

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 13 FEVRIER 2020

EN CAUSE:

Monsieur D. M., NN : X
domicilié avenue X à X,
partie demanderesse,
comparaissant par Me A. C., avocat ;

CONTRE :

La SCRL L.F. S., BCE: X
dont les bureaux sont situés X à X, partie défenderesse,
comparaissant par Me S. C. loco Me J.-P. L., avocats ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. PROCEDURE

D. M. a introduit la présente action à l'encontre du F. S. en date du 23 octobre 2018.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747, § 2, du Code judiciaire a été prononcée le 12 décembre 2018.

L. F. S. a déposé des premières conclusions le 14 mars 2019, des conclusions additionnelles et de synthèse le 25 juillet 2019 et des conclusions de synthèse le 18 novembre 2019.

D. M. a déposé des premières conclusions le 27 mai 2019 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 18 septembre 2019.

L. F. S. a déposé son dossier de pièces le 18 décembre 2019 et D. M. en date du 25 novembre 2019.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 19 décembre 2019, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont ensuite été clos,

Madame M. M., 1ère Substitut de l'Auditeur du travail, a rendu son avis oral auquel les parties ont eu la faculté de répliquer.

La cause a ensuite été prise en délibérée.

II. OBJET

Suivant le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur M. sollicite du tribunal de :

Condamner L. 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 L. 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 € ;

III. EXPOSES DES FAITS PERTINENTS

1.

Monsieur M. a été engagé en qualité de contremaître dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée par L. F. S. en date du 4 novembre 2002.

Il est désigné « responsable du service régie technique » le 1er novembre 2009.

Monsieur M. était à la tête d'une petite trentaine de personnes.

2.

Le travail fourni par Monsieur M. a fait l'objet d'évaluation annuelle et le feedback est globalement positif, moyennant l'identification de certains points d'attention.

Ainsi peut-on relever successivement :

« Evaluation 2013 :

Appréciation globale :

Votre travail a été marqué par deux périodes distinctes et opposées.

Au cours du premier semestre, la qualité de votre travail était clairement inférieure à nos attentes [...]. Nous avons donc décidé dans un esprit constructif, de concentrer votre évaluation sur la seconde partie de l'année écoulée.

Nous tenons à vous féliciter pour l'impressionnant revirement de situation que vous avez opéré. Vous êtes aujourd'hui investi, constructif, et disponible tant pour les locataires que pour les collaborateurs, collègues ou pour la direction f...].

Evaluation 2014 :

Appréciation globale :

2013 avait été une année de remise en question importante. Nous constatons que les changements opérés en milieu d'année 2013 ont été poursuivis en 2014 et que les résultats positifs de vos efforts se font de plus en, plus sentir f...].

Evaluation 2015 :

Appréciation globale :

L'année écoulée s'est bien passée dans l'ensemble. Elle aura surtout été consacré aux logements communaux et au passage à Gils 2.

La marge de progression dans le service reste très importante et nous comptons sur vous pour poursuivre dans la voie du changement.

L'arrivée d'un nouveau collègue pour organiser le travail des équipes d'ouvriers doit être l'occasion de repenser complètement le service.

Pour mener à bien les réformes essentielles et revoir le sens et la pertinence des actions, il est primordial que vous preniez du recul par rapport au travail d'exécution quotidien.

Evaluation 2016: manquante ».

3.

En date du 9 avril 2016, Monsieur J.-P. D. le contremaître du « service régie technique », prend sa retraite.

En vue de le remplacer, une procédure de recrutement est lancée au printemps 2016 (pièce 9 du dossier du F. S.). Cette première procédure n'ayant pas abouti, une seconde procédure est lancée le 17 juin 2016.

Cette procédure a mené à l'engagement de Monsieur C. B., en date du le 1^{er} février 2017 (pièce 10 du dossier du F. S.)

Monsieur M. soutient que durant toute cette période, soit du mois d'avril 2016 à la fin du mois de janvier 2017, il a été contraint d'assumer les tâches de contremaître, comme le prévoit d'ailleurs sa description de fonction (pièce 2 du dossier du F. S.), outre celles déjà importantes de chef de service.

L. F. S. rétorque que Monsieur M. n'a nullement modifié son horaire de travail durant cette période, pas plus qu'il n'a presté plus d'heures supplémentaires qu'auparavant. Monsieur M. aura même eu la possibilité de prendre tous ses jours de congé légaux et extra-légaux en 2016, ainsi que plusieurs (demi) jours de récupération.

3.

En date du 8 juin 2016, Monsieur M. adressa un email à sa supérieure (pièce 5 du dossier de Monsieur M.), libellé comme suit :

« Bonjour Anne,

Pourrions-nous nous rencontrer au sujet de la situation actuelle du service régie technique car entre travaux administratifs, suivi de la régie technique sur chantier, visite chez les locataires (visites pourtant triées à la base), chantiers ouverts, urgence etc...je commence à ne plus pouvoir aller au bout des choses.

Attention la situation est contenue et à jour grâce au travail de chacun de mes collègues, mais je pense qu'il serait bien que nous en discutions pour que cette situation ne débouche pas sur des manquements qui pourraient être préjudiciables au service.

En te remerciant pour l'attention que tu porteras à ce courriel. »

Madame T. y répond le jour même de la manière suivante :

« On se voit cet après ?
Vers 14h30, c'est ok pour toi ?
On regardera en même temps le dossier pour la dir.
merci »

4.

Monsieur M.. suspend l'exécution de son contrat de travail à la suite d'une incapacité de travail de 8 jours, soit du 24 octobre 2016 au 31 octobre inclus (pièce 19 du dossier de Monsieur M.).

5.

En date du 22 février 2017 Monsieur M. est victime d'un malaise alors qu'il se trouvait sur son lieu de travail.

Le rapport médical des Cliniques de l'Europe (pièce 13 du dossier de Monsieur M.) fait état d'un spasme coronarien, qui a nécessité une hospitalisation de 4 jours. Il y est fait référence à un stress intense au travail depuis plusieurs mois.

Son incapacité de travail est prolongée à de diverses reprises.

En date du 16 juillet 2017 Monsieur M. s'est brisé la rotule à l'occasion d'un événement de la vie privée et il a été hospitalisé à nouveau.

L'incapacité de travail de Monsieur M. couvrira une période ininterrompue allant du 22 février 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 (pièce 18 du dossier de Monsieur M.).

6.

Au cours de cette période d'incapacité, L. F. S. organise en date du 22 mai 2017 une « mise au vert », afin de faire le point, notamment sur les événements marquants de 2016-début 2017.

S'agissant du service « régie technique », le procès-verbal établi à cette occasion relate les éléments suivants (pièce 13 du dossier du F. S.) :

« La problématique de D. Marcha! (Responsable de la Régie Technique) :

- La directrice de la gestion du patrimoine avance des problèmes de compétences compensés par beaucoup de bonne volonté mais aussi par une espèce de « super contrôle » (chape de plomb) etc vue de cacher les incompétences.

Le certificat de Mr D. M. arrivera à expiration fin mai. Ensuite, il sera débattu au Comité de gestion de la suite à donner.

Le sort de Mr. D. Marcha! à fixer lors du Comité de gestion de début juin. »

Toujours durant la période d'incapacité de Monsieur M., une réorganisation du département auquel appartient Monsieur M. est validée par le Comité de Gestion du F. S. en date du 17 octobre 2017 (pièce 14 du dossier du F. S.) :

La note établie à cet effet souligne entre autres :

« Le responsable de service, D. M., est absent depuis le mois de février. Nous n'avons depuis plusieurs mois plus de contacts directs avec lui ni de nouvelles concernant un éventuel retour. Nous rappelons par ailleurs que, depuis plusieurs années, nous émettons des doutes sérieux sur ses compétences en matière de management et de connaissances techniques. Il n'a pas de vision pour son service et a fait preuve de défauts dans la gestion de plusieurs dossiers importants.

Nous estimons qu'il ne nous permettra pas d'amener cet important service là où nous avons décidé d'aller (mise en oeuvre d'un plan d'entretien structuré, sécurisation du patrimoine, anticipation des travaux, amélioration de la qualité du service, bien-être au travail, ...). Nous proposons de mettre fin à son contrat, d'en analyser la faisabilité et de lui signifier son licenciement sans attendre son retour de maladie ».

La note termine par les conclusions suivantes :

« Le Comité de gestion approuve la nouvelle dénomination du département et des services qu'il englobe. Le Comité de gestion décide d'engager un autre responsable de service dont le profil d'ingénieur avec expérience en management correspondra aux nouvelles compétences requises en vue d'atteindre les objectifs réorientés du service dans sa nouvelle organisation. Le comité de gestion marque son accord pour prendre conseil quant aux modalités de licenciement du Responsable de Service actuel [...]. »

7.

Après une période de revalidation, Monsieur M. déclare avoir entrepris des démarches auprès de sa supérieure, Madame T., en vue d'une reprise du travail à mi-temps.

Il est établi que des contacts téléphoniques ont été pris à cet égard dès le 26 septembre 2016, par Monsieur M. lui-même ainsi que par l'intermédiaire de son épouse.

8.

En date du 25 octobre 2017, L. F. S. a procédé à la rupture du contrat de travail de Monsieur M., moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 12 mois et 13 semaines (pièce 9 du dossier de Monsieur M.).

Par courrier recommandé du 10 décembre 2017, Monsieur M. a demandé la motivation formelle de son licenciement (pièce 11 du dossier de Monsieur M.).

L. F. S. a répondu à cette demande par courrier recommandé du 15 janvier 2018 (pièce 12 du dossier de Monsieur M.) :

« Nous faisons suite à votre courrier recommandé du 10 décembre dernier, par lequel vous souhaitez connaître les motifs concrets justifiant votre licenciement, sur base de la convention collective de travail n°109.

Comme indiqué sur le formulaire C4-Chômage que nous vous avons délivré, votre licenciement est justifié par la réorganisation du Service Régie Technique, par ailleurs entretemps devenu le Service Entretien et Travaux.

Lors de sa réunion du 17 octobre 2017, le Comité de Gestion a fait un état des lieux du Département Patrimoine et de ses trois entités, dont le Service Entretien et Travaux.

Il y était mis en évidence que ce service important, qui compte 31 personnes, devrait à l'avenir faire face à de nouveaux défis importants, tels que la mise en oeuvre d'un plan d'entretien structuré, la sécurisation du patrimoine, l'anticipation de travaux, l'accélération des rénovations intérieures des logements, l'amélioration de la qualité du service, la digitalisation des supports, etc. Les missions de ce Service étaient donc clairement appelées à être élargies.

Pour relever ces défis ambitieux, il a été conclu qu'il fallait un véritable manager à la tête de ce Service, ayant un profil universitaire (ingénieur, architecte, etc.) et justifiant des compétences et qualités suivantes : excellentes connaissances techniques dans le bâtiment, capacités de réflexion, leadership et aisance dans la gestion des situations interpersonnelles, connaissance de la réglementation des marchés publics, capacité d'organisation et de planification, esprit de synthèse et d'analyse.

Le Comité de Gestion a estimé lors de cette réunion que vous n'aviez pas les compétences techniques et managériales attendues et requises pour mener à bien ces nouveaux chantiers et défis qui incombent désormais au Service Entretien et Travaux, n'étant déjà pas satisfait de votre travail au sein du service tel qu'il existait antérieurement (alors que les missions à remplir étaient moins larges et techniques que celles que ce Service est appelé à remplir actuellement). Il a ainsi été question des différents défauts de gestion rencontrés dans plusieurs dossiers importants et des lacunes en matière de management qui avaient été constatées dans votre chef avant votre incapacité de travail et consignées, notamment, dans le procès-verbal d'entretien de fonctionnement du 14 juin 2013. Celui-ci mettait en évidence votre absence de dynamisme et de proactivité dans l'exécution de votre travail, le fait que de nombreuses tâches figurant dans votre descriptif de fonctions étaient en réalité effectuées par vos collaborateurs ou la direction, que les membres de la régie avaient pris l'habitude de ne plus passer par vous pour poser une question, obtenir de l'aide, faire une remarque ou une demande, que le management de vos équipes laissait à désirer, ...

Bien qu'aucune autre évaluation n'ait été organisée par la suite avant votre incapacité de travail, il est ressorti que la situation ne s'était pas suffisamment améliorée en pratique que pour faire changer le Comité de Gestion d'avis concernant vos compétences et aptitudes et le fait que vous puissiez mener à bien les nouveaux défis qu'aurait à relever le Service Entretien et Travaux. La décision de mettre fin à votre contrat de travail a dès lors été prise sur cette base.

Il ressort par ailleurs de votre courrier du 10 décembre 2017 que l'analyse du Comité de Gestion n'était pas infondée, dès lors que vous faites vous-même état de difficultés à accomplir correctement les tâches qui vous incombent, difficultés qui ont malheureusement fini par avoir des conséquences sur votre santé, ce que nous regrettons. »

9.

Les parties n'ont par la suite pu être conciliées.

IV. DISCUSSION

1. Quant aux mesures en matière de bien-être au travail

1.1.

Monsieur M. réclame des dommages et intérêts sur base de la théorie générale de la responsabilité extracontractuelle.

Le Code civil requiert cet égard une faute, un dommage et un lien causal entre la faute et le dommage (article 1382 C. civ.).

1.2

Aux termes de ses conclusions, Monsieur M. prétend que le comportement fautif résulte dans les manquements du F. S. à ses obligations en matière de bien-être au travail, dont :

- l'obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur (article 20,2° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail);

- l'obligation de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (articles 5§1, al. 1 et 4, §1 al 2, 3° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail) ;
- l'obligation liée à l'identification des situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail, notamment celles qui peuvent mener au stress au travail (article 32/2 de la loi du 4 août 1996 et article 3 de l'AR du 10 avril 2014) ;
- l'obligation de prendre les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger (article 32/2 §4 de la loi du 04.08.1996).

C'est en ce sens que Monsieur M. relève notamment :

- qu'il a été soumis à une pression au travail totalement déraisonnable, expliquée (entre autres mais pas exclusivement) par l'absence de remplacement du contremaître parti à la pension en date du 9 avril 2016 dans un délai raisonnable ;
- qu'il a été soumis à de nombreuses tâches supplémentaires pendant l'année 2016;
- que la pression qui pesait sur ses épaules était maximale, en raison du travail supplémentaire qu'on attendait de lui mais également en raison des objectifs à tout le moins irréalistes qui lui étaient assignés.
- qu'il a été victime d'un malaise alors qu'il se trouvait sur son lieu de travail.

1.3

L. F. S. souligne pour sa part que Monsieur M. n'identifie pas de faute précise pouvant être retenue dans son chef et ne démontre aucunement les griefs qu'il formule à son encontre, ceux-ci étant formellement contestés et démentis par les éléments matériels du dossier.

Ainsi est-il notamment relevé :

- que le remplacement d'un contremaître n'est pas chose aisée et prend du temps, ce que Monsieur M. reconnaît lui-même en conclusions¹ ;
- que contrairement à ce que Monsieur M. prétend, il a été complètement déchargé des « techniques spéciales » à partir du 1er janvier 2016;
- qu'il ressort des relevés des pointages de Monsieur M. pendant l'année 2016, que celui-ci n'a pas presté de nombreuses heures supplémentaires, contrairement à ce qu'il prétend ;
- que Monsieur M. a pu prendre tous ses jours de congés légaux et extralégaux, ainsi que des jours de récupération ;
- que contrairement à ce que prétend Monsieur M., il ne s'est jamais plaint, ni formellement ni de manière informelle, ni d'une surcharge de travail, ni de la manière dont les objectifs étaient fixés, ni d'une éventuelle difficulté objective à les réaliser.

¹ Page 10 de ses conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur M..

Ensuite, L. F. S. invoque que Monsieur M. ne démontre pas la réalité de son dommage, ni n'explique la hauteur de la somme réclamée. Et de poursuivre que rien n'indique, comme le prétend Monsieur M., que son médecin traitant l'aurait mis « en repos forcé » en raison de ses conditions de travail en octobre 2016.

Enfin, L. F. S. estime que le lien de causalité entre une prétendue faute commise par L. F. S. et un prétendu dommage subi par Monsieur M. n'est pas démontré, de sorte qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Monsieur M..

1.4

La faute extracontractuelle résulte de la violation d'une règle légale ou réglementaire, dont la preuve, avec toutes ses caractéristiques, incombe au demandeur en responsabilité².

En l'espèce, le tribunal constate que les griefs qui sont formulés par Monsieur M., lesquels sont d'ailleurs contestés par L. F. S., sont vagues et génériques et qu'il n'est pas établi qu'ils résultent d'une faute ou d'une violation d'une obligation légale dans le chef de F. S..

Le tribunal ne saurait dès lors faire droit à la demande de dommages et intérêts à défaut pour Monsieur M. d'établir que les conditions de l'article 1382 C. civ, sont remplies.

2. Quant à la discrimination fondée sur le handicap et l'état de santé

2.1

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur base d'une série de critères protégés, dont le handicap et l'état de santé (article 4, 4^o de la loi).

Elle s'applique notamment dans le cadre des relations de travail (article 5 de la loi).

La notion de « handicap » est définie par la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne comme étant « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacles à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »³.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une discrimination au sens de la loi.

Par « aménagements raisonnables », sont visées les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées (article 4,12 de la loi).

Quant au critère de « l'état de santé actuel ou futur », la cour du travail de Bruxelles⁴ estime qu'il faut y voir « l'état de santé tel qu'il ressort d'examens médicaux prévisionnels, mais ne s'y limite pas. Elle comporte 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 ».

² Voir notamment Cas. 16 décembre 2004, Pas., 2004, I, 2022

³ Voyez notamment les arrêts de la CJUE suivants : arrêt du 11 avril 2013, HK Danmark, C-335/11 et C-337/11, EU:C:2013:222, point 38; arrêt du 18 mars 2014, Z., C-363/12, EU:C:2014:159, point 76, ainsi que l'arrêt 18 décembre 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 53.

⁴ C. Trav. Bruxelles, 9 janvier 2019, R. G. 2016/AB/380

La discrimination peut être directe ou indirecte. Une discrimination est directe, lorsque sur 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 et ce sans justification objective prévue par la loi. Elle est indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour les personnes présentant un critère protégé et ce sans justification objective prévue par la loi.

En vertu de l'article 17 de la loi, la victime peut réclamer une indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail équivalant à 6 mois de rémunération.

Dès lors qu'un travailleur 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, la loi renverse la charge de la preuve de sorte qu'il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi).

2.2

Monsieur M._ considère :

- que sa situation de santé peut être assimilée à un handicap, par application des critères dégagés par la jurisprudence européenne ;
- qu'à la date de son licenciement, sa capacité était encore limitée puisque celui-ci a sollicité le 26 septembre 2017 (via son épouse) une reprise en mi- temps médical (aménagements raisonnables) début novembre 2017 et que cette limitation de capacité présentait un caractère durable puisque son incapacité ne présentait pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ;
- que constitue une distinction indirecte prohibée (discrimination indirecte) sur base du handicap le fait de refuser de mettre en place des aménagements raisonnables, et à fortiori, que l'absence de réponse à cette demande ainsi qu'un licenciement constitue également une discrimination indirecte fondée sur ce critère ;
- que F. S. ne démontre pas avoir mis en place les aménagements raisonnables demandés pour lui permettre de conserver son emploi.

En ce qui concerne le critère protégé de « l'état de santé », Monsieur M. soutient :

- que la décision de licenciement est intervenue au moment où il se trouvait en situation d'incapacité de travail et alors qu'il avait émis le souhait de revenir prochainement dans le cadre d'un mi-temps médical ;
- que lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences médicales du travailleur et intervient pendant l'une de ses absences, il est de facto en relation avec l'état de santé qui est un critère protégé ;
- qu'il est quelque peu étrange que la réintégration complète du service—outre qu'elle soit décidée sans son chef de service - ne fasse l'objet que d'une seule réunion et survienne soudainement 18 jours après qu'il ait notifié la reprise de ses fonctions dans le cadre d'un mi-temps médical ;
- que F. S. reste en défaut d'apporter la preuve des prétendus problèmes de compétence dans son chef, qui pour le surplus n'a d'ailleurs jamais fait l'objet du moindre avertissement ;
- que les motifs de licenciement invoqués ne sont que prétexte pour un licenciement fondé sur l'incapacité, en raison de son absence depuis 8 mois au jour de son licenciement.

2.3

La position du F. S. peut être résumée comme suite en ce qui concerne la discrimination sur base de l'état de santé actuel et futur :

- Monsieur M. ne rapporte pas la preuve d'un quelconque élément laissant présumer l'existence d'une discrimination, il se contente d'affirmer qu'il a été licencié alors qu'il se trouvait en incapacité de travail ;
- Ce n'est pas l'état de santé de Monsieur M. qui est mis en cause dans la décision de licenciement, mais bien ses compétences et connaissances personnelles et son inadéquation à diriger un Service Entretien et Travaux comptant plus de personnes et chargé de plus de tâches ;
- Monsieur M. ne démontre aucunement en quoi il aurait été traité moins favorablement que l'un de ses collègues, placé dans les mêmes conditions, et ce en raison de son état de santé ;

En ce qui concerne les allégations quant à une prétendue discrimination sur base du handicap, L. F. S. soutient notamment :

- que rien n'indique que Monsieur M. ait pu souffrir d'une limitation, a priori d'ordre physique (s'agissant d'un problème au genou), durable, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacles à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.
- ne jamais, avoir reçu une quelconque demande d'aménagements raisonnables de la part de Monsieur M. pendant son incapacité de travail ou en vue de sa reprise du travail.

L. F. S. demande dès lors que la demande de Monsieur M. soit déclarée non fondée.

2.4

En son avis oral donné à l'audience du 19 décembre 2019 l'auditorat du travail a estimé qu'il n'y avait pas lieu de retenir une discrimination sur base du handicap, dans la mesure où le critère protégé nécessite, au regard de la jurisprudence européenne, que la limitation de la capacité soit qualifiée de « durable », ce qui fait défaut en l'espèce.

En revanche, l'auditorat considère, au regard des éléments du dossier, qu'il existe des éléments qui font présumer une discrimination basée sur l'état de santé.

Les évaluations de Monsieur M. sont globalement bonnes pour les années 2013 à 2015. L'attitude du F. S. à l'égard de Monsieur M. change cependant lorsque ce dernier fait un malaise sur le lieu du travail, débouchant sur une période d'incapacité prolongée.

La période d'incapacité prolongée de Monsieur M. est clairement débattue à l'occasion de la réunion de « Mise au Vert » en date du 22 mai 2017 (pièce 13 du dossier du F. S.). Le certificat d'incapacité de Monsieur M. expirant fin mai 2017, il est décidé d'attendre son retour et de débattre de sa situation ultérieurement en Comité de Gestion.

Lors de la réunion du Comité de Gestion en octobre 2017, l'incapacité de travail prolongée de Monsieur M. est à nouveau au centre des préoccupations (pièce 14 du dossier du F. S.). On y relève notamment « le responsable de service, Didier M., est absent depuis le mois de février. Nous n'avons depuis plusieurs mois plus de contacts directs avec lui ni de nouvelles concernant un éventuel retour ». Ces affirmations sont cependant contredites par Monsieur M., qui souligne avoir initié une reprise du travail dans le cadre d'un temps partiel médical auprès de Madame T..

Alors que Monsieur M. est toujours absent pour cause d'incapacité de travail, L. F. S. décide cette fois, sans attendre son retour, de procéder à son licenciement en date du 25 octobre 2017.

A la lecture du rapport du Comité de Gestion du 17 octobre 2017, l'auditorat ne peut que constater que c'est l'absence de Monsieur M. pour cause de maladie, qui est l'élément déclencheur de son licenciement. La décision du F. S. de se séparer de Monsieur M. semblait d'ailleurs avoir été

prise avant même la réunion du Comité de Gestion du 17 octobre 2017, le rapport relevant que « nous avons consulté un bureau d'avocats spécialisés en attendons leur retour à ce sujet ».

Constatant qu'il existe des éléments suffisants pour présumer une discrimination basée sur l'état de santé, l'auditorat considère qu'il y a renversement de la charge de la preuve, mais que L. F. S. reste en défaut de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Le remplaçant de Monsieur M. n'a été recruté qu'au mois d'avril 2018, pour un débuté d'activité en juin 2018, soit plus de 8 mois après la décision de mettre fin au contrat de travail de Monsieur M., ce que l'auditorat appréhende comme suspect au regard du critère protégé de l'état de santé actuel et futur. Il en résulte que pour l'auditorat la demande de Monsieur M. est fondée en ce qu'elle porte sur une discrimination fondée sur l'état de santé.

2.5

Dans un arrêt rendu le 1^{er} décembre 2016⁵, la Cour de Justice de l'Union Européenne a été appelée à se prononcer sur la durabilité de la limitation de la capacité, dans le cadre d'un licenciement opéré pendant une incapacité de travail temporaire.

Selon la Cour, le caractère « durable » de la limitation doit en réalité être examiné au regard de l'état d'incapacité au moment où l'acte prétendument discriminatoire est posé. Cette appréciation est avant tout de nature factuelle, le juge devant analyser les éléments objectifs qui lui sont soumis pour apprécier la potentielle durée de cette incapacité.

En l'espèce, force est de constater que le caractère durable fait défaut, de sorte que le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de retenir une discrimination sur base du handicap dans le chef du F. S..

2.6

Le tribunal a également l'ultime conviction, à la lumière des éléments du dossier, que c'est bien l'absence prolongée de Monsieur M. pour cause d'incapacité de travail, qui est à l'origine de la décision du F. S. de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur M..

L'absence de Monsieur M. pour raisons médicales est effectivement relevée tant dans le rapport qui a suivi la « Mise au vert,» que celui à l'issue du Comité de Gestion en octobre 2017, laissant entrevoir que l'état de santé de Monsieur M. était bel et bien une difficulté pour L. F. S.,

Rien dans les éléments portés à la connaissance du tribunal ne permet d'expliquer pourquoi L. F. S. n'a pas attendu le retour de Monsieur M. avant de prendre une décision de licenciement, surtout que ce dernier avait initié (personnellement et par l'intermédiaire de son épouse) une reprise du travail à temps partiel médical dès la fin du mois de septembre 2016.

Il est donc faux de prétendre, comme le fait L. F. S., que Monsieur M. avait laissé son employeur sans nouvelle quant à son état de santé et à une date de reprise.

Le tribunal estime que pareilles circonstances laissent présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé, impliquant le renversement de la charge de la preuve dans le chef du F. S..

⁵ G J.U E., 1^{ER} décembre 2016, C-395/15 (D. c/B. P.SI E.A).

A cet égard, le tribunal constate qu'aucun élément objectif de justification n'est fourni par L. F. S. pour expliquer, entre autres, pourquoi le niveau de fonction de Monsieur M. nécessitait soudainement un diplôme universitaire.

Aucune étude comparative (type Hays) n'a été effectuée pour démontrer, preuve à l'appui, que les missions jusque-là accomplies par Monsieur M. nécessitaient un niveau de fonction supérieur à celui dont disposait Monsieur M. et que l'expérience dont il bénéficiait ne lui permettait pas d'atteindre.

Certes, le tribunal n'a pas à se substituer à l'employeur quant à l'opportunité des décisions de management. En revanche, le juge exerce un « contrôle marginal », ce qui signifie que si le juge ne peut se mettre à la place de l'employeur, comme en l'espèce, pour décider quel niveau de compétence est exigé pour une fonction particulière - une telle décision relève de la compétence discrétionnaire de l'employeur — il peut, dans le cadre de son pouvoir de contrôle marginal, examiner si la décision est raisonnable, si elle ne masque pas un motif autre, réel et avéré ou manque à la plus élémentaire légalité.

Eu égard aux excellents états de service dont Monsieur M. a fait preuve durant plusieurs années successives (de 2013 à 2015), le tribunal estime que L. F. S. n'apporte pas la preuve de l'absence de discrimination dans le chef de Monsieur M. en raison de son état de santé.

Le tribunal décide de faire droit à la demande et condamne L. F. S. à payer à Monsieur M. une indemnité égale à 6 mois de rémunération, soit sur base d'une rémunération annuelle brute de 63.657,70 €, un montant brut de 31.828,85 € (63.657,70 € x 6/12).

3. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

3.1

Pour le bon ordre, le tribunal rappelle qu'en vertu de l'article 9 de la CCT n° 109 du 24 février 2014 concernant la motivation du licenciement, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable « 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 ».

3.2

Le tribunal ayant en l'espèce fait droit à une « autre indemnité » due à l'occasion de la rupture du contrat de travail, il n'y a pas lieu d'analyser davantage ce chef de demande, qui, au demeurant, est postulée aux termes des conclusions de synthèse de Monsieur M., qu'à titre subsidiaire.

4. Quant à l'exécution provisoire

4.1

L. F. S. demande d'écarter l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande est motivée comme suit :

- autoriser l'exécution provisoire de la décision de condamnation serait en effet dommageable non seulement pour L. F. S. mais également pour Monsieur M., et exposerait les deux parties à devoir entreprendre des démarches administratives inutilement lourdes et coûteuses;

4.2

Le tribunal ne partage pas le point de vue du F. S. et estime que Monsieur M. peut parfaitement faire valoir son droit à l'exécution provisoire du jugement, en application de l'article 1397, al. 1 du Code judiciaire.

De même, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'exclure L. F. S. de son droit de solliciter, en vertu de l'article 1403 du Code judiciaire, le cantonnement des sommes à la Caisse des dépôts et consignations.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

statuant contradictoirement,

Entendu l'avis de l'auditorat du travail ;

Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée ;

Condamne L. F. S. à payer à Monsieur M. 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 M. pour le surplus ;

Condamne L. F. S. aux dépens, liquidés par Monsieur M. 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 M. s'est acquitté lors de l'introduction de la requête.

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

D. S. de R., Juge suppléant,
P. J., Juge social employeur,
M.S., Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 13/02/2020 à laquelle était présent :'

D. S. de R., Juge suppléant,
assisté par C. L., Greffier délégué.