

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 13 JUILLET 2023

Quatrième chambre

La S.C.R.L. LE F. S., BCE (...), dont le siège est établi à (...);

Appelante au principal, Intimée sur incident,
représentée par Maître Viviane Vannes, avocate à Bruxelles.

Contre

Monsieur D. NRN (...),
domicilié à (...)

Intimé au principal, Appelante sur incident,
représenté par Maître Antoine Chomé, avocat à Bruxelles.

*
* *

I. LES FAITS

Le F. S. est une société de logements sociaux.

Monsieur D. a été engagé par le F. S. à partir du 4 novembre 2002 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de contremaître. Il a été promu à la fonction de responsable du service régie technique en novembre 2009.

Monsieur D. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 22 février 2017 à la suite d'un malaise cardiaque, suivi d'un accident de la vie privée au genou gauche le 16 juillet 2017. La reprise du travail était prévue début novembre 2017.

Le 25 octobre 2017, le F. S. a notifié à monsieur D. sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur D. a demandé les motifs précis de son licenciement par lettre recommandée du 10 décembre 2017 et le F. S. lui a répondu par lettre recommandée du 15 janvier 2018.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur D. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner le F. S. au paiement de:

A titre principal :

- 5.000 € à titre de dommages et intérêts en raison de l'absence de mesures prises en matière de bien-être dans l'exécution du contrat de travail;
- 31.828,85 € à titre d'indemnités équivalentes à six mois de rémunération en raison de la discrimination sur base du handicap et de l'état de santé, à majorer des intérêts moratoires et légaux;

A titre subsidiaire:

- 20.811,17 € à titre d'indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts moratoires et légaux;

Condamner le F. S. au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20,00 €) et l'indemnité de procédure au montant de base fixé à 2.400,00 € ».

Par un jugement du 13 février 2020, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

«

Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée;

Condamne le F. S. à payer à Monsieur (...) une indemnité égale à 6 mois de rémunération, soit un montant brut de 31.828,85 €, à majorer des intérêts moratoires et légaux;

Déboute Monsieur (...) pour le surplus;

Condamne le F. S. aux dépens, liquidés par Monsieur (...) à 2.400 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, dont Monsieur s'est acquitté lors de l'introduction de la requête ».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Le F. S. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 13 février 2020 en ce qu'il a considéré que le licenciement de monsieur D. était constitutif d'une discrimination fondée sur son état de santé et en ce qu'il l'a condamné à lui payer une indemnité pour licenciement discriminatoire de 31.828,85 euros ainsi que 2.400 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'appel Incident

Monsieur D. interjette appel incident du jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts.

Il demande à la cour du travail de :

«

- Condamner le F. S. au paiement au profit de Monsieur (...) de la somme de 5.000,00 € en raison du dommage subi suite à l'absence de mesures concrètes en matière de bien-être.
- Condamner le F. S. au paiement au profit de Monsieur (...) du paiement d'une indemnité en raison de la discrimination subie, soit la somme de 31.828,85 €, à majorer des intérêts compensatoire au taux légal à dater du 25.10.2017 et de intérêts judiciaires ensuite;

A titre subsidiaire : Condamner le F. S. au paiement au profit de Monsieur (...) du paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit la somme de 20.811,17 €, à majorer des intérêts compensatoire au taux légal à dater du 25.10.2017 et de intérêts judiciaires ensuite ;

- Condamner le F. S. au paiement de l'intégralité des dépens, en ce compris la contribution au fond BAI (20,00 €) et l'indemnité de procédure au montant de base fixé à 2.400,00 € pour chacune des deux instances ».

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel du F. S. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 14 mai 2020. il est recevable.

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 10 juillet 2020, prise à la demande conjointe des parties.

Suite à un incident de répartition, une nouvelle date pour plaidoirie a été fixée par ordonnance du 11 octobre 2022.

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

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 21 juin 2023.

M. H. Funck, avocat général, a déposé un avis écrit à l'audience, en a donné une copie aux parties et l'a lu à l'audience publique du 21 juin 2023. La partie appelante n'a pas répliqué à cet avis et la partie intimée a répliqué oralement à cet avis.

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

Toutes les demandes de monsieur D. ,ont déclarées non fondées.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La demande de dommages et intérêts pour manquements en matière de bien-être au travail

1.

Monsieur D. allègue avoir été victime d'une souffrance au travail en raison des risques psychosociaux qu'il a encourus au travail, en particulier une surcharge de travail.

2.

Les risques psychosociaux au travail 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 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). Cette notion inclut le stress au travail (article 32/2, § alinéa 2).

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 hors de l'exécution de leur travail et par l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, intégré depuis lors dans le Code du bien-être au travail entré en vigueur le 12 juin 2017.

3.

Monsieur D. ne met pas en cause le système de prévention des risques psychosociaux élaboré par le F. S. . En revanche, il reproche au F. S. de ne pas avoir pris de mesures en réaction à sa situation de surcharge au travail.

L'augmentation de la charge de travail des employés de l'équipe technico-administrative de la régie technique, sous la responsabilité de monsieur D. , est étayée par le rapport de gestion remis au conseil d'administration pour l'année 2015. Pour les années 2016 et 2017, monsieur D expose avoir également subi une surcharge de travail suite à diverses circonstances. Le F. S. conteste ou relativise l'impact de ces circonstances. Il est difficile à la cour, vu de l'extérieur, de fixer concrètement la limite entre une charge de travail élevée et une surcharge telle qu'elle est constitutive de risque psychosocial au travail comportant objectivement un danger.

Parmi les critères permettant au juge d'effectuer cette analyse objective, il faut avoir égard aux éventuelles demandes d'aide ou remarques émanant du travailleur, d'une collectivité de travailleurs, des délégations syndicales ou du comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.

En l'occurrence, il n'est fait état que d'un unique courriel, adressé par monsieur (...) à sa supérieure le 8 juin 2016, lui signalant « la situation actuelle du service régie technique » car, entre les différentes tâches, « je commence à ne plus pouvoir aller au bout des choses ». Il signalait néanmoins, par le même courriel, que « la situation est contenue et à jour grâce au travail de chacun de mes collègues ». Sa supérieure hiérarchique l'a reçu le jour même à ce sujet ; le contenu de cette réunion n'est pas connu mais en tout cas, le dossier ne porte pas trace d'une autre interpellation faite par monsieur D. à ce propos. Même si ce courriel faisait état d'une charge de travail du service jugée importante par monsieur D.; celui-ci n'a pas fait état d'une souffrance dans son chef et a pris soin de préciser que la situation restait sous contrôle. La hiérarchie a immédiatement réagi en rencontrant monsieur D. pour en parler, et celui-ci n'a fait aucune autre démarche par la suite.

Cet unique élément ne permet pas à la cour de conclure à l'existence d'une surcharge de travail comportant objectivement un danger ni à une souffrance ou à un appel à l'aide lancé par monsieur D.

Monsieur D. invoque également un nombre important d'heures supplémentaires, mais cette allégation n'est pas vérifiée, à la lumière des explications données dans les pièces et les conclusions du F. S. .

Monsieur D. n'a effectué aucune démarche auprès du conseiller en prévention ni du médecin du travail concernant la souffrance au travail qu'il allègue à présent.

4.

En conclusion, les éléments du dossier ne permettent pas d'établir objectivement l'existence d'un risque psychosocial ni de manquements du F. S. en la matière.

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

2. La demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire

Monsieur D. demande une indemnité équivalente à six mois de rémunération pour discrimination fondée sur le handicap ou l'état de santé. Il se prévaut de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui s'applique aux relations de travail, en ce compris la rupture des relations de travail. Il y a lieu de faire application de cette loi dans sa version en vigueur à l'époque des fait¹.

2.1. Rappel des principes

1.

La loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés (article 14).

2.

Parmi ces critères figurent le handicap ainsi que, dans la version de la loi applicable à l'époque, l'état de santé actuel ou futur (article 4, 4^o).

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union européenne comme « une limitation de la capacité, résultant, notamment, d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec différentes barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »².

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 terme³.

Le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur vise tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment.

3.

Sont notamment constitutifs de discrimination :

- tout traitement défavorable fondé sur l'état de santé actuel ou futur, à moins que ce traitement ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (articles 4 et 7),
- tout traitement défavorable fondé sur le handicap, à moins que ce traitement ne soit justifié par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (articles 4 et 8),
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée (article 14).

¹ Avant sa modification par la loi du 20 juillet 2022

² C.J.U.E., 10 février 2022, X. c . HR Rail, aff. C-485/20, § 34; C.J.U.E.11 sept 2019, DW, aff. C-397/18, § 41

³ C.J.U.E., 1^{er} décembre 2016, Dadouidi, aff. C-395/15, § 53 et 56

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

4.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination prouve 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 (article 28, §1^{er} de la loi⁴).

Cette règle de preuve doit, pour être elle-même conforme au principe d'égalité, être interprétée en ce sens qu'« il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. [...] (notamment Doc. part., Chambre, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72). Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. »⁵

5.

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi par la victime (article 18 de la loi).

L'indemnisation forfaitaire due en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable 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.

2.2. Application en l'espèce

1.

Monsieur D. allègue être porteur d'un handicap au genou gauche, suite à la fracture du ménisque subie le 16 juillet 2017.

Il ressort des pièces produites que cette fracture et l'intervention chirurgicale qui l'a suivie ont donné lieu à une incapacité de travail initiale du 19 juillet au 25 août 2017, prolongée du 26 août au 30 septembre et du 30 septembre au 31 octobre 2017.

Monsieur D. allègue que son épouse a pris contact avec sa supérieure hiérarchique en septembre 2017 pour annoncer sa reprise du travail au 1^{er} novembre 2017 et solliciter un mi-temps médical. Le F. S. le conteste. L'attestation de l'épouse de monsieur D, ne peut être retenue comme preuve, vu la proximité et l'intérêt évident que celle-ci a à soutenir le point de vue de son époux dans ce procès. Monsieur D. dépose un certificat de son médecin, daté du 1^{er} juillet 2019, soit près de deux ans après les faits, selon lequel il a été autorisé à reprendre le travail à mi-temps le 1^{er} novembre 2017. Ce certificat, fort tardif, est incompatible avec le certificat établi par le même médecin le 26 octobre 2017, prolongeant l'incapacité de travail totale de travail du 31 octobre au 31 décembre 2017. Monsieur D n'a entrepris

⁴ ' Interprété par C.const., 12 février 2009, 17/2009, § B.93.4.

⁵ C. const., 12 février 2009, 17/2009, point B.93.3

aucune démarche auprès de sa mutuelle ni du conseiller en prévention médecin du travail en vue d'une reprise du travail à temps partiel.

La cour retient donc qu'au moment où le licenciement a été décidé, le 25 octobre 2017, monsieur D. était en incapacité de travail à la suite d'une fracture du genou depuis trois mois et que la reprise du travail était prévue le 1^{er} novembre. Monsieur D ne prouve pas avoir demandé un mi-temps médical ni une quelconque autre mesure d'aménagement de son travail en fonction de son problème de genou.

Selon l'appréciation de la cour, au moment du licenciement, le problème de santé au genou gauche, à savoir les suites d'une fracture du ménisque, ne présentait pas le caractère de durabilité requis pour être qualifié de handicap. La reprise du travail était prévue dès le 1^{er} novembre 2017 sans restriction.

Le critère protégé du handicap n'étant pas présent, il n'y a pas lieu d'examiner si le F. S. a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables au sens de la loi du 10 mai 2007 car dans le cadre de cette loi, « de telles mesures visent à tenir compte des besoins des personnes handicapées et elles sont donc la conséquence du constat de l'existence d'un 'handicap' »⁶.

En tout état de cause, monsieur D. ne prouve pas avoir demandé un aménagement raisonnable à son employeur et le F. S. ne disposait pas d'informations qui lui auraient permis de prendre une initiative à cet égard.

La discrimination fondée sur le handicap n'est dès lors pas établie.

2.

Monsieur D. a été licencié alors qu'il se trouvait en incapacité de travail depuis huit mois et avait, selon lui, annoncé sa reprise du travail en mi-temps médical. Il reproche au F. S. d'avoir mis fin à son contrat de travail pour ces motifs, en tout ou en partie.

La demande de mi-temps médical n'est toutefois pas établie. Ce prétendu mobile de licenciement peut donc être écarté d'emblée.

Le F. S. allègue avoir licencié monsieur D. en raison d'une réorganisation du service et du fait qu'il ne possédait pas les compétences exigées pour exercer la fonction de responsable du service, tel qu'il était réorganisé.

Selon l'appréciation de la cour, les pièces du dossier établissent amplement que ces motifs de licenciement, allégués par le F. S. , correspondent à la réalité. Ainsi :

- Les évaluations pour les années 2012 à 2015 soulignent de nombreux points positifs. Il en ressort également que le F. S. demandait à monsieur D. depuis plusieurs années, de faire évoluer le service vers plus de professionnalisme. En 2015, le constat a été posé que ce travail de réforme, confié à monsieur D. a « un peu stagné » et que la marge de progression restait très importante.
- Le 17 janvier 2017 est survenu l'incendie d'un logement social du F. S. , avec pour conséquence le décès d'une locataire. La société a été inculpée du chef d'homicide involontaire par défaut de prévoyance ou de précaution (avoir fautivement manqué à son obligation de remplacer les détecteurs de fumée⁷). Ce drame a causé une vive remise en question des mesures de sécurité dans les bâtiments gérés par la société.

⁶ C.J.U.E., 11 sept 2019, DW, aff. C-397/18, § 46

⁷ Cette faute n'était pas contestée ; le F. S. a néanmoins été acquitté au motif que le lien causal entre cette faute et le décès de la locataire n'était pas établi, l'incendie ayant été déclenché accidentellement par une guirlande de Noël défectueuse.

- Lors d'une « mise au vert » de la direction et du conseil d'administration le 22 mai 2017, plusieurs mesures concernant la régie technique ont été évoquées :
 - o nécessité de mise en place d'un plan d'entretien avec une approche proactive et non uniquement réactive
 - o importance du cadastre technique
 - o nécessité de mise en place d'outils informatiques.

La cour note que des améliorations avaient été demandées sur ces points à monsieur D lors des évaluations annuelles ; ses objectifs n'ont manifestement pas été atteints dans ces domaines.

- Lors de la même mise au vert, la supérieure de monsieur D. a évoqué les problèmes de compétence de monsieur D. tout en soulignant beaucoup de bonne volonté dans son chef.
- Le 17 octobre 2017, le comité de gestion du F. S. a décidé de réorganiser le département Direction patrimoine, dont le service dirigé par monsieur D. constituait l'une des trois branches. Pour ce service, des objectifs ont été fixés : mise en oeuvre d'un plan d'entretien structuré, sécurisation du patrimoine, anticipation des travaux, accélération des rénovations intérieures des logements, amélioration de la qualité du service, digitalisation des supports, bien-être au travail. Le comité de gestion a estimé que ces objectifs réorientés nécessitaient le renfort d'un ingénieur conseiller en sécurité (à engager) et le recrutement d'un nouveau responsable avec un profil d'ingénieur ayant une expérience en matière de management. La direction a exposé au comité de gestion que monsieur C ne convenait pas pour ce poste en raison de son absence de vision pour son service et de défauts dans la gestion de plusieurs dossiers importants.
- Le 24 octobre 2017, le comité de gestion a considéré que le niveau de compétences, en particulier managériales, de monsieur D n'était pas suffisant pour la fonction de responsable du service, telle que redéfinie dans le cadre de la réorganisation du service. Il a décidé de mettre fin au contrat de travail de monsieur D.
- Le F. S. prouve avoir effectivement recruté un ingénieur civil comme nouveau responsable du service. ii n'est pas contesté que monsieur D. ne possédait pas ce niveau de qualification.

Le seul élément du dossier susceptible d'indiquer un lien entre l'état de santé de monsieur D. et la décision de le licencier est que le licenciement a été décidé alors que monsieur D. était en incapacité de travail depuis huit mois.

Cependant, le F. S. établit avoir pris la décision de licencier monsieur D pour les motifs examinés ci-dessus, qui sont étrangers à son incapacité de travail et donc à son état de santé actuel ou futur.

Dans ces circonstances, la seule coïncidence dans le temps entre l'incapacité de travail et le licenciement ne suffit pas à permettre de présumer que la décision de licenciement était fondée, en tout ou en partie, sur l'état de santé de monsieur D. À supposer que cette présomption soit retenue, elle serait renversée par la preuve des motifs de licenciement entièrement étrangers à l'état de santé actuel ou futur de monsieur D.

La discrimination reprochée par monsieur D. au F. S. n'est donc pas établie. La demande d'indemnisation n'est pas fondée.

3. La demande: d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

3.1. Rappel des principes

1.

En ses articles 8 et suivants, la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini comme 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 (article 8 de la CCT).

Cette disposition doit être interprétée⁸ en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

2.

Le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit donc vérifier strictement si les faits invoqués sont établis, s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et un lien causal entre ces faits et le licenciement, mais n'exerce qu'un contrôle marginal sur la nécessité du licenciement, autrement dit sur son caractère proportionné ou justifié par rapport aux besoins de l'entreprise.

De même, le contrôle du juge est marginal dans l'examen du second critère susceptible de conférer au licenciement un caractère déraisonnable : est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbes « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable: il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager »⁹.

3.

En vertu de l'article 10 de la convention collective de travail, lorsque les motifs du licenciement ont été demandés par le travailleur et fournis par l'employeur dans les délais et formes prescrits, chaque partie assume la preuve des faits qu'elle allègue. Ceci signifie que la charge de la preuve est partagée : l'employeur a la charge de prouver les motifs qu'il invoque et le lien causal entre ces motifs et sa décision de licencier et le travailleur a la charge de prouver les faits qui conduisent à considérer que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

3.2. Application en l'espèce

Le licenciement de monsieur D. a été motivé par la réorganisation du service et l'évolution du profil requis pour la fonction de responsable de ce service, profil auquel monsieur C ne correspondait pas. Ces motifs ont été examinés par la cour, qui les a considérés comme établis au vu des pièces du dossier (voyez le point 2 ci-dessus).

⁸ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, 2020, p.73.

⁹ Voyez à ce sujet A. FRY, « La CCT n° 109: amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », Actualités et innovations en droit social, dir. J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018, p. 70 et 75

Dès lors, le licenciement se base sur des motifs en lien avec l'aptitude de monsieur D. ainsi qu'avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peuvent évoluer en cours d'exécution du contrat de travail et il n'est pas abusif de mettre fin à un contrat de travail parce qu'il ne permet plus de rencontrer ces nécessités.

Compte tenu des décisions prises concernant la réorganisation du service et le nouveau profil recherché pour son responsable, ainsi que des raisons qui ont conduit à ces décisions, le licenciement ne peut être considéré comme une décision qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Dès lors, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Après avoir pris connaissance de l'avis du ministère public et de la réplique à cet avis ;

Déclare l'appel incident non fondé ; confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté monsieur D. de sa demande de dommages et intérêts pour absence de mesures en matière de bien-être au travail ;€

Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement attaqué en ce qu'il a dit que le licenciement de monsieur D. était discriminatoire et qu'il a condamné le F. S. à payer à monsieur D. une indemnité pour discrimination et les dépens de la première instance ;

Statuant à nouveau sur la demande d'indemnité pour discrimination, la déclare non fondée et en déboute monsieur D.

Déclare la demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée et en déboute monsieur D.

Met à charge de monsieur D. les dépens des deux instances à ce jour, à savoir :

- pour la première instance :
 - o 2.400 euros à titre d'indemnité de procédure, à payer au F. S.
 - o 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée,
- pour l'instance d'appel :
 - o 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, à payer au F. S.
 - o 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, à rembourser au F. S. .

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,
P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,
N. DE COMMER, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de B. CRASSET, greffier

P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur , qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Cod judiciaire, l'arrêt est signé par F. BOUQUELLE, présidente de chambre, N. DE COM , conseiller social au titre d'employé.

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 juillet 2023, où étaient présents

F. BOUQUELLE, présidente de chambre,

B. CRASSET, greffier