

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 27 JUIN 2022

4^e chambre

EN CAUSE :

Monsieur A. I. , RN: (...),
domicilié (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Ionathan VENTURA, avocat ;

CONTRE :

R. ET A. R. SA, BCE: (...),
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Samira LAMHASNI loco Me Hélène DJAOUDI, avocates ;

I. Procédure

1.

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

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 19 mai 2022. Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

2.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête de Monsieur A. I. , électroniquement déposée au greffe le 26 avril 2021,
- Les conclusions de synthèse de chacune des parties,
- le dossier de pièces de chacune des parties.

Les parties ont chacune déclaré à l'audience ne pas avoir d'objection à la date de dépôt et communication des conclusions de l'autre partie.

II. Objet des demandes

3.

Aux termes de ses conclusions de synthèse, Monsieur A. I. demande :

- De condamner la SA R. et A. R. à lui payer :
 - o 15.291,66 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ou, en ordre subsidiaire, 9.460,16 € bruts à titre d'indemnisation pour licenciement abusif en ce qui concerne les motifs du licenciement,
 - o 4.500 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif en ce qui concerne les circonstances du licenciement,
- De condamner SA R. et A. R. au paiement des intérêts de retard sur les montants susvisés à compter du courrier de mise en demeure daté du 18 mars 2021,
- De condamner la SA R. et A. R. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il fixe à 3.250 € (montant maximal).

4.

La SA R. et A. R. de son côté sollicite :

- que les demandes de Monsieur A. I. , si déclarées recevables, soient déclarées non fondées,
- que Monsieur I. soit condamné aux dépens, qu'elle fixe à 1.430 € (montant de base).

III. Les faits

5.

La SA R. et A. R. est active dans le secteur des peintures, papiers peints, matériel pour peindre, et revêtement de sols. En raison de l'absence d'un des membres de son personnel pour raisons médicales (Monsieur D. G.) et du départ d'un travailleur (Monsieur P. P.), il lui était nécessaire d'engager un travailleur pour compléter son équipe.

Par contrat à durée déterminée signé par les parties le 13 janvier 2021 (pièce 1 de chacune des parties) Monsieur I. a été engagé en qualité d'ouvrier polyvalent, magasinier et livreur-réassortisseur, et d'autres tâches si nécessaire. Le contrat était conclu pour la période du 13 janvier 2021 au 14 juillet 2021. Le lieu de travail était fixé à Schaerbeek, le lieu des prestations pouvant toutefois être adapté aux besoins.

Les parties s'accordent sur les tâches que Monsieur I. devait effectuer :

- Il devait d'une part préparer les commandes en chargeant les articles et produits sur des palettes. Il recevait un bon de commande sur lequel figurait une « référence » qui lui permettait de retrouver l'article dans l'entrepôt. Les articles étaient posés sur la palette. Lorsque celle-ci était complète Monsieur I. devait la recouvrir avec un cellophane et la déplacer à l'aide d'un clark vers un camion.
- il devait d'autre part réassortir les marchandises chez certains clients de la SA R. et A. R. . Il avait été engagé entre autres parce qu'il a un permis de conduire et qu'il est bilingue et que certains des clients de la SA R. et A. R. sont pour partie néerlandophones.

Les parties divergent toutefois sur la formation qui était- ou non- nécessaire à Monsieur I. , comme à tout nouveau travailleur engagé, pour effectuer efficacement ses prestations.

Monsieur I. soutient que ces tâches ne nécessitaient aucune formation. La SA R. et A. R. invoque de son côté que les nouveaux travailleurs engagés devaient se familiariser avec les produits, avec les outils (clarck, machines à teinter, ..), avec la configuration du hangar de stockage, etc..., et que la marchandise stockée représente 15000 articles (et 30000 objets introduits dans le système informatique). Elle soutient qu'une formation devait être suivie par les nouveaux arrivés, et donc par Monsieur I. , afin d'acquérir une pleine efficacité dans ses prestations. Cette formation consiste à accompagner un représentant commercial. La SA R. et A. R. invoque qu'elle avait donc planifié une formation de 2 jours par semaine durant les 6 premières semaines, de manière à ce que Monsieur I. soit autonome au 1er mars 2021. En effet, seuls 2 magasiniers étaient présents sur les 5 qui constituaient l'équipe de la SA R. et A. R. . Un magasinier était en incapacité de travail, un autre était absent, et, postérieurement à l'arrivée de Monsieur I. un 2e travailleur était tombé en incapacité de travail.

6.

Le 22 septembre 2020, soit avant d'être engagé par la SA R. et A. R. , Monsieur I. a eu un accident qui a nécessité la pose d'un plâtre à la main. Le 1er décembre 2020, en raison de souffrances persistantes Monsieur I. prit la décision de se faire opérer. Il ressort de sa pièce 13 qu'il demandait (à son médecin) une intervention à partir du 1er janvier 2021.

7.

Monsieur I. a commencé ses prestations le 13 janvier 2021. Le 20 janvier l'intervention chirurgicale a été prévue pour le 29 janvier 2021 (pièce 14). Deux examens médicaux ont été fixés au 26 janvier.

8.

Monsieur I. invoque que le soir du 25 janvier 2021 il est retombé sur sa main, ce qui l'a forcé à se rendre à l'hôpital. Il ne dépose toutefois pas de pièce médicale relative à cette visite à un hôpital (qui doit avoir été faite en urgence) en dehors des examens qui étaient prévus le 26 janvier en vue de l'intervention du 29 janvier.

9.

Monsieur I. a écrit à son employeur que sa visite à l'hôpital du 26 janvier 2021 était liée à une chute du soir du 25 janvier 2021 (sa pièce 12A). Curieusement, la pièce 12A de Monsieur I. , qui a été adressée à la SA R. et A. R. , est photographiée avec une fourchette sur la date de la demande de l'intervention du 29 janvier. La même pièce est toutefois produite en pièce 14, produite dans la cadre de la présente procédure, et il ressort que la demande date du 20 janvier 2021. Les mentions manuscrites, ajoutées sur la pièce 12A, et relatives aux 2 examens du 26 janvier, ne sont pas apparentes sur la pièce 14. Lorsque le 26 janvier 2021 Monsieur I. écrit à son employeur pour l'avertir de son absence le même jour du 26 janvier, il mentionne les 2 rendez-vous du 26 janvier. Il ne mentionne pas l'intervention du 29 janvier, bien que celle-ci ressorte du certificat qu'il joignait à son message. Des pièces produites, il n'y a donc pas de trace officielle des rendez-vous du 26 janvier (il n'y a que les mentions manuscrites de la pièce 12A), et Monsieur I. ne produit pas de certificat d'incapacité pour cette journée.

10.

Le même 26 janvier, mais en fin de journée (à 17 h 30- pièce 12 B) Monsieur I. avertit son employeur qu'il viendra travailler les 27 et 28 janvier mais qu'une opération est prévue le 29 janvier.

Du fait de cette intervention Monsieur I. a été en incapacité de travail du 29 janvier au 14 février (sa pièce 12C). Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 28 février 2021, puis du le' au 31 mars 2021 (pièce 12 E).

Depuis son engagement, qui était prévu pour un terme fixe de 6 mois, Monsieur I. avait donc presté les 11 premiers jours. La SA R. et A. R. invoque que la formation de Monsieur I. n'a donc pu se réaliser

et que le 1er mars il n'était pas prêt pour prester efficacement. De plus, l'incapacité de travail était prévue à tout le moins jusqu'au 31 mars 2021.

11.

La SA R. et A. R. a dès lors pris la décision de licencier Monsieur I. , et l'en a informé par courrier du 10 mars 2021. Le paiement de l'indemnité de rupture était annoncé. La SA R. et A. R. a effectivement payé une indemnité compensatoire d'une semaine de rémunération. Le C4 délivré ne contenait pas de motif de chômage (pièce 8 du demandeur).

12.

Par courrier du 18 mars 2021 le conseil de Monsieur I. fixait l'indemnité compensatoire due à 2 semaines de rémunération, et demandait paiement :

- de 1.166,55 € bruts du chef de cette indemnité compensatoire de préavis,
- de 15.165,16 € bruts à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé,
- de 5.000 € bruts du chef de circonstances abusives du licenciement intervenu, des chèques-repas.

A défaut de paiement de ces montants, la procédure serait entamée.

13.

Le conseil de la SA R. et A. R. y répondait le 24 mars 2021 :

- il confirmait que l'indemnité compensatoire de préavis devait être d'une semaine de rémunération,
- il développait les raisons pour lesquelles le licenciement n'était pas discriminatoire,,
- il développait, de même, les raisons pour lesquelles le licenciement n'était pas abusif,
- il mentionnait que le paiement des chèques-repas n'avait pas été possible à défaut pour Monsieur I. de communiquer son numéro de carte. Le montant dû était de toute manière de 27,5 € pour les 11 jours prestés.

14.

Monsieur I. a introduit la présente procédure le 26 avril 2021.

Le 7 décembre 2021 la SA R. et A. R. délivra un nouveau C4, mentionnant comme motif de chômage « raisons d'organisation ».

IV. Discussion

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

15.

Ce chef de demande n'est plus développé dans les conclusions de synthèse de Monsieur I. et il ne formule plus de telle demande au dispositif de ses conclusions. Cette demande étant développée dans la requête, ainsi qu'au dispositif de celle-ci. Il sera dès lors constaté ci-dessous que Monsieur I. renonce à ce chef de demande.

Quant à l'indemnité pour licenciement discriminatoire sur base de l'état de santé

En droit :

16.

La demande de Monsieur I. est fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'article 3 de la loi prévoit que

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

L'article 4 prévoit :

Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, (...),

(...),

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

(...)

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, 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; 7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II,

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II

...)

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13.»

L'article 7 de la Loi prévoit :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

L'article 9 de la Loi prévoit :

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

L'article 14 de la Loi prévoit :

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe,
- la discrimination indirecte
- (...).

L'article 18 de la Loi prévoit :

§ 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra- contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° (...)

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

L'article 28 de la Loi prévoit :

§ 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.»

17.

C'est le critère de l'état de santé actuel et futur sur base duquel Monsieur I. invoque avoir subi une discrimination.

Le critère protégé vise l'état de santé actuel ou futur d'un travailleur. L'état de santé passé d'un travailleur n'est pas inclus dans la protection.

D'autre part, « de plus en plus de travailleurs licenciés en raisons d'absences fréquentes et/ou prolongées pour cause de maladie demandent une indemnisation pour cause de discrimination fondée sur leur état de santé. Cette demande est souvent rejetée parce que l'employeur peut prouver une justification objective de la distinction faite, c'est-à-dire la désorganisation de l'entreprise causée par les absences pour cause de maladie (C.T. Bxl, 24 mai 2018, JLMB 2017, 1867, TT Anvers (div Tongres) 13 janvier 2016, Limb. Rechtsl. 2016, 215, note T VANDEURZEN, TT Bxl 13 juin 2016, JTT 2018, 10, note A. MAES). »¹

¹ Compendium social 20-21 n°2418

Toutefois « dans une affaire où l'employeur disposait d'une réserve de remplacement pour faire face aux absences pour cause de maladie, il a été considéré que l'employeur n'avait pas prouvé que son organisation du travail avait été compromise et la demande de dommage-intérêts pour cause de discrimination a été déclarée fondée (CT Anvers, 6 juin 2017, JTT 2018, 458, note L. VERMEULEN. Dans un autre arrêt il a également été décidé que l'employeur ne pouvait pas démontrer que le licenciement était une mesure nécessaire et appropriée pour pouvoir maintenir l'organisation du travail (CT Anvers, (div. Hasselt), 5 juin 2019, JTT 2019, 473).²»

Application à la situation de Monsieur I.

18.

Monsieur I. estime que la décision prise par la SA R. et A. R. de le licencier est constitutive d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur.

Il invoque que son licenciement lui a été notifié par courrier du 10 mars 2021 alors qu'il se trouvait en incapacité de travail et avait adressé à la SA R. et A. R. un nouveau certificat médical le 23 février 2021 pour la période couvrant tout le mois de mars. Il invoque que cette « coïncidence » constitue une apparence suffisamment précise pour que son licenciement puisse être lié à son état de santé actuel ou futur.

Il invoque également que l'un des 3 motifs invoqués par la SA R. et A. R. elle-même est la désorganisation de ses services du fait qu'il n'était pas prêt à exercer ses fonctions à partir du 1er mars 2021, et que c'est donc son absence qui l'avait contrainte à se réorganiser et donc à le licencier.

Il invoque encore que le formulaire C4 qui lui a été délivré ne mentionnait aucun motif précis de chômage, ce qui, à ses yeux témoigne d'un malaise de la SA R. et A. R. par rapport au motif de son licenciement.

Il invoque encore le fait que les motifs de licenciement invoqués par la SA R. et A. R. ont évolué, d'une question de désorganisation, à une difficulté de comportement et de malhonnêteté.

19.

Il ressort des éléments de fait communiqués par Monsieur I. qu'il a eu un accident en septembre 2020, qui a affecté sa main et qui a justifié la pose d'un plâtre. Si ce traitement devait en principe suffire, Monsieur I. précise que son médecin l'avait déjà averti qu'en raison de risques de complications il serait peut-être nécessaire de faire une chirurgie. Celle-ci ne devrait intervenir que si Monsieur I. éprouvait encore des douleurs.

Or justement, les douleurs ont persisté en manière telle que dès le 1er décembre 2020 Monsieur I. a pris la décision de se faire opérer et il ressort de sa pièce 13 qu'il a demandé à son médecin de prévoir cette opération à partir du 1er janvier 2021.

Malgré ces douleurs et cette intervention prévue pour le mois de janvier, le 13 janvier 2021 Monsieur I. signe un contrat pour une durée limitée à 6 mois, et pour un travail essentiellement manuel.

Il en ressort :

- Que Monsieur I. s'est engagé dans un travail essentiellement manuel (cf. la description de sa fonction ci-dessus : s'il était soutenu par l'utilisation d'un clarck, sa fonction nécessitait en majeure partie l'utilisation de ses mains, aussi pour aller conduire les commandes chez les clients) en sachant qu'il avait aux mains, ou à tout le moins à une main, des douleurs qui rendaient une intervention chirurgicale nécessaire.

² Compendium social, id

Si le travailleur n'a pas d'obligation de révéler les données confidentielles de sa santé, il est difficile d'admettre qu'un travailleur s'engage dans des prestations manuelles avec d'importantes douleurs aux mains,

- Que Monsieur I. savait clairement que très rapidement après son engagement il allait subir une intervention à la main, ce qui, compte tenu de sa fonction essentiellement manuelle allait inévitablement entraîner une absence pour une durée non déterminable. Ceci alors que le contrat qu'il avait signé avait une durée limitée de 6 mois. Monsieur I. ne dépose aucune pièce médicale de laquelle il ressortirait qu'il aurait pu penser que cette incapacité de travail allait être courte.

Il faut en déduire que pour l'emploi dans lequel il s'est engagé, Monsieur I. a, de par son comportement, mis les parties dans une situation qui devait être source de difficultés.

De plus, une fois engagé et alors qu'il était en attente de la date de l'intervention, Monsieur I. s'est également abstenu d'informer son employeur d'un événement qu'il savait être incessant.

De plus encore, Monsieur I. ne pouvait ignorer le type d'entreprise par laquelle il était engagé et en particulier sa taille. Il savait dès lors que la SA R. et A. R. n'était pas une entreprise comprenant des dizaines de travailleurs, qui seraient interchangeables. Il s'agit d'une entreprise de taille familiale, avec 5 magasiniers.

En amont donc de tout acte de discrimination qui aurait éventuellement pu être posé par la SA R. et A. R., Monsieur I. a lui-même créé une situation qui ne pouvait, compte tenu du type de travail dans lequel il s'est engagé (manuel et à durée déterminée) et compte tenu de la taille de l'entreprise (5 magasiniers), que dégénérer en difficultés entre parties.

Si le tribunal perçoit et comprend qu'en tant qu'ouvrier Monsieur I. se trouvait en difficulté avec des douleurs aux mains ou à une main, il n'en découle pas qu'il pouvait agir de façon auto-centrée en s'engageant dans des prestations dont il savait qu'il n'allait pouvoir les honorer.

20.

Il ne s'agit pas d'une difficulté de santé qui est apparue pendant les relations de travail. Il s'agit d'un état de santé antérieur, connu du travailleur, avec une absence programmée dès avant la signature du contrat de travail, sans information de l'employeur. Si comme vu ci-dessus le travailleur, lors de son engagement ne doit pas révéler sa situation de santé, dans le cas présent Monsieur I. a manqué de loyauté envers son futur employeur tant au moment de son engagement, que par son silence ultérieur.

21.

De son côté la SA R. et A. R. devait déjà faire face à l'incapacité de travail d'un de ses magasiniers, et au départ d'un autre. Elle avait dès lors besoin d'un travailleur pour compléter son équipe, d'autant plus en début d'année civile, période au cours de laquelle elle invoque que les commandes sont importantes. De plus encore, compte tenu d'une incapacité de travail supplémentaire, postérieure à l'engagement de Monsieur I., c'est sur une équipe réduite de 5 à 2 magasiniers que la SA R. et A. R. pouvait compter. Il se comprend aisément que cela était insuffisant et que c'est pour renforcer l'équipe que Monsieur I. avait été engagé.

Il est dès lors compréhensible, justifié et légitime, dans le chef de la SA R. et A. R., compte tenu des absences de Monsieur I., de ne pouvoir faire face à ses commandes, et de devoir prendre la décision de le licencier.

Face à un travailleur engagé pour renforcer une équipe, et qui après 11 jours de prestations est en incapacité de travail pour 2 mois alors que l'engagement est prévu pour une durée limitée de 6 mois, il est compréhensible que SA R. et A. R. avait un légitime besoin d'organiser le travail. L'absence de Monsieur I. qui était prévue de manière certaine, a contribué à la désorganisation de l'entreprise. Or

comme vi ci-dessus la désorganisation de l'entreprise constitue une justification légitime du licenciement sans qu'une discrimination ne puisse être invoquée.

D'autant plus que la SA R. et A. R. constituant une entreprise à taille familiale elle ne pouvait, justement, compter sur une réserve de remplacement telle que citée ci-dessus. Monsieur I. était lui-même déjà engagé dans le cadre d'un nécessaire remplacement.

22.

Pour autant que de besoin et en ce qui concerne les difficultés liées au comportement et à une malhonnêteté dans le chef de Monsieur I. : comme déjà évoqué, lors de son engagement et postérieurement à celui-ci Monsieur I. ne s'est pas comporté de façon à co-construire avec son employeur une relation transparente et fluide. Son silence a participé aux difficultés rencontrées par les parties, qui ont mené à son licenciement.

Ce silence est même renforcé par le fait d'avoir masqué, lors de l'envoi de données médicales le 26 janvier (pièce 4 de la défenderesse) la date de demande de l'intervention à subir. La présence d'une fourchette, sur le document photographié, à l'endroit de la date de demande, ne peut constituer un hasard ou un acte involontaire. Cet acte participe du comportement de Monsieur I. manquant de loyauté.

Enfin, la question de la réalité de la nouvelle chute de Monsieur I. sur sa main le 25 janvier 2021 reste ouverte. Comme vu ci-dessus, aucune pièce n'en atteste.

23.

En ce qui concerne la formation dont Monsieur I. conteste qu'elle était nécessaire et dont la SA R. et A. R. invoque qu'elle était prévue et nécessaire pour des prestations efficaces et autonomes de Monsieur I. : il ne s'agissait pas d'une formation au plein sens du terme avec des cours ou des sessions particulières. La SA R. et A. R. expose qu'il s'agissait pour Monsieur I. de suivre un autre agent commercial pour se familiariser avec les machines (clarck, machines à teinter, etc) qu'il avait à utiliser, ainsi qu'avec le hangar, la disposition et le rangement des nombreux articles dans les rayons. Il est tout à fait compréhensible et bienvenu de la part de l'employeur de prévoir un accompagnement d'un nouveau travailleur, pour une bonne efficacité et pour un travail fluide de la personne nouvellement engagée.

Quant à la date du 1er mars 2021, à laquelle la SA R. et A. R. désirait que Monsieur I. soit autonome : cette date ne ressort d'aucune pièce ni d'aucun élément, mais si Monsieur I. était engagé pour 6 mois, il est, encore une fois, légitime dans le chef de l'employeur, de prévoir que le travailleur soit efficace et autonome après une période d'écolage, sous peine d'arriver au terme des 6 mois d'engagement prévus avant que des prestations de qualité puissent être effectuées.

24.

Il résulte de ces différents éléments combinés que le licenciement de Monsieur I. par la SA R. et A. R. ne constitue pas un acte de discrimination fondé sur son état de santé présent ou futur. Ce chef de demande ne sera dès lors pas déclaré fondé.

Quant à l'indemnité pour licenciement abusif introduite à titre subsidiaire

25.

Le droit de chacune des parties de mettre fin au contrat moyennant préavis ou paiement d'une indemnité compensatoire est discrétionnaire, et dépend donc de la seule volonté de son auteur de mettre fin au contrat. Ce droit n'est toutefois pas absolu, et ne peut faire l'objet d'abus. Un tel abus peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de ce droit tel

qu'utilisé par un employeur prudent et diligent.³ L'abus du droit de licencier repose sur l'existence d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice de son droit de licencier, d'un dommage dans le chef du travailleur, et d'un lien causal entre la faute et le dommage.⁴ L'abus de droit sanctionne une faute distincte de la non-observation des règles relatives au délai de préavis et à l'indemnité de rupture, et requiert de la part de l'employeur un usage anormal du droit de licencier. Cet abus requiert un dommage matériel ou moral qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même, qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

26.

Monsieur I. invoque l'absence de caractère fondé de son licenciement et renvoie à son argumentation relative à sa demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire sur base de son état de santé actuel ou futur. Il soutient que son dommage n'est en rien réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée. Il demande dès lors réparation de ce dommage et l'évalue aux 4 mois de prestations qui lui restaient à effectuer (dans le cadre de son CDD de 6 mois), soit 9.490,16 € bruts.

27.

Monsieur I. ayant été licencié avant 6 mois d'occupation, la CCT n°109 et en particulier l'obligation pour l'employeur de motiver le licenciement, ne s'applique pas (article 2 de la CCT n° 109).

Il ressort de la motivation énoncée ci-dessus que les absences de Monsieur I. ont contribué à désorganiser le travail de la SA R. et A. R. . Il en ressort également que Monsieur I. a gardé silence sur des éléments (l'opération qui était prévue incessamment après son engagement) qui auraient permis à la SA R. et A. R. de prévoir ses absences et de mieux s'organiser. Ceci alors qu'une bonne communication entre parties permet l'élaboration d'une collaboration loyale et dans une compréhension réciproque.

D'autre part, compte tenu de l'absence de 2 autres magasiniers, et ensuite d'un 3e magasinier, il était légitime de la part de SA R. et A. R. de gérer son flux de travail et de prendre une décision de licenciement, afin de pouvoir engager un autre travailleur. Il ne peut être demandé à un employeur de poursuivre la relation de travail avec 4 travailleurs absents sur une équipe de 5. Il était d'autre part logique, pour la SA R. et A. R. de se séparer de son travailleur le plus récent, et engagé pour une période limitée.

Le tribunal constate qu'ici encore le regard que Monsieur I. porte sur sa situation est auto-centré. Or compte tenu des éléments objectifs de la situation de chacune des parties, son licenciement relève de la logique d'une bonne gestion du personnel et ne contient aucun élément d'abus. Sa demande ne sera pas déclarée fondée.

Quant à l'indemnité pour circonstances abusives du licenciement

28.

Monsieur I. invoque que les circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu n'ont pas respecté les principes de l'exécution de bonne foi des conventions. Il fait référence au fait que celui qui use d'une brusque rupture doit s'efforcer de prévenir et de limiter, dans la mesure du possible, le préjudice que la dissolution du contrat peut infliger à son partenaire, « alors surtout qu'il s'agit d'un contrat appelé à s'exécuter dans la « communauté de travail » qu'est l'entreprise » (ses conclusions p 22).

Monsieur I. souligne que ces règles sont celles de la loyauté des parties, de la collaboration à l'exécution du contrat de travail et de la modération de l'exercice du pouvoir de sanction par l'employeur.

³ Cass. 12 décembre 2005, JTT 2006, p 155

⁴ CT. Mons 11 décembre 2000, JTT 2001, p 77

Concrètement Monsieur I. fait grief à la SA R. et A. R. de l'avoir licencié avec brutalité. Il déduit cette brutalité des faits suivants :

- Son incapacité était continue depuis le 29 janvier 2021,
- La SA R. et A. R. n'a jamais répondu à ses envois de certificats médicaux,
- Son licenciement lui a été notifié sans explications alors que la SA R. et A. R. « ne pouvait ignorer son enthousiasme à revenir travailler malgré son état de santé fragilisé » (ses conclusions p 22),
- La SA R. et A. R. a mis 9 mois à lui délivrer un nouveau C4.

29.

Un licenciement sans prestation d'un préavis peut être ressenti comme brutal par le travailleur. Ce licenciement s'accompagne toutefois du paiement d'une indemnité compensatoire, calculée sur une base légale, et le travailleur est en réalité dispensé de prêter pendant la période couverte par cette indemnité. Ce n'est qu'en fonction et en conséquence de cette dispense, et de cette libération du travailleur, que la fin de la relation de travail est immédiate. Il s'agit d'une situation actuellement courante, et même majoritaire, qui ne peut constituer pour Monsieur I. une brutalité particulière.

Son absence depuis le 29 janvier 2021, et les circonstances qui l'ont entourée, constituent le noeud de la difficulté entre parties. Comme vu ci-dessus, le silence persistant de Monsieur I. sur des informations dont il disposait a participé à ces difficultés. La loyauté qu'il fait grief à son employeur de ne pas avoir respectée, n'a pas été respectée par lui-même en premier, lors de son engagement et par la suite. S'il avait lui-même agi dans le cadre d'une « communauté de travail », la gestion de ses difficultés de santé aurait peut-être pu être appréhendée différemment.

Le fait pour l'employeur de ne pas avoir répondu à son envoi de certificats médicaux et informations ne peut être reproché à la SA R. et A. R. . Il n'existe aucune obligation en ce sens, et il ressort de la motivation reprise ci-dessus que Monsieur I. revendique de son employeur une qualité relationnelle qu'il n'a pas lui-même investie dans la relation de travail.

Le fait que Monsieur I. était « enthousiaste à revenir travailler malgré son état de santé fragilisé » ne ressort d'aucun élément objectif. Son retour n'était ni annoncé ni prévu.

En conclusion, d'une part la brutalité de licenciement invoquée par Monsieur I. n'est pas établie, et d'autre part il n'a lui-même pas agi avec la délicatesse qu'il attend actuellement de son employeur. Ce chef de demande ne sera pas déclaré fondé.

Quant aux chèques-repas

30.

La SA R. et A. R. mentionne que Monsieur I. lui a finalement communiqué son numéro de carte par mail du 30 mars 2021 et qu'elle a dès lors pu régler ce poste.

Monsieur I. confirme en conclusions avoir été satisfait pour ce poste et ne plus avoir de demande ce concernant.

Quant aux dépens

31.

En vertu de l'article 1017 alinéa ter du Code judiciaire les dépens sont à charge de la partie qui succombe.

Les demandes de Monsieur I. étant déclarées non fondées, les dépens seront mis à sa charge.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,

Constate que Monsieur A. I. renonce à sa demande relative à un complément d'indemnité compensatoire de préavis,

Constate qu'il déclare avoir été satisfait de sa demande relative aux chèques- repas relatifs à ses 11 jours de prestations,

Déclare ses demandes non fondées pour le surplus,

Délaisse à Monsieur A. I. ses propres dépens et le condamne aux dépens de la SA R. et A. R. soit 1.430 € à titre d'indemnité de procédure et à 20 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

Madame Régine BOONE, Juge,
Monsieur Frédéric SIMON, Juge social employeur,
Monsieur Hubert PRICKEN, Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 27/06/2022 à laquelle était présent :

Madame Régine BOONE, Juge,
assistée par Monsieur Cédric DUMORTIER, Greffier