeur qui, après la concertation visée au §1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au §3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. »

Par ailleurs, l'article 1.4-78 énonce le principe selon lequel

« L'employeur et les travailleurs collaborent au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration. »

b) Son application

En l'espèce, le conseiller en prévention-médecin du travail de M. a soumis Madame D. à une évaluation de réintégration. Celle-ci s'est conclue par le constat d'une inaptitude définitive à reprendre le travail convenu, mais également d'une aptitude à effectuer un travail adapté ou différent. Il s'agit de la situation visée à l'article 1.4-73, §4, c), du Code du bien-être au travail.

Cette évaluation a eu lieu le 12.03.2018. ACTIRIS devait donc établir un plan de réintégration pour le 12.03.2019, ou justifier son échec pour cette date.

Il convient dès lors d'examiner ce qui s'est passé pendant cette année, afin de déterminer si les parties ont collaboré loyalement au bon déroulement du trajet de réintégration, et si ACTIRIS a respecté son obligation de tenter d'établir un plan.

Le tribunal relève que ce trajet a débuté lentement, par des réunions les 12.04 et 03.07.2018 durant lesquelles le profil de Madame D. a été examiné et des descriptifs de fonction lui ont été soumis, afin de déterminer « un matching optimal ».

Ce n'est qu'en date du 23.07.2018 que deux postes lui ont été présentés, en précisant que l'appel à candidatures se clôturait le 20.08.2018.

Toutefois, vu les difficultés de Madame D. d'ailleurs relevées par le médecin du travail dans le rapport d'évaluation, ACTIRIS a estimé devoir recontacter celui-ci début août 2018. Ce médecin a très logiquement répondu qu'il avait rendu son rapport, mais pouvait toujours constater une « évolution favorable ou pas de l'état de santé de Mme D. ».

ACTIRIS n'a pas saisi à nouveau ce médecin, en l'appelant par exemple à une concertation qui aurait pu mener à cette nouvelle évaluation. Elle s'est limitée à proposer à Madame D. de contacter elle-même le médecin du travail.

Six mois s'étant écoulés, ACTIRIS a commencé à rappeler la possibilité d'un échec de l'établissement du plan de réintégration (courriel du 17.10.2018). Madame D. a alors demandé à se voir soumettre des fonctions disponibles (courriel du 12.11.2018).

ACTIRIS n'a véritablement réagi qu'en décembre 2018, en faisant intervenir Madame R.. Celle-ci a en effet identifié deux fonctions, les a présentées à Madame D., et a aidé celle-ci à y postuler. Malheureusement, l'une des deux (jobcoach) n'était pas adaptée à la situation de l'intéressée (car pas possible à mi-temps), et l'autre (conseiller PFE) devait faire l'objet d'un entretien le 15.03.2019, hors délai.

Il ressort de ce résumé de la situation que ACTIRIS ne peut être suivi lorsqu'il estime le 20.02.2019 que « Madame D. n'a, à ce jour, en aucun moment été en mesure de convaincre ses interlocuteurs de sa capacité à reprendre le travail ainsi que de sa motivation à occuper un poste proposé ». Ce faisant, il renverse même la responsabilité dans l'établissement d'un projet de plan : ce n'est pas au travailleur de démontrer sa capacité à reprendre un travail, c'est à l'employeur d'en proposer un. Quitte à ce que le travailleur refuse ensuite la proposition, de manière justifiée ou non.

Le tribunal constate donc qu'ACTIRIS a pris beaucoup de temps pour proposer des postes à Madame D., en se demandant par ailleurs s'ils étaient adaptés à sa situation et si le médecin du travail ne devait pas revoir celle-ci. Il n'a toutefois pas saisi ce médecin, et l'intéressée a perdu une occasion de postuler en août 2018.

Ce n'est finalement qu'en décembre 2018 que d'autres postes lui ont été proposés, soit bien trop tard puisque l'un d'entre eux n'était pas adapté et l'autre devait faire l'objet d'un entretien hors délai.

Par conséquent, ACTIRIS supporte l'échec du trajet de réintégration.

Il n'y a pas lieu d'examiner la discrimination invoquée par ACTIRIS entre le secteur public et le secteur privé, le trajet de réintégration d'un travailleur du premier devant bien respecter les règles de sélection prévue à l'article 5 de l'arrêté du Gouvernement bruxellois du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

ACTIRIS ne pouvait donc invoquer l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 pour considérer que la force majeure mettait fin à la relation de travail. Conformément à l'article 39 §1er de cette même loi, il doit payer à Madame D. une indemnité compensatoire de préavis.

En ce qui concerne le calcul de cette dernière, les parties divergent quant aux avantages à prendre en compte :

- Madame D. estime pouvoir tenir compte d'une prime de bilinguisme de 223,12 € par mois ;
- Elle estime pouvoir tenir compte d'une allocation de compétence de 892,52 € par an
- Elle évalue sa prime de fin d'année à 1.625,88 €, tandis que ACTIRIS l'évalue à 1.312,13 €².

Aucune des parties ne s'explique sur ces montants. Le tribunal relève toutefois que :

² Sur base d'un article 355 §7 de l'arrêté du Gouvernement bruxellois du 21 mars 2018 relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale (page 39 des conclusions d'ACTIRIS). Or, cet arrêté comporte 41 articles.

- Madame D. possède le niveau B1 de connaissance du néerlandais³;
- L'allocation de compétence est prévue par l'article 8 du contrat conclu avec ACTIRIS le 01.01.2016 ;
- ACTIRIS ne précise pas la base légale du calcul de la prime de fin d'année qu'il propose.

Dans ces circonstances, le tribunal retient la somme calculée par Madame D., soit 85.744,17 € bruts.

IV.B. L'existence d'une discrimination

a) La législation applicable

Les parties invoquent en l'espèce l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui crée un cadre général de lutte contre les discriminations.

L'article 5 §1' de cette loi précise toutefois qu'elle s'applique « à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions ».

Selon l'article 6 §1er, IX, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, la politique de l'emploi relève de la compétence des Régions. C'est dans ce cadre qu'ACTIRIS a été créé, par l'article 16 de la loi du 13 mars 1991 relative à la suppression ou à la restructuration d'organismes d'intérêt public et d'autres services de l'état, et par l'ordonnance bruxelloise du 18 janvier 2001.

ACTIRIS ne relève donc pas du champ d'application de la loi fédérale du 10 mai 2007.

Cet office est un organisme d'intérêt public de catégorie B, au sens de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public. Il fait donc partie des « institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale » visées par l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (article 4, 13°).

ACTIRIS relève donc du champ d'application de cette ordonnance, qui crée un cadre régional de lutte contre les discriminations fondées notamment sur l'état de santé actuel et futur ou un handicap (article 4, 6° et 7°).

Cette ordonnance interdit toute discrimination relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale (article 8 §1er), notamment le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée (article 8 §2).

Ni cette ordonnance, ni la directive qu'elle transpose⁴ ne définissent la notion de handicap. Il est donc revenu à la Cour de Justice de l'Union Européenne de corriger cet oubli. Dans son arrêt HK D., celle-ci a statué que cette notion « doit être interprétée en ce sens qu'elle inclut un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée. La nature des mesures que doit prendre l'employeur n'est pas déterminante pour considérer que l'état de santé d'une personne relève de cette notion »⁵.

³ Ce point a été relevé par Madame de R. dans son courriel du 13.04.2018 et par Monsieur B. dans celui du 04.07.2018

⁴ 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

⁵ C.J.U.E., 11 avril 2013, arrêt HK D., C-335/11 et C-337/11, <http://curia.europa.eu>

Par la suite, elle a examiné dans son arrêt D. la notion de durée de la limitation entraînée par la maladie. Elle a ainsi précisé que :

- « le fait que la personne concernée se trouve en situation d'incapacité temporaire de travail, au sens du droit national, pour une durée indéterminée, en raison d'un accident du travail, ne signifie pas, par lui-même, que la limitation de la capacité de cette personne peut être qualifiée de « durable », au sens de la définition du « handicap » (...);
- « parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne » ;
- « dans le cadre de la vérification de ce caractère « durable », la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de ladite personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles »⁶.

En ce qui concerne la notion d'aménagements raisonnables, celle-ci est définie par l'article 4, 12°, de l'ordonnance comme des « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées ».

L'article 11 ajoute que « ne constitue pas une discrimination indirecte (...) la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables ».

Enfin, conformément à l'article 22 §1er, « lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

En conclusion, le tribunal relève que les mécanismes mis en place par l'ordonnance du 4 septembre 2008 sont identiques à ceux mis en place par la loi du 10 mai 2007. Le fait que l'application de la première ait été relevée d'office sur base des faits spécialement invoqués par les parties⁷ ne porte donc pas atteinte aux droits de la défense. Une réouverture des débats ne s'impose pas.

b) Son application

Les parties ne contestent pas que l'état de santé de Madame D. peut être qualifié de « handicap » au sens de la Directive 2000/78/CE et de l'ordonnance du 4 septembre 2008.

Le tribunal relève en effet qu'au 12.03.2019, l'incapacité de l'intéressée ne présentait pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme. Cette incapacité répond donc aux critères fixés par l'arrêt D..

ACTIRIS devait donc mettre en place des « aménagements raisonnables ». En l'espèce, il s'agissait de proposer, comme relevé par le médecin du travail, une activité « à mi- temps dans une autre structure d'Actiris ».

Madame D. estime qu'ACTIRIS n'a pas respecté cette obligation, ce que conteste l'office.

⁶ C.J.U.E., ter décembre 2016, arrêt D., C-395/15, <http://curia.europa.eu>

⁷ Obligation du tribunal rappelée par la Cour de cassation (Cass., 14 avril 2005, J.L.M.B., 2005, p. 856, obs. G. De Levai ; J.T., 2005, p. 659, obs. J. Van Compernelle et R.D.J.P., 2005, p. 300).

Le tribunal relève que, par des réunions tenues les 12.04 et 03.07.2018, des responsables d'ACTIRIS ont examiné le profil de Madame D. et ont soumis à celle-ci des descriptifs de fonction, afin de déterminer « un matching optimal » à sa situation médicale.

Des postes lui ont ainsi été présentés le 23.07.2018, auxquels elle n'a toutefois pas été en mesure de postuler. Il n'est toutefois pas soutenu que ces postes n'étaient pas adaptés.

Des nouvelles réunions sont tenues les 10.12.2018, 19.12.2018 et 21.01.2019, et deux autres postes sont proposés à l'intéressée (conseiller PFE et de jobcoach), auxquelles elle postule.

Il apparaît ensuite que l'un d'entre eux n'est pas envisageable pour un travail à mi-temps. Mais il n'est pas soutenu que c'était le cas pour l'autre.

Dans ces circonstances, le tribunal doit constater que ACTIRIS a tenté de déterminer lors de cinq réunions un profil de fonction accessible à Madame D., et lui en a présenté au moins trois.

Il s'ensuit qu'un aménagement raisonnable a été proposé suite au handicap de l'intéressée. La discrimination invoquée n'est pas prouvée, et la demande d'indemnité n'est pas fondée.

IV.C. L'existence d'un licenciement manifestement déraisonnable ou abusif

a) La législation applicable

Comme l'a rappelé la doctrine, « le régime analogue à la C.C.T. 109, qui devait être institué par le législateur dans le secteur public, n'a quant à lui toujours pas vu le jour, ce qui suscite une différence de traitement, non plus entre employés et ouvriers, mais entre travailleurs du secteur privé (qui, sauf les exceptions prévues par la C.C.T. 109, peuvent se prévaloir de celle-ci) et contractuels de la fonction publique (qui sont exclus de son champ d'application) »⁸.

Cette différence de traitement a été considérée comme étant anticonstitutionnelle par un arrêt rendu par la Cour constitutionnelle le 30 juin 2016 : « il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs [du secteur public], d'autant qu'un nouveau régime a déjà été adopté, avec effet au 1^{er} avril 2014, pour les travailleurs [du secteur privé]. Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n°109 »⁹.

En ce qui concerne les travailleurs du secteur public, les juridictions doivent dès lors faire application de la notion d'abus de droit de licencier tout en s'inspirant de la CCT n°109.

La jurisprudence a relevé les difficultés d'une telle démarche, puisqu'elle ne peut avoir pour conséquence d'élargir le champ d'application d'une convention collective de travail. La Cour du travail de Liège a ainsi proposé

- de partir de la notion d'abus de droit de licencier, entendue comme « l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent »¹⁰;

⁸ S. GILSON et F. LAMBINET, « La motivation (formelle et substantielle) du licenciement des contractuels du secteur public », J.T.T., 2019, p. 54, §8

⁹ C. const., 30 juin 2016, arrêt n°101/2016, J.L.M.B., 2016, p. 1740

¹⁰ ° Cass., 18 février 2008, J.T. T., 2008, p. 117, Obs. P. JOASSART; Cass., 12 décembre 2005, Chron. D. S., 2007, p. 38, Obs. H. FUNCK et J. T. T., 2006, p. 155

- d'ensuite « jauger l'attitude prétendument abusive d'un employeur du secteur public [en] se référer[ant] au comportement attendu de l'employeur diligent et prudent d'un ouvrier dans le secteur privé, lequel est soumis à la C.C.T. n° 109 »¹¹.

Ce comportement est précisé par l'article 8 de cette convention collective, lequel dispose que l'employeur ne doit pas procéder à un licenciement « qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

b) Son application

Madame D. estime que ACTIRIS « a rendu impossible l'élaboration d'un plan de réintégration en s'abstenant de proposer le moindre poste vacant », tandis que l'office estime que l'intéressée ne démontre pas que les motifs du licenciement n'ont aucun lien avec son aptitude ou sa conduite ou ne sont pas fondés sur des nécessités de fonctionnement, et n'auraient pas été invoqués par un employeur normal et raisonnable.

Le tribunal relève que le licenciement est fondé sur l'incapacité de travail de Madame D.. Selon ACTIRIS, cette incapacité ne permet pas la poursuite de la relation de travail à défaut d'un poste adapté.

Il est exact qu'ACTIRIS n'a pas fait tout son possible pour que la nomination de Madame D. à un tel poste soit proposée, ce qui a entraîné l'échec du trajet de réintégration. Mais il a néanmoins tenté de le faire. Le licenciement est donc bien principalement fondé sur l'aptitude au travail de l'intéressée.

Dans ces circonstances, et en se fondant sur le comportement d'un employeur public diligent et prudent, le tribunal estime que le licenciement de Madame D. n'est pas abusif, ni manifestement déraisonnable. La demande d'indemnité n'est pas fondée.

V. Dépens

Conformément à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire,

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, (...) si les parties succombent respectivement sur quelque chef (...). »

En l'espèce, les demandes de Madame D. sont déclarées partiellement fondées. Il y a dès lors lieu d'ordonner la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens. Madame D. reste ainsi tenue de la contribution de 20,00€ au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

VI. Exécution provisoire

Selon l'article 1397, alinéa 1er, du Code judiciaire,

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

¹¹ C. trav. Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 6 69

Désormais, l'exécution provisoire d'un jugement prononcé après un débat contradictoire est devenue la règle¹². Il n'est plus possible d'invoquer l'ancienne jurisprudence qui exigeait comme condition un certain degré de certitude de voir la décision être confirmée en appel.

Par ailleurs, selon l'article 1403, alinéa 1er, du même Code,

« Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais. »

La possibilité d'exécuter un jugement par cantonnement est donc également la règle¹³.

En l'espèce, la partie défenderesse estime qu'une réformation du présent jugement devrait entraîner des difficultés pour récupérer le précompte professionnel et les cotisations de sécurité sociale. Ceci justifierait qu'il soit dérogé à la règle de l'exécution provisoire.

Le tribunal rappelle tout d'abord que l'indu à rembourser par un travailleur comprend le précompte professionnel. L'employeur créancier ne doit entamer des démarches distinctes auprès des autorités que pour obtenir la récupération des seules cotisations¹⁴.

Le tribunal rappelle ensuite que le cantonnement de l'intégralité des sommes dues permet d'éviter les difficultés de récupération de celles-ci en cas de réformation par une juridiction d'appel.

La partie demanderesse estime pour sa part que le cantonnement retardera le versement des sommes dues, compte tenu de la « durée bien connue des procédures en appel devant la cour du travail de Bruxelles ».

Le tribunal rappelle que le cantonnement est une forme d'exécution du jugement, et que la durée des procédures n'est pas un argument recevable.

Dès lors, le tribunal ne voit pas de motif justifiant une dérogation aux deux règles précitées. Le présent jugement est dès lors exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Madame Angélique D. partiellement fondées ;

Condamne ACTIRIS à payer à Madame D. la somme de 85.744,17 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Précise que cette somme est à majorer des intérêts à dater de son exigibilité ;

Déboute Madame D. du surplus de ses demandes ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

¹² C. trav. Liège (division de Namur), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/201, www.terralaboris.be

¹³ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313

¹⁴ Cass., 16 septembre 2019, Chron. D. S., 2020, p. 50 et J.T.T., 2020, p. 117

Précise que Madame D. reste donc tenue à la somme de 20,00 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement.

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

Monsieur Gauthier MARY, Juge
Madame Béatrice ZUNSHEIM, Juge sociale employeuse
Monsieur Thierry ETIEN, Juge social employé

Et prononcé le 11 décembre 2020 par :

Gauthier MARY, Juge,
assisté par Monsieur Thomas FRANÇOIS, Greffier