

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 23 NOVEMBRE 2018

Madame XX
domiciliée X, X
Partie demanderesse,
Comparaissant par Madame XX, déléguée syndicale, porteuse de procuration ;

Contre :

XX,
dont le siège social est situé X à X,
partie défenderesse,
comparaissant par Me X X, avocat ;

Vu le Code judiciaire ;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

I. PROCEDURE

Le 23 février 2017, Madame X X a déposé une requête contradictoire à l'encontre de l'ASBLX au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le 27 avril 2017, le Tribunal du travail a rendu une ordonnance en application de l'article 747 du Code judiciaire.

Le 1er août 2017, l'ASBL X a déposé des conclusions.

Le 1er février 2018 (par fax) et le 2 février 2018 (par courrier), Madame X a déposé des conclusions.

Le 1er mars 2018, l'ASBL X a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 28 septembre 2018, Madame X a déposé des conclusions additionnelles.

Le dossier a été plaidé à l'audience du 26 octobre 2018 à laquelle les parties n'ont pas pu être conciliées.

Le dossier a été pris en délibéré à la même audience.

II. OBJET DE LA DEMANDE

Madame X demande au Tribunal de condamner l'ASBL X :

- à lui payer :
 - la somme de 124,96 € bruts à titre d'indemnité de rupture complémentaire ;
 - la somme de 10.067,72 € nets à titre d'indemnité pour discrimination ou, à titre subsidiaire, 6.582,74 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
 - les intérêts moratoires et compensatoires au taux légal et des dépens ;
- à lui délivrer les documents sociaux suivants :
 - fiche de paie relative aux montants réclamés ;
 - fiche fiscale relative aux montants réclamés ;
 - à peine d'une astreinte de 25€ par jour de carence et par document manquant.

III. FAITS

Le 6 mars 2006, Madame X est entrée au service de l'ASBL X dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à temps partiel pour remplir des tâches de « nettoyage-vaisselle-surveillance ».

A partir du 1er janvier 2012, la durée du travail est passée de 18 heures 30 par semaine à 38 heures par semaine.

Le 22 avril 2015, Madame X a demandé une augmentation motivée par des problèmes financiers.

Le 11 mai 2015, l'ASBL X a répondu négativement à cette demande :

« Après mûre réflexion, nous sommes dans le regret de vous informer que compte tenu de la situation financière actuelle de notre école, nous ne pouvons pas répondre favorablement à votre demande :

- Depuis 2009, nous avons engagé deux personnes supplémentaires (Article 60) pour vous soutenir dans votre travail quotidien. Depuis leur engagement, vous ne nettoyez plus les toilettes, les couloirs, les escaliers des deux bâtiments et le hall d'entrée n°3. Récemment, une troisième personne (sous contrat Article 60) est engagée pour répartir la charge de travail. Nous avons également demandé à deux surveillants (Agence locale de l'Emploi) de prester une heure de plus pour vous aider au niveau de la vaisselle (de 13h40 à 14h40)
- Un budget supplémentaire a été occasionné car vous avez à plusieurs reprises exprimé que vous étiez fatiguée et préoccupée par vos soucis privés. Votre planning de travail n'étant pas toujours terminé, celui-ci était alors repris par les ouvriers.

Toutefois, nous vous encourageons à consulter un médecin afin de pouvoir vous reposer quelques jours ».

Madame X a été en incapacité de travail du 4 au 16 novembre 2015 et du 1er février au 5 février 2016.

Le procès-verbal du conseil d'administration de l'ASBL X du 20 janvier 2016, mentionne :

« la femme de ménage ; depuis le début de l'année, inquiétude par rapport à sa santé mentale et pour sa sécurité. Elle a des délires réguliers auprès des directions et de X : poursuivie, observée, écoute de ses conversations,... Dénis de sa part lorsqu'on lui fait observer cela. Son travail en est altéré. Il faut l'envoyer faire un examen médical par la Médecine du travail.

Les alternatives :

- Licenciement pour incapacité de faire son travail : il est nécessaire de documenter toutes les observations de dysfonctionnements dans son travail. Demander à P. de chiffrer un licenciement.
- L'envoi chez x n'est pas adéquat dans sa situation, de toute façon, elle refuse d'y aller. Y revenir lors du prochain CA ».

Le 22 février 2016, Madame X a consulté un psychiatre qui l'a reconnue incapable de travailler la journée du 22 février pour cause de maladie.

Le 23 février 2016, l'ASBL X a notifié à Madame X son licenciement moyennant un préavis de 90 jours ouvrables prenant cours le 29 février 2016 mais n'étant pas à prester :

« Les raisons du licenciement sont les suivantes :

Depuis plusieurs mois, nous observons des comportements inquiétants qui semblent relever d'hallucinations, de délires et d'une désorganisation très intense de la pensée, de l'humeur et du comportement.

Dysfonctionnement social ou professionnel

Tous ces symptômes amènent un dysfonctionnement dans votre travail et dans les relations interpersonnelles. Les contacts avec votre entourage sont conflictuels. Suite à ces réactions inadaptées, vous élevez la voix sur les surveillants, les enseignants, le personnel ouvrier et même auprès des directions.

Travail non effectué correctement et dans les délais prévus

Les locaux ne sont pas nettoyés du tout ou partiellement, la vaisselle n'est pas finie dans les délais. Les poubelles ne sont pas amenées au cont{ainer} et non vidées.

Nous constatons des atteintes de la mémoire.

Votre planning reprenant les classes à nettoyer et la vaisselle chaque jour est identique depuis le début de l'année. Durant les vacances de Noël, 6 classes n'ont pas été nettoyées. Vous étiez incapable de vous en rappeler. De même, durant les vacances de Carnaval, trois classes n'étaient pas nettoyées à fond. Lorsque l'on vous a interpellée à ce sujet, vous avez prétendu l'avoir fait. Lorsque nous vous avons signalé que la poubelle n'était pas vidée, vous avez prétendu que quelqu'un l'avait remplie.

Désorganisation du comportement : Agissements bizarres

Depuis quelques semaines, vous semblez éprouver des difficultés à planifier votre journée et à accomplir les tâches de nettoyage qui ne posai{en}t auparavant pas problème. Pour la vaisselle, vous avez normalement terminé en moins de 2 heures. Vendredi 19/02, après 3 heures devant la machine, la vaisselle n'était toujours pas terminée. Vous évoquez la lenteur de la machine. Après avoir vérifié, la machine ne présente aucun souci ».

Le 12 avril 2016, l'organisation syndicale de Madame x a écrit à l'ASBL X :

« Sans nous en avoir livré les détails, notre affiliée déclare que les accusations dont elle fait l'objet seraient infondées. Elle déclare que s'il lui est arrivé de ne pas exécuter toutes les tâches qui lui avaient été confiées, c'est en raison d'une charge de travail trop importante et de l'ajout de nouvelles tâches (telles que de la vaisselle complémentaire) ».

Le 3 mai 2016, l'ASBL X a communiqué à l'organisation syndicale un document de plusieurs pages expliquant les faits ayant mené à la rupture du contrat de travail (hallucinations, délires, désorganisation de la pensée et du comportement, difficultés de conversation, apathie, dysfonctionnement social ou professionnel, atteinte de la mémoire).

Le 4 mai 2016, l'organisation syndicale a demandé un complément d'informations :

« à défaut de disposer de pièces suffisamment probantes pour conclure au bien-fondé du licenciement, notre affiliée ne reconnaissant pas les faits détaillés, nous serons contraints de faire suivre ce dossier à notre service juridique ».

Le 20 mai 2016, l'ASBL X a transmis à l'organisation syndicale dix témoignages ainsi que l'extrait du Conseil d'Administration.

Le 13 octobre 2016, l'organisation syndicale a demandé à l'ASBL X la preuve que Madame X refusait de consulter le médecin du travail.

Le 18 octobre 2016, l'ASBL X a répondu :

« A plusieurs reprises, le membre du personnel nous a indiqué que sa santé s'était trouvée altérée, non par ses activités professionnelles, mais par de circonstances familiales (son mari a perdu son emploi) et des difficultés relationnelles avec son voisinage (plainte déposée à la police). (...) »

Au niveau des modalités d'organisation, les conditions de travail n'ont pas été modifiées. Au contraire, 2 ouvriers complémentaires ont été engagés à temps plein depuis 2012 afin d'alléger la charge de Madame X.

Dans ce contexte, lorsque les directions évoquaient le fait de consulter la médecine du travail, Madame X se mettait en colère en haussant le ton de sa voix et (...) en disant qu'« elle n'était pas folle ».

Les directions ont insisté pour que Madame X consulte alors son médecin-traitant. Elle a évoqué qu'elle préférerait se rendre chez son médecin et qu'elle prendrait les jours de repos donnés par celui-ci. Nous avons plutôt encouragé ce type de démarche, (voir certificats médicaux)

Durant l'année scolaire 2015-2016, des documents attestent que Madame X s'est rendue à plusieurs consultations (...) Ces documents ont été remis aux directions et ont été à chaque fois l'occasion d'un entretien de retour d'absence. (...)»

Des courriers ont encore été échangés au sujet des paiements intervenus.

Le 23 février 2017, la procédure a été introduite.

IV DISCUSSION

1. Quant au caractère discriminatoire du licenciement

1.1. Position des parties

Position de Madame X

A titre principal, Madame X fait valoir que son licenciement constitue une discrimination directe sur base de handicap supposé par l'employeur :

- l'employeur motive le licenciement en invoquant des troubles psychiques ; les témoignages font remonter ces troubles à plus d'un an (janvier 2015) ce qui démontre leur caractère durable ;
- malgré ses inquiétudes sur la santé mentale et la sécurité de Madame X , l'employeur n'a à aucun moment averti le conseiller en prévention-médecin du travail alors que l'arrêté royal du 28 mai 2003 le lui imposait ;
- le fait que l'employeur ait supposé que Madame x était atteinte d'une limitation durable suffit pour que l'on soit en situation protégée de handicap.

La distinction de traitement n'est pas justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante : les éléments de justification mis en avant par l'employeur sont trop abstraits et ne permettent pas de démontrer concrètement en quoi il était absolument indispensable de mettre fin au contrat de travail, l'objectif de l'employeur n'est pas clair et se pose la question de la proportionnalité de la mesure prise par rapport à l'objectif (aucune mesure alternative n'a été prise : avertissement, blâme, évaluation formelle, aménagement raisonnable, intervention du conseiller en prévention).

De surcroît, l'employeur a refusé de procéder à un aménagement raisonnable afin de permettre à Madame x de maintenir son emploi, ce qui constitue une forme de discrimination directe fondée sur le handicap : il n'a pas consulté le conseiller en prévention-médecin du travail et n'a pas envisagé d'adapter le poste de travail.

A titre subsidiaire, Madame x affirme que son licenciement constitue une distinction directe de traitement sur base de l'état de santé actuel ou futur et que l'employeur ne démontre pas que le licenciement poursuivait un but légitime et que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (l'employeur n'a pas fait de démarche auprès du conseiller en prévention-médecin du travail, n'a pas donné d'avertissement et n'a envisagé aucune alternative au licenciement).

Position de l'ASBL X

L'ASBL X fait valoir qu'elle n'a pas licencié Madame x en raison de son état de santé mais d'une part, parce qu'elle n'accomplissait plus les prestations de travail convenues malgré les aides extérieures apportées et d'autre part, parce que ses relations interpersonnelles avec les membres du personnel étaient devenues exécrables et ingérables :

- à plusieurs reprises, elle avait invité Madame x à prendre un congé de maladie de longue durée mais celle-ci avait refusé ;
- elle avait suggéré à Madame x de se rendre auprès du médecin du travail mais, celle-ci, étant en déni de ses troubles de la personnalité et des dysfonctionnements consécutifs, avait refusé ;
- elle ne disposait d'aucun moyen légal pour contraindre Madame à se faire soigner de façon appropriée ou à se rendre auprès du médecin du travail (les problèmes de santé supposés étaient sans lien avec le poste de travail) ;
- elle n'a jamais évoqué de handicap dans le chef de Madame X et cette dernière ne dépose aucune pièce attestant d'un prétendu statut d'handicapé (dans sa lettre du 12 avril 2016, le syndicat réfutait tout désordre comportemental) ;
- le licenciement poursuivait un but légitime et était nécessaire (Madame X n'accomplissait plus son travail et se montrait agressive et menaçante).

1.2. Décision du Tribunal

Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination expose en son article 2 qu'elle transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

En ses articles 3 et 4,4° la loi énonce parmi les critères protégés « l'état de santé actuel ou futur » ainsi qu'« un handicap ».

Selon l'article 5, §2, 3°, en ce qui concerne la relation de travail, la loi s'applique entre autres « aux dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle ».

L'article 14 de la loi prohibe toute discrimination sur base des critères protégés.

Son article 4,6° définit la discrimination directe comme étant « 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 ».

Les articles 7 à 13 concernent les motifs de justification.

Ainsi, conformément à l'article 7, « 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 ».

Mais, par exception, l'article 8 prévoit qu'une distinction directe fondée sur certains critères, dont le handicap, « peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ».

L'article 18 traite de l'indemnisation du préjudice.

Il prévoit que la victime a le choix entre une indemnisation forfaitaire et une indemnisation correspondant au dommage réellement subi.

L'article 18, §2, 2° dispose que l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice moral et matériel « 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 ».

L'article 28, §1er de la loi prévoit un mécanisme de partage de la charge de la preuve : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination « invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination ».

Par conséquent, la charge de la preuve s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le handicap établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable en raison d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le Tribunal insiste sur le fait qu'il ne peut tirer une présomption que d'un fait prouvé et non pas seulement allégué.

En outre, pour pouvoir présumer l'existence d'une discrimination de la part de l'employeur fondée sur un handicap, il faut que cet employeur ait eu connaissance dudit handicap et pas seulement d'un problème de santé ou d'une maladie.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur un handicap attribué à tort à une personne qui n'en est, en réalité pas porteuse, force est de souligner que la loi anti-discrimination n'y fait pas expressément référence et que la Cour de Justice de l'Union Européenne n'a pas tranché la question.

Il y a lieu d'appliquer la loi anti-discrimination en se référant à la directive 2000/78/CE et aux indications de la Cour de justice de l'Union européenne, de façon à éviter toute contrariété entre le droit belge et le droit européen qui s'impose au juge belge (notons que la directive n'inclut pas l'état de santé dans les critères sur base desquels elle interdit la discrimination).

Selon la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, une maladie ne peut être considérée comme un handicap au sens de la directive que sous certaines conditions assez strictes : la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, 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 avec les autres travailleurs.

Application

Quant à la discrimination directe sur base d'un handicap

il appartient à Madame X d'établir des faits qui permettent de présumer qu'elle a été licenciée en raison d'un handicap à savoir d'une limitation de sa capacité résultant d'atteintes mentales ou psychiques, durables pouvant faire obstacle à sa vie professionnelle.

La première question qui se pose est donc celle de l'existence d'un handicap.

Force est de constater que, dans ses écrits, Madame X ne soutient pas de manière catégorique qu'elle était affectée d'un handicap :

- dans sa lettre du 12 avril 2016, l'organisation syndicale de l'intéressée affirme que les « accusations » dont elle a fait l'objet (comportements inquiétants, dysfonctionnement social ou professionnel, agissements bizarres....) seraient infondées ;
- dans ses conclusions, elle souligne à plusieurs reprises que le licenciement est intervenu sur base d'un handicap « supposé » / « présumé » par l'employeur (sans avis médical et sans déclaration de sa part) et ce n'est qu'en analysant la motivation du licenciement par son employeur que Madame X indique que, pour prendre sa décision, celui-ci s'est basé sur un handicap durable.

En outre aucune pièce émanant d'un médecin n'atteste de l'existence d'un handicap dans le chef de Madame X :

- aucun document médical ne fait état d'un quelconque handicap dans le chef de Madame X ;
- Madame X n'a été en incapacité de travail que durant de courtes périodes l'année précédant son licenciement (du 4 au 16 novembre 2015, du 1er février au 5 février 2016, le 22 février 2016).
- la veille du licenciement, le psychiatre consulté par Madame X lui a délivré un certificat d'inaptitude pour la seule journée du 22 février 2016.

Finalement, seules les constatations de l'employeur et les attestations déposées par ce dernier font état de problèmes d'ordre psychologique (hallucinations, difficultés à communiquer de manière cohérente, sentiment de persécution engendrant de l'agressivité) qui pourraient être qualifiés de handicap pour autant qu'il s'agisse d'atteintes mentales ou psychiques durables.

A cet égard, le Tribunal relève que :

- la lettre de licenciement indique que « Depuis plusieurs mois, nous observons des comportements inquiétants qui semblent relever d'hallucinations, de délires et d'une désorganisation très intense de la pensée, de l'humeur et du comportement ».
- le procès-verbal du Conseil d'Administration du 20 janvier 2016 fait référence à des problèmes de santé mentale de Madame x « depuis le début de l'année » ;
- la note explicative du 4 mai 2016 rédigée par le directeur de l'école primaire et la directrice de l'école fondamentale mentionne des comportements inquiétants « depuis plusieurs mois (depuis juillet 2015) » ;
- les attestations se réfèrent à des faits de 2015 et de 2016 :
 - ° le directeur de l'école primaire fait état de plaintes de plusieurs acteurs de l'école (enseignants, surveillants, ouvrier, direction, enfants) « depuis début 2015 » ;
 - ° la directrice de l'école fondamentale précise que « les faits relatés remontent à la période de juillet 2015 mais ceux-ci étaient déjà perceptibles début janvier 2015. La situation s'est fortement dégradée et est devenue difficilement gérable » ;
 - ° l'économe de l'école mentionne un comportement agressif les « derniers mois » ;
 - ° la secrétaire de l'école relate une altercation du 22 janvier 2016 ;
 - ° une surveillante témoigne d'une agression remontant à la « fin janvier 2016 » ;
 - ° une assistante maternelle atteste de faits du « mois de décembre » ;
 - ° une ouvrière et un ouvrier rapportent des incidents du mois de « juillet 2015 ».

Ainsi, il résulte des témoignages que les troubles de Madame x étaient perceptibles dès début 2015 mais qu'ils se sont développés aux alentours du mois de juillet 2015.

Le Tribunal déduit de ces éléments et notamment de l'analyse des témoignages qu'au moment du licenciement :

- Madame x était affectée d'une limitation, résultant d'atteintes mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières pouvait faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ;
- le caractère durable de cette limitation n'est pas établi.

Dès lors, que la situation de handicap n'est pas démontée, le Tribunal n'a pas à examiner la question du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Quant à la discrimination directe sur base d'un handicap présumé

Le Tribunal rappelle que le texte de loi prévoit des critères protégés et différentes formes de discrimination (directe et indirecte) mais ne vise pas la discrimination fondée sur un critère protégé présumé.

En tout état de cause, Madame X n'établit pas que l'ASBL X aurait présumé qu'elle était atteinte d'un handicap.

Quant à la discrimination directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur

Par contre, Madame x apporte des éléments laissant présumer qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé actuel ou futur.

L'employeur a motivé sa décision de licencier en invoquant « des comportements inquiétants qui semblent relever d'hallucinations, de délires et d'une désorganisation très intense de la pensée, de l'humeur et du comportement » .

L'ASBL X n'établit pas qu'elle ne s'est pas rendue coupable de discrimination en mettant fin au contrat.

En effet, même si l'ASBL X soutient avoir rompu le contrat pour cause de travail mal accompli et d'agressivité, ces circonstances sont directement liées à l'état de santé mentale de Madame X.

Le Tribunal estime que si un travailleur est licencié en raison des manifestations de son état de santé, il l'est en raison de son état de santé.

Toutefois, l'ASBL X démontre d'une part, que la distinction était objectivement justifiée par un but légitime et d'autre part, que les moyens utilisés étaient appropriés et nécessaires.

En effet, à la date de la rupture du contrat de travail, l'état de santé de Madame x affectait sérieusement sa participation à la vie professionnelle.

Madame X travaillait dans une école où elle devait assurer des tâches de nettoyage et où elle côtoyait d'autres membres du personnel ainsi que des élèves.

Or non seulement, les témoignages établissent que son travail de nettoyage n'était pas correctement exécuté, ce qui pouvait entraîner des problèmes d'hygiène mais encore qu'elle avait un comportement très agressif vis-à-vis d'autres travailleurs et parfois même en présence d'enfants.

Ainsi :

- « Son travail n'était plus réalisé de manière correcte, elle venait très souvent se plaindre de se sentir débordée, alors qu'au fil des années sa tâche a été répartie et prise en charge par d'autres membres du personnel.

De plus, H n'était pas possible de lui faire des remarques sur les manquements, elle se mettait en colère et pouvait crier très fort.

(...) son comportement devenait de plus en plus agressif sans raison » ; (Madame X, économiste)

- « Madame x criait sur l'ouvrier de façon hystérique et agressive » ; (Témoignage de Madame X, secrétaire)
- « Poubelles laissées sur les bancs des élèves », « Sols parfois non lavés » « Lenteur au travail, manque de ponctualité » ; (Madame x, institutrice)
- « Au mois de novembre Mme x est venue me crier dessus et a été très violente dans ses propos (...) Pendant sa crise, elle a commencé à jeter des assiettes par terre et à devenir hystérique. J'ai souvent vu Mme X s'en prendre gratuitement à des collègues » ; (Monsieur X, éducateur)
- « Pendant une journée pédagogique (fin janvier 2016), Mme X se promenait dans les couloirs de l'école avec un râteau et se rendait au bureau des directions. Je lui ai demandé : « Pourquoi as-tu un râteau en main ? » Elle répond : « C'est pour me défendre ».

Elle m'a agressée verbalement régulièrement en me reprochant de cacher ses produits de nettoyage ainsi que l'aspirateur » ; (Madame X X, surveillante principale)

- « Elle s'en prenait aux surveillantes de midi verbalement (...). Si l'une d'entre elles se mettait à rire, elle se mettait en colère et pouvait hurler devant les enfants ». Madame X, assistante maternelle)
- « Elle était agressive en me parlant (...) Mme x. rétorque : «Je vais venir avec une arme ici pour te tuer». J'ai eu peur par la suite de ses réactions » ; (Madame x, ouvrière)
- « Mme P. m'a insulté et m'a demandé d'aller dans le local vestiaire pour s'expliquer. (...) A plusieurs reprises, elle rentrait dans le vestiaire des hommes sans frapper alors que je m'habillais (tenue de travail). Je lui ai fait remarquer que ce n'était pas très respectueux. Elle commence à hurler et tenir des propos incompréhensibles. (...)

Un autre jour, (...) Mme P. demande : « Connais-tu quelqu'un qui vend des armes ? » (...) C'est pour faire quelque chose à l'extérieur, pas à l'école ». (Monsieur X, ouvrier)

Le licenciement poursuivait donc bien un but légitime.

De surcroit, la mesure était appropriée et nécessaire.

Il est exact que L'ASBL X n'a pas fait de démarche auprès du conseiller en prévention médecin du travail mais elle ne pouvait contraindre Madame x à le rencontrer vu qu'il n'est pas soutenu que l'affection pouvait être attribuée à ses conditions de travail et qu'il n'est pas précisé en quoi l'état mental de l'intéressée aurait augmenté « incontestablement les risques liés au poste de travail » (Article 5, § 2 de l'Arrêté royal du 28 mai 2003)

Madame X a reconnu à l'audience qu'elle était dans une situation de déni par rapport à sa situation psychique.

En outre, les éléments du dossier démontrent que l'ASBL X avait déjà allégé la tâche de Madame X en engageant du personnel et l'avait encouragé à consulter un médecin ainsi qu'à se reposer.

Dans son courrier du 11 mai 2015, elle a indiqué à Madame x:

« - (...) Depuis 2009, nous avons engagé deux personnes supplémentaires (Article 60) pour vous soutenir dans votre travail quotidien. (...) Récemment, une troisième personne (sous contrat Article 60) est engagée pour répartir la charge de travail. Nous avons également demandé à deux surveillants (Agence locale de l'Emploi) de prêter une heure de plus pour vous aider au niveau de la vaisselle (...) Un budget supplémentaire a été occasionné car vous avez à plusieurs reprises exprimé que vous étiez fatiguée et préoccupée par vos soucis privés. Votre planning de travail n'étant pas toujours terminé, celui-ci était alors repris par les ouvriers..

(...) »

Toutefois, nous vous encourageons à consulter un médecin afin de pouvoir vous reposer quelques jours ».

Dans ces circonstances, l'attitude de l'ASBL X, qui a fait preuve de patience par rapport au comportement de Madame x et l'a licenciée avec une indemnité compensatoire de préavis, ne peut être fustigée.

Dans la mesure où, le licenciement était objectivement justifiée par un but légitime, était approprié et nécessaire, la demande d'indemnité forfaitaire est non fondée.

2. Quant au caractère manifestement déraisonnable du licenciement

2.1. Position des parties

Madame X estime que son licenciement est manifestement déraisonnable car il n'est pas en lien avec ses compétences, son comportement ou les nécessités économiques de l'entreprise.

L'ASBL X soutient que le licenciement est fondé sur des motifs en lien avec la conduite (mauvaise entente avec les membres du personnel) et l'aptitude (inexécution des tâches) de Madame X ainsi que sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (raisons d'hygiène).

2.2. Décision du Tribunal

Principes

L'article 8 de la CCT n° 109 dispose que :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de cet article renseigne que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. 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. (...) »

Ainsi, le licenciement est manifestement déraisonnable :

- s'il survient pour 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 ;
- ou s'il a lieu pour de tels motifs mais qu'il n'aurait jamais été décidé, dans les mêmes circonstances, par un employeur normal et raisonnable.

L'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Quant à la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 dispose que :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Toutefois, l'article 2, §4 de la CCT précise que :

« Le chapitre III de la présente convention collective de travail ne s'applique pas lorsque l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est appliqué ».

Or, le chapitre III intitulé « le droit de connaître les motifs concrets qui ont conduit au licenciement » contient les articles 3 à 6 visés à l'article 10.

Dès lors, en cas de licenciement pour motif grave, il convient de se référer à l'article 870 du Code judiciaire et chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue ce qui d'ailleurs aboutit à la même solution que celle de l'article 10, premier tiret.

Application

En l'espèce, au vu des éléments développés ci-dessus, l'ASBL X établit que le licenciement est fondé sur des motifs en lien avec la conduite (mauvaise entente avec les membres du personnel) et l'aptitude (inexécution de tâches) de Madame X ainsi que sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise (raisons d'hygiène).

De plus, le Tribunal estime que, dans les mêmes circonstances, un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre la même décision.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

3. Quant à l'indemnité de rupture complémentaire

3.1. Position des parties

Madame X ne s'explique pas sur cette demande dans ses conclusions et se réfère à justice à l'audience.

L'ASBL X indique qu'elle ne doit aucune indemnité complémentaire :

- elle était redevable d'une indemnité de rupture égale à 18 semaines de rémunération (42 jours + 12 semaines) ce qui correspond aux 90 jours ouvrables mentionnés dans la lettre de licenciement ;
- sur base du décompte établi par le syndicat, elle a versé 378,69 € en plus que ce à quoi Madame x avait droit.

3.2 Décision du Tribunal

Le demande n'est pas motivée.

Elle est non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Dit la demande recevable et non fondée ;

Condamne Madame X à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de ceux de l'ASBL X en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.320 €.

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

Madame x, Juge,
Monsieur X X, Juge social employeur,
Monsieur X, Juge social ouvrier,

et prononcé en audience publique du 23/11/2018 à laquelle était présent :

Madame X X, Juge,
assisté par Madame X X,, Greffier délégué.

*En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que M. x, Juge social ouvrier, est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.