

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 3 FEVRIER 2022

Quatrième chambre

Madame M. W. , NRN (...), domiciliée à (...);

Appelante,
représenté par Maître Alexandra Tymen loco Maître Christiaan Delporte, avocat à Watermaal-Bosvoorde.

Contre

LA COMMUNE, BCE (...), représentée par son collègue
des bourgmestre et échevins dont les bureaux sont établis à Bruxelles, (...);

Intimée,
représentée par Maître Alexandre Wespes loco Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

* *
*

I. LES FAITS

Madame M. W. a été engagée par la Commune à partir du 7 juin 2004 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

À partir du mois de septembre 2014, elle a été affectée au CCM pour y exercer les fonctions d'adjointe à la coordination (superviser et coordonner le travail de l'équipe et la gestion des projets, seconder la direction dans la gestion du centre et la tenir informée, contacts avec les autres services communaux, gestion des commandes de matériel, supervision du personnel technique) et de responsable des relations publiques, de la coordination et de la diffusion (recherche de sources de financement et dossiers de subsides, communication interne et relations publiques). Son affectation a été confirmée à partir du 7 janvier 2015.

À partir du 7 novembre 2015, madame M. W. s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de « dépression (suite à burn-out) » selon son médecin. La période initiale d'incapacité de travail d'un mois

a été prolongée successivement pour trois mois et demi du 11 décembre 2015 au 31 mars 2016, puis pour cinq mois du 1^{er} avril au 31 août 2016.

Par une lettre recommandée du 6 avril 2016, la Commune a informé madame M. W. qu'il était envisagé par le Collège de la licencier en raison de :

- son absence pour raison médicale depuis le 9 novembre 2015
- le fait que sa reprise effective de fonction n'avait pas encore été fixée
- la surcharge considérable de travail occasionnée pour ses collègues par cette situation
- le stress supplémentaire provoqué pour les membres de son équipe par son absence prolongée
- la situation nuisible pour le bon fonctionnement du service provoquée par ses absences pour raisons médicales
- il s'agit d'absences qui, par leur imprévisibilité, leur irrégularité et leur répétition, entraînent de sérieuses perturbations dans l'organisation du travail, supérieures au désagrément inhérent à l'incapacité de travail. il est nécessaire d'assurer le bon fonctionnement et la continuité du Centre Communautaire Maritime, notamment concernant la gestion des projets « .

Madame M. W. n'a pas réagi à ce courrier dans le bref délai de 4 jours ouvrables qui lui était imparti.

Par une lettre recommandée du 26 avril 2016, la Commune a notifié à madame M. W. la décision du Collège échevinal de mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis de 10 mois et 12 semaines, à prester dès la reprise de ses fonctions.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame M. W. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles la condamnation de la Commune à lui payer :

- 29.086,81 € brut à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 26 avril 2016 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- 25.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions légales de prévention, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 30 mai 2016 jusqu'à complet paiement.

Par un jugement du 13 septembre 2017, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré sa demande recevable, mais non fondée et l'a condamnée aux dépens de la Commune, liquidés à 3.000 euros.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Madame M. W. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 13 septembre 2017 et de condamner la Commune à lui payer:

- 27.828,28 euros brut à titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 26 avril 2016, et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

- 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect des obligations légales de prévention, à majorer des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 30 mai 2016 jusqu'à complet paiement ;
- les dépens des deux instances liquidés à 3.000 EUR par instance.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de madame M. W. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 11 décembre 2018.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 janvier 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 novembre 2021.

Monsieur H. F., avocat général, a déposé son avis écrit à l'audience publique du 21 décembre 2021. La partie appelante a répliqué oralement à cet avis. La partie intimée n'a pas répliqué.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'indemnité de protection pour discrimination

La demande n'est pas fondée, car la cour du travail ne constate pas de discrimination.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame M. W. s'estime victime d'un licenciement discriminatoire fondé sur son handicap ou, à titre subsidiaire, sur son état de santé.

1.1. Interdiction de la discrimination

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris la rupture de celles-ci et les modalités de la rupture¹. Le licenciement et sa modalité particulière que constitue la notification d'un préavis à effectuer sont donc soumis à cette loi.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figurent le handicap et l'état de santé actuel ou future².

¹ Article 5, § 1er, 6° et § 2, 3° de la loi.

² Articles 3 et 14 de la loi

1.2. Le licenciement fondé sur un critère protégé

1.2.1. Le handicap

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union européenne comme « 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 de traitement avec les autres travailleurs »³.

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme⁴.

La reconnaissance d'un handicap en l'espèce suppose donc une atteinte durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé, soit en l'occurrence en avril 2016.

À cette date, madame M. W. présentait, selon ses médecins, une dépression et un burn-out occasionnant une incapacité de travail prévue jusqu'au 31 août 2016, soit pour une durée totale de 10 mois.

Madame M. W. , à qui la charge de la preuve incombe, n'établit pas que cette atteinte présentait, à ce moment, un caractère suffisamment durable pour répondre à la notion de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

La prolongation de l'incapacité de travail de madame M. W. au-delà du 31 août 2016 n'est pas une circonstance pertinente pour décider si au moment du licenciement, elle était atteinte d'un handicap.

En conclusion sur ce point, ni le licenciement de madame M. W. ni la notification d'un préavis à effectuer n'ont été fondés sur un handicap, dès lors que madame M. W. ne présentait pas de handicap au moment de son licenciement.

La demande d'indemnité de protection pour licenciement fondé sur le handicap n'est donc pas fondée.

1.2.2. L'état de santé actuel au futur

La Commune a motivé sa décision de licencier madame M. W. , entre autres, par son absence pour raison médicale depuis le 9 novembre 2015. Ce motif est en lien direct avec l'état de santé actuel de madame M. W. au moment du licenciement.

La Commune invoque également d'autres motifs de licenciement. Ces motifs, qui résident dans les conséquences de l'absence au travail de madame M. W. sur ses collègues et le fonctionnement du service, sont en lien causal avec son état de santé. En tout état de cause, la présence d'un seul motif de licenciement lié à un critère protégé suffit à conférer au licenciement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

La décision de licencier madame M. W. est donc une mesure défavorable fondée sur l'état de santé actuel de madame M. W. au moment de cette décision.

En revanche, aucun élément du dossier n'indique que la modalité du licenciement, que constitue la notification d'un préavis à effectuer, pourrait être en lien avec l'état de santé de madame M. W. . La prestation d'un préavis est une mesure courante dans le secteur public pour des motifs budgétaires.

³ C.J.U.E., il avril 2013, DK Danmark, aff. C-335/11 et C-337/11, § 32 et 38

⁴ C.J.U.E., 1er décembre 2016, D., aff. C-395/15, § 53 et 56

La notification d'un préavis à madame M. W. n'était pas en lien avec son état de santé actuel ou futur. Cette modalité de rupture ne revêt dès lors pas un caractère discriminatoire.

1.3. Le caractère discriminatoire ou non du licenciement fondé sur l'état de santé actuel

La cour a retenu, au point précédent, que la décision de licencier madame M. W. constituait une mesure défavorable fondée sur son état de santé actuel au moment de cette décision.

Cette mesure défavorable ne constitue pas une discrimination interdite par la loi à condition qu'elle soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires⁵. Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi.

Il incombe à la Commune de démontrer que la mesure était dûment justifiée.

Il ressort de la motivation de la décision de licencier et des explications de la Commune que le but du licenciement était de remédier aux perturbations causées par les absences de madame M. W. au sein du service auquel elle était affectée, le CCM. Il est établi que le fonctionnement du service était effectivement perturbé par l'absence, plusieurs fois renouvelée, de madame M. W. Elle exerçait en effet des fonctions complexes et essentielles au bon fonctionnement du service et la Commune établit avoir dû engager des agents pour la remplacer. Madame M. W. elle-même a expliqué, tant dans ses courriels rédigés à l'époque des faits que dans le cours de la procédure judiciaire, combien les absences des membres de l'équipe perturbaient le fonctionnement de celle-ci. Porter remède à ces perturbations constitue un but légitime.

La décision de rompre le contrat de travail de madame M. W. était de nature à permettre à la Commune de confier de manière pérenne les fonctions importantes exercées par madame M. W. à un autre agent, afin de rétablir la stabilité. Il s'agit d'une mesure adéquate à l'objectif poursuivi.

Cette mesure est raisonnablement proportionnée, car il n'apparaît pas qu'une autre mesure moins préjudiciable à madame M. W. aurait pu réaliser l'objectif. Madame W. n'en mentionne d'ailleurs aucune ; en particulier, sa reprise du travail moyennant des aménagements raisonnables n'a jamais été demandée.

En conclusion, la décision de licenciement était raisonnablement justifiée. Cette mesure ne constitue dès lors pas une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007.

La demande d'indemnité de protection pour discrimination n'est pas fondée.

2. La demande de dommages et intérêts pour non-respect des obligations de prévention

La demande n'est pas fondée, car la Commune n'a pas manqué à ses obligations de prévention.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame M. W. n'allègue pas avoir été victime de harcèlement moral au travail, mais bien d'une souffrance au travail en raison des risques psychosociaux qu'elle a encourus au travail. Ces risques sont définis par la loi comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions

⁵ Article 7 de la loi

de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (article 32/1 de la loi du 4 août 1996).

Il n'est ni contestable, ni contesté que l'employeur a la responsabilité de prendre les mesures de prévention des risques psychosociaux au travail visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 [...] quant à la prévention des risques psychosociaux au travail [...] et par l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail⁶.

Madame M. W. ne met pas en cause le système de prévention des risques psychosociaux élaboré par la Commune. En revanche, elle reproche à la Commune de ne pas avoir pris de mesures en réaction à sa situation de stress dont elle avait, selon elle, informé sa hiérarchie entre février et avril 2015⁷.

L'examen des pièces auxquelles la cour peut avoir égard conduit à l'analyse suivante :

- Madame M. W. a travaillé au sein du CCM à partir du mois de septembre 2014.
- En décembre 2014, le coordinateur du CCM a demandé l'affectation définitive de madame M. W. au CCM sur la base d'une appréciation louangeuse, contresignée par madame W. , pointant notamment son intégration harmonieuse et constructive dans l'équipe. Il n'était fait état d'aucune difficulté à cette époque.
- Moins de deux mois plus tard, le 25 février 2015, à 5 h 40 du matin, madame W. a adressé un courriel à monsieur D.G., conseiller adjoint, dont la position dans la ligne hiérarchique n'est pas connue de la cour. Il n'est en tout cas pas le supérieur hiérarchique direct de madame M. W. . Par ce courriel, madame W. expliquait longuement son désarroi en rapport avec
 - o des difficultés concernant des dossiers de subsides
 - o un incident technique (débordement des égouts)
 - o des problèmes concernant le salaire et les défraiements (il n'est pas précisé de qui)
 - o des locations en attente
 - o le mauvais moral de toute l'équipe en raison de « toute cette histoire avec S., la pression qu'elle fait peser sur plusieurs d'entre eux »
 - o les absences de plusieurs membres de l'équipe.

Dans ce courriel, madame M. W. a fait part de sa crainte de « ne pas être à la hauteur », a indiqué que son sommeil et sa digestion en prenaient un coup et a conclu « Je te lance donc cet SOS ... je t'ai toujours vu comme « le sage de la Commune » ... je te laisse juge de ce qu'il faut faire et « transmettre quoi, à qui et comment » de tout ceci, j'espère en tout cas que cela ne cause pas encore plus de torts à la petite équipe de naufragés du Maritime ... », tout en assurant qu'elle serait au poste le jour même, ce qui fut le cas.

Monsieur D.G. lui a répondu qu'il avait transmis la demande de subsides et qu'il espérait que le supérieur hiérarchique direct de madame M. W. reviendrait le lendemain.

Madame M. W. a poursuivi son travail et aucun autre document du dossier ne fait état d'un désarroi dans son chef à cette époque. Les autres courriels datés de la même période, produits par madame M. W. , permettent de comprendre qu'elle assumait de nombreuses tâches, avait beaucoup de travail et que les fréquentes absences des autres membres de l'équipe lui posaient des problèmes d'organisation. Ils ne font pas pour autant état d'une détresse ou d'un dommage psychique dans le chef de madame M. W. .

⁶ Intégré depuis lors dans le Code du bien-être au travail

⁷ Pièces 7, 9, 10 et 11 du dossier de madame M. W.

En avril 2015, elle a dressé le relevé de ses tâches à la demande de la nouvelle coordinatrice du CCM. Elle a indiqué dans ce courriel que ses tâches couvraient largement un temps plein et a rappelé qu'elle serait absente pour deux semaines en raison d'une intervention chirurgicale planifiée le 28 avril, sans faire état d'une particulière charge mentale ni d'autres problèmes de santé.

Le 3 juin 2015, madame M. W. a accusé réception de l'annexe 7 du règlement de travail de la Commune, relative à la « Procédure à appliquer pour chaque travailleur qui s'estime en souffrance au travail découlant de risques psychosociaux, dont notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Le dossier remis à la cour ne fait état d'aucun événement jusqu'au 7 novembre 2015, date à partir de laquelle madame M. W. s'est trouvée en incapacité de travail pour cause de « dépression (suite à burn-out) » selon son médecin. La période initiale d'incapacité de travail d'un mois a été prolongée successivement pour trois mois et demi du 11 décembre 2015 au 31 mars 2016, puis pour cinq mois du 1er avril au 31 août 2016.

Il ressort de ceci, à l'estime de la cour :

- qu'une seule pièce, le courriel du 25 février 2015, fait état du mal-être au travail de madame M. W. ;
- qu'aucun autre signal d'alarme ne pouvait en alerter l'employeur ni avant ni après le 25 février 2015 ;
- qu'entre le 25 février 2015 et le début de l'incapacité de travail pour burn-out et dépression en novembre 2015, plus de 8 mois se sont écoulés, au cours desquels madame M. W. a discuté de ses nombreuses tâches et des vicissitudes du service avec ses supérieurs, sans qu'elle fasse état d'aucune souffrance ;
- que durant cette période (le 3 juin 2015), elle a reçu une nouvelle annexe au règlement de travail, détaillant les possibilités d'intervention en faveur du travailleur qui s'estime en souffrance au travail découlant de risques psychosociaux et la procédure à suivre, et n'a entamé aucune démarche.

Le courriel « SOS » du 25 février 2015 apparaît dès lors comme isolé, dans un contexte général dont il ressort certes que la charge de travail de madame M. W. était conséquente et ses tâches complexes, mais non que madame M. W. subissait de ce fait un dommage psychique. Compte tenu de la satisfaction au travail affichée par madame W. deux mois plus tôt, des échanges qui ont suivi le courriel du 25 février 2015 sans faire état d'une souffrance et de l'absence de démarche de madame M. W. suite à la réception de la nouvelle annexe au règlement de travail, tout portait à l'époque à penser que la situation évoquée le 25 février 2015 se limitait à un coup d'énerverment suite à une mauvaise nuit (le mail a été envoyé à 5 h 40 du matin) et était rentrée dans l'ordre.

En ne prenant pas d'initiative en matière psychosociale en réponse à cet unique courriel, dans ce contexte, la Commune n'a pas commis de faute.

La demande d'indemnisation n'est dès lors pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Vu l'avis écrit de Monsieur l'avocat général, H. F., déposé à l'audience publique du 23 novembre 2021. La partie appelante a répliqué oralement à cet avis. La partie intimée n'a pas répliqué.

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute madame M. W. ;

Condamne madame M. W. à payer à la Commune les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.000 euros jusqu'à présent ;

Laisse à charge de madame M. W. la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
A. CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social suppléant,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier

A. Cleven , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par F. BOUQUELLE, présidente de chambre et R. PARDON, conseiller social suppléant,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 février 2022, où étaient présents :