

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## DU 16 DECEMBRE 2021

4<sup>e</sup> chambre

EN CAUSE:

Monsieur M. S. , RN: (...),  
domicilié (...),  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me Valentine WASTIAU loco Jean-Pierre MIGEAL, (migeal@cyrusross.be),  
avocat, dont le cabinet est situé à 1200 Bruxelles.

CONTRE :

LA COMMUNE, BCE : n (...),  
dont le siège est situé (...),  
partie défenderesse,  
Comparaissant par Me Violette MOUVET, loco Me Henri-François LENAERTS et Gaëlle WILLEMS,  
avocats, dont le cabinet est situé à 1160 Bruxelles,

\*\*\*

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

### I. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par une requête inscrite au greffe le 1er septembre 2020.

La cause a été communiquée à l'auditorat lequel a précisé qu'il n'assisterait pas à l'audience et qu'il ne rendrait pas d'avis.

Par ordonnance du 27 octobre 2020, le tribunal a fixé les délais pour le dépôt et la communication des conclusions entre les parties et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 18 novembre 2021.

A cette audience publique, l'affaire a été plaidée.

Au préalable, la tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat. Chacune des parties a déposé un dossier.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

## II. LES DEMANDES

Monsieur S. demande de condamner la Commune à lui payer la somme de 14.865 EUR bruts, équivalente à six mois de rémunération, au titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 octobre 2019.

Monsieur S. sollicite également la condamnation aux dépens qu'il liquide à 1.430 EUR et demande que le jugement soit déclaré exécutoire de plein droit.

La Commune demande, à titre principal, de déclarer la demande recevable et non fondée et de condamner Monsieur S. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 EUR.

A titre subsidiaire, elle sollicite l'exclusion de l'exécution provisoire du jugement et, à titre encore plus subsidiaire, le bénéfice du cantonnement.

## III. LES FAITS

1.

Monsieur S. est entré au service de la Commune le 1er août 2008 en qualité d'ouvrier auxiliaire, en vertu d'un contrat de remplacement conclu pour une durée déterminée.

2.

Le 1er avril 2010, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée pour l'exercice de la même fonction.

3.

Le 6 mai 2013, suite à une incapacité de travail, Monsieur S. a reçu un avertissement en raison du fait que le médecin contrôleur n'avait pas pu le rencontrer à son domicile le 2 mai 2013 et qu'il n'avait pas donné suite à la convocation de ce dernier. Sa rémunération n'a par ailleurs pas été payée pour le 2 mai 2013.

Pour l'année 2018, aucune journée d'absence injustifiée n'est établie.

Durant cette année, Monsieur S. a connu les périodes d'incapacité suivantes : les 1er et 2 février, du 28 mars au 13 avril, le 14 août ainsi que du 15 au 19 octobre.

Par ailleurs, les 23 avril 2018, 16 août 2018 et 11 octobre 2018 ne peuvent être considérés comme des jours d'incapacité. Il s'agit de « jours verts », soit des jours de repos que le travailleur a le droit de prendre à concurrence de 4 jours par an pour autant qu'il en avertisse son supérieur.

4.

Durant le week-end du 16-17 février 2019, Monsieur S. a été victime d'un accident sportif, lequel a engendré des blessures à la main droite et à l'épaule droite (pièce 3 du demandeur).

Suite à cet accident, Monsieur S. a été en incapacité ininterrompue. Il a justifié son incapacité par le dépôt d'un premier certificat médical couvrant la période du 16 février 2019 au 1<sup>er</sup> avril 2019. Il a ensuite déposé sept certificats médicaux successifs prolongeant chaque fois son absence d'un mois.

5.

Le 30 août 2019, la première conseillère au Département des Affaires du Territoire de la Commune a déposé une note faisant état du dépôt des certificats médicaux successifs par Monsieur S. en exposant qu'au 30 septembre 2019, il totaliserait 39 semaines d'absence successives.

Dans sa note, elle ajoute que « cette situation ne permet ni d'envisager de conclure un contrat de remplacement ni de planifier les missions de l'équipe dans laquelle il travaille et déstructure totalement les interventions du pool d'ouvriers » (pièce 7 de la défenderesse).

6.

Lors de sa séance du 22 octobre 2019, le Collège des Bourgmestre et Echevins a décidé de mettre fin à la date du 27 octobre 2019 au contrat de travail et ceci moyennant l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 42 jours de rémunération.

Afin de justifier cette décision, le Collège s'est prévalu notamment du fait que « particulièrement durant les deux dernières années, Monsieur S. a connu de très nombreuses absences pour cause de maladie, de courte durée, entraînant des difficultés d'organisation importante au sein du département dans lequel Monsieur S. est actif ».

Le Collège a également relevé que les perturbations sont intervenues « dans un contexte où la motivation de Monsieur S. fait défaut et où son attitude se veut très peu professionnelle et très peu constructive (refus de saluer sa responsable de département, débordement de son temps de pause de midi au-delà de l'heure de table lorsqu'il habitait ....., etc.) ».

7.

Par le biais d'une lettre recommandée de son conseil du 16 décembre 2019, Monsieur S. a invoqué le fait que la décision de licenciement était fondée sur son état de santé et était par conséquent révélatrice d'un comportement discriminatoire sanctionné par le paiement d'une indemnisation équivalente à 6 mois de rémunération brute, en application de l'article 18, § 2, de la loi du 10 mai 2007.

Par le biais d'un courrier officiel de ses conseils, la Commune a contesté les prétentions de Monsieur S.

#### IV. DEVELOPPEMENTS

8.

Monsieur S. fait valoir que son licenciement était motivé par son état de santé et qu'à ce titre, il est constitutif d'une discrimination directe.

##### IV.A. Rappel des principes

9.

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination comme la situation qui se produit lorsque, sur base d'un critère protégé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

La liste des critères protégés, telle qu'elle figure à l'article 4, 4°, de la loi, reprend l'état de santé actuel ou futur.

L'article 5, § 2, de la loi précise qu'elle s'applique en ce qui concerne la relation de travail à la décision de licenciement, à la fixation et à l'application des conditions et modalités du licenciement ainsi qu'à la fixation et l'application des critères lors de la sélection du licenciement.

Selon l'article 7 de la loi, toute distinction directe fondée sur un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins que cette discrimination directe soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

10.

L'article 28 de la loi instaure un mécanisme de partage de la preuve en raison de la difficulté pour la personne qui s'estime victime d'une discrimination d'en apporter la preuve.

L'alinéa ter de cette disposition stipule ainsi que 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.

La jurisprudence considère que la personne qui s'estime victime doit apporter des éléments objectivables et précis qui permettent de révéler l'apparence d'une discrimination.

Cette apparence doit reposer sur un faisceau d'indices et ne doit pas déboucher sur une certitude mais sur une probabilité suffisante (CT Bruxelles, 6ème chambre, 12 avril 2021, RG 2018/AB/443, publié sur Terralaboris).

Si ces éléments sont apportés, il appartient ensuite au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

#### IV.B. Application des principes

11.

Le tribunal estime que Monsieur S. démontre à suffisance, à l'aide d'éléments précis et objectivables, l'apparence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel et futur à l'occasion de la décision de son licenciement.

Ces éléments sont les suivants :

La note du 23 août 2019 se base explicitement sur le fait que Monsieur S. a rentré dans la semaine du 18 février un premier certificat médical suite à un accident sportif et qu'il a déposé depuis lors des certificats médicaux successifs prolongeant chaque fois son absence de 1 mois. C'est donc bien la prolongation à plusieurs reprises de l'incapacité de travail qui a justifié la décision de rompre. En outre, il y est fait référence à sa longue période d'incapacité de travail puisqu'il est précisé qu'au 30 septembre 2019, Monsieur S. totaliserait 39 semaines d'absence successives.

L'extrait du registre aux délibérations du Collège relatif à la décision du licenciement du 22 octobre 2019, confirme et conforte ces éléments puisqu'il y est fait référence à un nouveau certificat médical de prolongation de l'incapacité adressé par Monsieur S. le 15 octobre 2019, lequel couvre la période du 16 octobre 2019 au 16 novembre 2019.

En l'espèce, c'est bien l'absence de longue durée pour incapacité de travail justifiée par le dépôt à intervalles réguliers de certificats médicaux qui a motivé à priori la décision de rompre. Comme l'a déjà souligné le tribunal, le licenciement motivé par la désorganisation du service mise en lien avec, notamment, une absence de longue durée au moment du licenciement est directement fondé sur le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur (T.T. Bruxelles, 4ème ch., 15 février 2021, RG 19/3044/A, publié sur UNIA).

12.

C'est à tort que la Commune tente de se référer à des absences de plus courtes durées de Monsieur S. en 2018 pour tenter de justifier sa décision de licenciement.

En effet, en 2018, Monsieur S. n'a connu que quelques absences pour incapacité de travail (voir point 3 ci-dessus) sans qu'un lien puisse être établi avec la décision de rompre.

Par ailleurs, les autres absences étaient toutes justifiées (congés légaux, journées de récupération, jours verts, don de sang, ...), de telle manière que ces absences n'ont pas pu motiver une décision de rompre.

13.

Dès lors que Monsieur S. apporte des éléments suffisants qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination à l'occasion de son licenciement, il appartient à la Commune d'établir qu'en réalité il n'y a pas eu discrimination.

Il appartient dans cette optique à la Commune d'établir que la distinction de traitement résultant de son état de santé est justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

14.

La Commune invoque à ce titre comme motif légitime de licenciement, d'une part, les conséquences de la désorganisation structurelle du Département des Affaires du Territoire engendrées par les nombreuses absences successives de Monsieur S. et, d'autre part, son comportement inapproprié.

15.

Pour ce qui concerne le premier motif, le tribunal ne peut que constater que la Commune se contente d'invoquer comme motif de licenciement la désorganisation du service sans apporter la preuve de celle-ci.

En effet, la Commune ne dépose aucune pièce à son dossier à ce propos. Elle se contente de se référer à sa note du 30 août 2019, au procès-verbal contenant la décision de licenciement ainsi qu'à la lettre de ses conseils du 26 janvier 2020.

Par ailleurs, la Commune n'explique pas davantage comment elle a organisé le travail dans le département durant l'absence de Monsieur S. et ce malgré la durée de son absence.

Il est possible qu'elle ait tenté de réorganiser le travail et qu'elle n'y soit pas parvenue mais force est de constater qu'elle ne dépose pas la moindre preuve des éléments allégués à savoir : l'exiguïté réelle du

service, l'impossibilité de le modifier ou de l'aménager, la surcharge de travail vantée, la difficulté de planifier des missions ou encore l'impossibilité de remplacer Monsieur S. ...

16.

Par ailleurs, le fait que Monsieur S. était en incapacité ininterrompue depuis une longue durée (18 février 2019) est un facteur qui plaide en défaveur de la désorganisation du service.

L'incapacité de travail contient généralement une incertitude quant à son terme, sa prolongation intervenant souvent juste avant son échéance précédente.

Cet élément n'est pas suffisant pour justifier à lui seul une désorganisation susceptible de rendre légitime le licenciement du travailleur en incapacité.

En la cause, la Commune reste en défaut de démontrer en quoi concrètement l'absence de Monsieur S. a désorganisé le service, rendant par ce fait nécessaire son licenciement après plus de 8 mois d'incapacité ininterrompue.

17.

Enfin, la mesure de licenciement paraît disproportionnée par rapport à la finalité recherchée qui, selon la Commune, était de pallier à la désorganisation. La Commune indique à ce propos de manière péremptoire qu'il n'était pas envisageable de conclure un contrat de remplacement sans s'expliquer d'aucune manière sur les éléments factuels lui permettant d'exclure cette option.

18.

La Commune invoque comme second motif du licenciement un comportement inapproprié de Monsieur S. .

Elle fait valoir à ce titre que le 2 mai 2013, Monsieur S. n'était pas présent à son domicile lors d'un contrôle médical et qu'il ne s'est pas rendu au cabinet du médecin contrôle.

Le tribunal n'aperçoit pas le lien de causalité entre ce reproche antérieur de 6 années au licenciement et la survenance de celui-ci et ce d'autant que l'incident a donné lieu à l'époque à un rappel à l'ordre.

Les autres reproches, survenus en 2018, ne sont étayés par la moindre pièce.

19.

En conclusion, le tribunal considère que le licenciement de Monsieur S. est bien motivé par son état de santé actuel ou futur et est, à ce titre, constitutif d'une discrimination directe fondée sur ce critère protégé.

20.

Le montant réclamé par Monsieur S. n'est pas contesté. Il est équivalent à six mois de rémunération en application de l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007.

## V. LES DEPENS

La Commune sollicite expressément que le jugement ne soit pas déclaré exécutoire par provision.

Le tribunal n'accède pas à cette demande par une décision spécialement motivée car il estime que la condamnation à l'indemnité n'est pas susceptible d'emporter des effets irréversibles ou à tout le moins difficilement réversibles.

Les difficultés liées aux retenues à opérer ne sont pas insurmontables. Elles sont inhérentes aux obligations des employeurs.

## VI. LE CANTONNEMENT

Monsieur S. indique ne pas insister pour qu'il soit exclu.

Il y a lieu de l'accorder à la Commune car il est droit en vertu de l'article 1404 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal du travail,

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande de Monsieur S. recevable et fondée.

Condamne la COMMUNE à payer à Monsieur S. la somme de 14.865 EUR bruts à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 octobre 2019 jusqu'au parfait paiement.

Condamne la COMMUNE aux dépens de Monsieur S. , liquidés par le tribunal à la somme de 1.430 EUR à titre d'indemnité de procédure, à majorer de la contribution de 20 EUR au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne et délaisse à la COMMUNE la charge de ses dépens.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie mais sans exclusion de cantonnement.

Ainsi jugé par la 4e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Christiaan DELPORTE,	Juge suppléant,
Emmanuel DEBELDER,	Juge social employeur,
Anne TRICOT,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 16 décembre 2021 à laquelle était présent :

Monsieur Christiaan DELPORTE, Juge suppléant,  
assisté par Monsieur Jonathan STOQUART, Greffier.