

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 2 AVRIL 2021

1^{RE} Chambre

EN CAUSE :

Madame V. G. ,
inscrite au registre national des personnes physiques sous le numéro (...)
domiciliée à (...),
partie demanderesse, partie défenderesse sur reconvention,
comparaissant en personne, assistée par Me Pauline KNAEPEN, avocate ;

CONTRE :

L'A.S.B.L. i-C. »,
inscrite à la B.C.E. sous le numéro (...),
dont le siège social est établi à (...),
partie défenderesse, partie demanderesse sur reconvention,
comparaissant par Me Benjamin PARDONGE, avocat ;

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 adressée par recommandé le 26.02.2019. Par un jugement prononcé le 13.11.2020, le tribunal a invité les parties à déposer tout document permettant :

- d'identifier précisément les tâches accomplies par le directeur des ressources humaines de I-C. pendant les années 2017-2018 ;
- de décrire comment ces tâches ont été effectuées pendant l'incapacité de travail de Madame G. ;
- de décrire les fonctions des huit membres du service des ressources humaines, subordonnés à Madame G. .

Il a également ordonné la réouverture des débats pour l'audience du 05.03.2021.

Madame G. a déposé :

- des conclusions « après réouverture des débats » le 11.02.2021;
- un dossier de pièces le 23.02.2021.

I-C. a déposé :

- des conclusions « après réouverture des débats » le 18.02.2021;
- un dossier de pièces le 18.02.2021.

Lors de l'audience du 05.03.2021, le tribunal étant composé différemment, l'affaire a été plaidée ab initio. L'impossibilité de concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire a de nouveau été constatée. Le tribunal a entendu ces dernières, pris connaissance des pièces déposées et pris l'affaire en délibéré.

II. Exposé des faits

Madame G. a été engagée par I-C. à partir du 23.11.2015. Sa fonction est celle de directrice des ressources humaines.

Elle bénéficie d'une augmentation à partir du 01.01.2017.

Elle est absente pour maladie du 28.03 au 17.09.2018, puis en mi-temps médical du 18.09 au 30.10.2018, puis à nouveau absente pour maladie à partir du 31.10.2018. Des certificats médicaux sont déposés de mois en mois.

Un premier directeur des ressources humaines ad interim (Madame D., de la S.P.R.L. O. C.) est engagé à partir du 11.04.2018, pour une période de six mois. Il est également prévu que cet intérim prenne fin « dès le retour effectif (à 100%) du DRH du GIAL ou l'arrivée de son successeur ». Par une décision du 30.01.2019, un second directeur des ressources humaines ad interim (la S.C.R.L. T.) est engagé après ouverture d'un marché public. Monsieur C. sera finalement engagé comme directeur des ressources humaines à partir du 01.07.2019.

Madame G. déclare avoir appris son prochain licenciement lors d'un entretien téléphonique le 06.12.2018.

Elle est licenciée moyennant préavis par un courrier recommandé du 12.12.2018. Celui-ci invoque la désorganisation du service suite à son absence. I-C. propose par ailleurs une transaction, qui est refusée par l'intéressée. Un outplacement est offert le 17.12.2018.

Madame G. conteste le motif du licenciement par courrier du 19.12.2018.

Le document C4 complété le 15.01.2019 mentionne comme motif du licenciement des « absences non fautives répétées et prolongées entraînant la perturbation du service ».

Madame G. restitue son véhicule de fonction le 21.01.2019. Le procès-verbal établi à cette occasion mentionne deux dégâts légers au pare-chocs arrière et à l'enjoliveur avant droit.

Par courrier du 04.02.2019, les conseils de Madame G. invoquent une discrimination fondée sur l'état de santé de leur cliente.

III. Demandes des parties

Madame G. demande la condamnation de I-C. au paiement des sommes suivantes :

- 69.978,34 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination (ou subsidiairement, 45.755,07 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable) ;
- 874,74 € nets à titre de retenue illégale ;

Ces sommes étant à majorer des intérêts au 12.12.2018.

Elle demande également le rejet de la demande reconventionnelle et la condamnation de I-C. aux dépens (liquidés à 3.600,00 € + 20,00 €).

I-C. sollicite :

- le rejet des demandes de Madame G. (ou subsidiairement, la réduction de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à trois semaines de rémunération) ;
- à titre reconventionnel, la condamnation de celle-ci au paiement de la somme de 874,74 € nets,
 - à titre de réparations d'un véhicule, à majorer des intérêts au 21.01.2019 ;

Elle demande également que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision, et que Madame G. soit condamnée aux dépens (liquidés à 3.600,00 €).

IV. Décision du tribunal

IV.A. Les circonstances du licenciement

a) La législation applicable

Conformément à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, celle-ci crée un cadre général de lutte contre les discriminations fondées notamment sur l'état de santé actuel ou futur.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application — notamment le licenciement (article 5) —, la loi interdit toute forme de discrimination (article 14).

Conformément à l'article 28 §1er de cette loi,

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »

Par ailleurs, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail n°109 relative à la motivation du licenciement,

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, 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.»

L'article 10 de cette CCT ajoute que

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement (...), la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
(...)»

b) Son application

Il appartient à Madame G. d'apporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, ou subsidiairement qui établissent le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement. Il appartient ensuite à I-C. d'apporter la preuve de faits établissant qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En l'espèce, l'intéressée expose que son licenciement est fondé sur son état de santé, et que I-C. échoue à établir une désorganisation du service ou d'autres difficultés le justifiant. Son ancien employeur expose pour sa part que le service des ressources humaines était bien désorganisé, la fonction de directeur des ressources humaines était tellement importante qu'elle ne pouvait être exercée longtemps par un intérimaire.

Il apparait clairement du dossier que Madame G. a bien été licenciée sur base de son état de santé. Ceci permet de présumer l'existence d'une discrimination.

I-C. expose toutefois que c'est la désorganisation causée par cet état qui a justifié le licenciement. Par conséquent, comme cela a été relevé dans le jugement du 13.11.2020, « l'organisation (ou la désorganisation) du service des ressources humaines pendant l'absence de Madame G. permet de justifier — ou non — son licenciement ».

Madame G. était donc directrice des ressources humaines. Elle fournit un descriptif des tâches qu'elle devait accomplir¹ :

- recrutement, gestion des conflits au sein du personnel, coaching individuel ;
- assistance au conseil d'entreprise, au comité pour la prévention et la protection au travail, au Comité exécutif ;
- organisation des élections sociales²;
- veille juridique, communications, stratégie et établissement du budget en matière de ressources humaines ;
- supervision de l'équipe RH.

Elle produit également un témoignage écrit³ d'une de ses ex-subordonnées, Madame W., laquelle précise que « nous avons mis en place une organisation telle que si l'une d'entre nous devait être absente, nous étions, F., V., S. et moi, dès lors capable de reprendre nos tâches respectives à toutes au pied levé. Nous avons créé notre propre équipe en 2016 sur cette base. V. avait un rôle de leader RH : elle formait ses collaborateurs et nous impliquait dans tous les projets RH afin de [nous] permettre d'être interchangeables. Elle siégeait au C., CE et CPPT mais impliquait régulièrement l'équipe pour des matières spécifiques que nous traitions. Le gros des projets introduits par V. était déjà finalisé lors de son incapacité en 2018. (...) Aucun retard n'a été signalé au niveau des paies, aucune des collaboratrices n'a dû annuler de congés annuels, nous avons toutes les 4 pu continuer à travailler en 4/5e. L'absence de V. n'a aucunement désorganisé l'équipe et nous avons continué à fonctionner. Nous n'avons pas pouvoir de signature ni pouvoir de siéger au CE et CPPT, c'est donc le directeur (...) qui a assumé ce rôle lors des CE, CPPT et qui signait les documents RH. Concernant l'organisation du département RH, nous avons suggéré (...) de réengager Mme D. [de la S.P.R.L. Orange Clignotant] ad intérim, puisque ayant

¹ Pièce 15 du dossier de la demanderesse. Ceci correspond à la « description et profil de rôle » déposée par I-C. (pièce 35 du dossier de la défenderesse).

² Pour mémoire, ces élections n'ont été organisées qu'une seule fois durant l'occupation de Madame G. (en 2016)

³ Pièce 14 du dossier de la demanderesse

déjà travaillé plus d'un an et demi au sein de l'ASBL. (...) Invoquer une désorganisation de l'équipe est un motif erroné pour le licenciement de V. G. : les projets ont été délivrés dans les délais, de nombreux projets RH ont été finalisés dans les mois d'absence de V. , le contrôle ONSS a été clôturé dans les temps malgré la forte pression du politique, chaque membre du personnel souhaitant recevoir des informations sur ce contrôle a été reçu personnellement par les collaboratrices RH ».

Elle conclut donc que son absence n'a pas désorganisé son service, les quatre personnes sous ses ordres ayant pu poursuivre leurs activités. Par ailleurs, la réception et le service web développement étaient autonomes bien que placés sous son autorité. Elle produit au sujet du second un témoignage écrit de Monsieur A.⁴.

I-C. produit pour sa part un organigramme indiquant que Madame G. , en sa qualité de directrice des ressources humaines, s'occupait du service RH, mais également des services communication, web content et réceptions⁵. Elle précise dans ses conclusions que ces trois derniers étaient composés de quatre employés⁶.

En ce qui concerne le fonctionnement du service RH pendant l'absence de l'intéressée, I-C. expose que « pendant une partie de l'absence de Madame G. un manager RH ad interim a été désigné (...). Ce manager ad interim n'a assuré que les fonctions de ressources humaines au sens strict (...). Le service Communication et le web développement sont passés sous la responsabilité directe de la Direction générale. (...) Durant cette période, les tâches courantes liées aux ressources humaines ont pu être exécutées puisque Mme W., S. et V. étaient formées chacune dans leur sphère de compétence sous le contrôle [du] manager RH ad intérim : les paies ont été exécutées, des engagements ont eu lieu, les dossiers en cours ont été suivis »⁷.

La poursuite de l'activité du service RH est confirmée par des courriels de Mesdames W. et S., qui déclarent respectivement que Madame D. « a repris les dossiers de [Madame G.] en son absence et nous avons pu continuer à travailler même si le contexte n'était pas serein » et que « l'absence de V. G. pour cause de maladie n'a pas vraiment perturbé mon travail. D'autant plus que durant l'absence de V. , M.-P. D. est venue renforcer notre département. (...) La période qui a été très difficile (...), c'est quand nous nous sommes retrouvées uniquement à deux pour gérer le département suite aux départs de M.-P. et de J. W. »⁸.

I-C. fait cependant grand cas de remarques émises par les représentants des travailleurs lors d'une réunion du CPPT le 27.09.2018⁹. Or, celles-ci apparaissent mineures :

- « une personne dont la fonction a changé sur sa fiche de paie a eu comme réflexion par un membre de l'équipe RH qu'elle peut toujours aller voir ailleurs » ;
- « la disponibilité du service RH est devenue problématique » ;
- « informations erronées sur les documents hospitalisation ».

Elles sont d'ailleurs traitées comme telles par les représentants de la direction : « le service RH a énormément de travail suite aux divers contrôles. (...) la disponibilité est toujours présente et (...) tout le monde peut toujours venir à n'importe quel moment à condition de prendre rdv. On ne peut pas travailler avec plus de 130 collègues de la même façon que quand on était 80 membres du personnel ».

En ce qui concerne l'accomplissement des tâches propres au directeur des ressources humaines pendant l'absence de l'intéressée, I-C. expose qu'elles ont été accomplies « partiellement par un Manager RH ad

⁴ Pièce 13 du dossier de la demanderesse

⁵ Pièces 28 et 42 du dossier de la défenderesse.

⁶ Pages 10 à 12 des conclusions de la défenderesse (1 communication coordinator, 2 communication officers et 1 receptionnist).

⁷ Page 12 des conclusions de la défenderesse

⁸ Pièce 44 du dossier de la défenderesse

⁹ Pièce 32 du dossier de la défenderesse

interim » et pour le surplus « reprises par la Direction Générale dans les limites de ses compétences »¹⁰. Ainsi, la présence au CE et au CPPT a été assurée par Madame D., puis par la direction générale. Et « la communication et le web développement sont passés sous la responsabilité de la Direction générale ».

I-C. précise toutefois que « ni la direction générale, ni le COO ne peuvent toutefois avoir la même vue globale et les connaissances d'un DRH sur les sujets liés aux ressources humaines ».

Enfin, l'entreprise soutient qu'un nombre important de marchés publics ont été bloqués par l'absence de Madame G.¹¹. Or, son rapport de gestion pour l'année 2018 mentionne que 184 marchés ont été attribués et que « des procédures de régularisation ont été mises en place » pour les autres¹². Ainsi, « pour les services d'assurances, un premier marché relatif aux soins de santé du personnel a été attribué en 2018 », un accord-cadre a été conclu « pour des recours à des ressources externes relatifs aux différents métiers de l'IT, mais également aux ressources humaines, à la formation, à des services juridiques ou au GDPR » et des marchés publics ont été attribués pour des services juridiques et pour désigner des bureaux de recrutement ». Ce rapport conclut que « dans le courant de l'exercice 2019, l'action de régularisation sera maintenue ».

Le tribunal constate donc que I-C. échoue à établir l'absence d'une discrimination. La désorganisation du service des ressources humaines pendant l'absence de Madame G. n'apparaît pas comme substantielle. Ce service a en effet continué d'exécuter ses missions, avec un directeur ad intérim qui a assuré une présence au CE et au CPPT. Les services communication et web développement sont passés provisoirement sous le contrôle de la Direction générale. Et il n'apparaît pas que les marchés publics aient été bloqués, d'autant plus que le contrôle mené par l'ONSS était terminé. Enfin, aucun élément n'indique que I-C. n'aurait pas pu continuer à engager un directeur ad intérim.

c) Conclusion

En application de l'article 28 §1er de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, le tribunal retient que :

- Madame G. établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination ;
- I-C. échoue à établir l'absence d'une discrimination.

Il y a donc lieu de constater que l'existence d'une discrimination est établie.

Conformément à l'article 18 §2, 2°, de la même loi, Madame G. peut obtenir une indemnité à charge de I-C. .

Cette dernière ne présente aucun élément démontrant que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. L'indemnité est donc équivalente à six mois de rémunération. La somme de 69.978,34 € bruts, non sérieusement contestée, peut être retenue.

La demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne doit pas être examinée.

IV.B. Les dommages au véhicule de fonction

a) La législation applicable

¹⁰ Pages 14 à 16 des conclusions de la défenderesse

¹¹ Page 15 des conclusions de la défenderesse

¹² Pièce 14 du dossier de la défenderesse, p. 11 et 12

Conformément à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

(...)

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge. »

b) Son application

Madame G. sollicite le paiement d'une somme de 874,74 € nets retenue par i- C. à titre de réparations de son véhicule de fonction. A titre reconventionnel, I-C. sollicite la condamnation de l'intéressée au paiement de cette somme (et donc la régularisation a posteriori de la retenue).

Il apparaît donc que I-C. a retenu cette somme en violation des articles 23 de la loi du 12 avril 1965 et 18 de la loi du 3 juillet 1978.

Il ressort du dossier qu'un procès-verbal a été établi par les parties lors de la restitution du véhicule en question le 21.01.2019¹³. Celui-ci ne mentionne que deux dégâts légers au pare-chocs (arrière droit) et à une jante (avant droite).

Or, I-C. soutient que des dégâts ont été constatés au rétroviseur gauche et à la jante avant droite. A l'appui de sa thèse, elle produit un extrait de compte indiquant deux versements mentionnant ces deux localisations.

Il appartient à I-C. de prouver la faute de Madame G. et le dommage qu'elle a subi. Or, elle ne prouve ni l'un ni l'autre. Rien n'est précisé quant à la faute (dol, faute lourde, faute légère habituelle) et les seuls éléments produits pour établir le dommage sont unilatéraux.

La demande de Madame G. doit être déclarée fondée et la demande reconventionnelle de I-C. non fondée.

V. Dépens

Selon l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire,

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. »

Conformément aux articles 1018 et 1022 du même Code, les dépens comprennent une indemnité de procédure établie par le Roi, selon l'importance de l'affaire et la nature du litige.

Cette indemnité est prévue par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure. Ainsi, lorsque les demandes portent sur une somme totale comprise entre 60.000,01 € et 100.000,00 €, le montant de base de l'indemnité s'élève à 3.600,00 €.

¹³ Pièce 11 du dossier de la défenderesse

Il y a lieu de condamner I-C. , partie succombante, au paiement de cette somme.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 §2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, la contribution de 20,00 € à ce fonds est également mise à charge de I-C. .

VI. Exécution provisoire

Selon l'article 1397, alinéa ter, 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. »

Désormais, l'exécution provisoire d'un jugement prononcé après un débat contradictoire est devenue la règle¹⁴. 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 règle¹⁵.

En l'espèce, I-C. 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 cotisations¹⁶.

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.

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

¹⁴ C. trav. Liège (division de Namur), 27 février 2018, R.G. 2017/AN/201, www.terralaboris.be

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 28 mars 2018, J.T.T., 2018, p. 313.

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

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant après un débat contradictoire,

Déclare les demandes de Madame V. G. fondées ;

Déclare la demande reconventionnelle de I-C. non fondée ;

Condamne I-C. à payer à Madame G. les sommes suivantes :

- 69.978,34 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination ;
- 874,74 € nets à titre de retenue illégale ;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater du 12.12.2018 ;

Condamne I-C. aux dépens, liquidés par Madame G. à la somme de 3.600,00 €, et lui délaisse ses propres dépens ;

La condamne également 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 lère Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Gauthier MARY,	Juge
Monsieur Mehmet SAYGIN,	Juge sociale employeuse
Monsieur Thierry ETIEN,	Juge sociale employée

Et prononcé le 02 avril 2021 par :

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

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Thierry ETIEN, juge social employé se trouve dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.