TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES
DU 18 MARS 2019

EN CAUSE :

Madame X X , (R.N. : 83110223273)
domiciliée x, à X,
partie demanderesse, comparaissant par Me x x, avocats, dont le cabinet est sis X à 1000 Bruxelles ;

CONTRE:

xxxx établissement public, inscrit à la B.C.E. sous le n" x,
dont les bureaux sont établis X à X,
partie défenderesse, comparaissant par Me x x , avocat dont le cabinet est sis X à X ;

I. LA PROCEDURE

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

La procédure a été introduite par requête du 18 décembre 2017.

La cause a été introduite à l'audience du 16 janvier 2018.

Par ordonnance du 16 janvier 2018, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 18 février 2019.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 18 juin 2018, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 30 novembre 2018.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 16 avril 2018, des conclusions additionnelles et de synthèse le 27 septembre 2018, et des conclusions de synthèse le 17 janvier 2019.

Le dossier a été communiqué à l'Auditorat du travail, qui a indiqué par un écrit daté du 5 février 2019 qu'il n'intervenait pas.

La tentative de conciliation a échoué.

A l'audience publique du 18 février 2018, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré.

Les parties ont déposé un dossier.

II. LA DEMANDE

L'action de Madame X X , telle que précisée dans ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner l'XXXX à lui payer :

« A titre principal :
(…)
• La somme brute de 14.318,76 €, à titre d'indemnisation forfaitaire en réparation du préjudice subi en raison du fait d'une discrimination dans les relations de travail;

A titre subsidiaire :
(...)
• La somme brute de 14.318,76 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier;

• La somme brute de 9.362,26 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »

A majorer des intérêts légaux et judiciaires, depuis le 19 décembre 2016.

Madame x demande également la condamnation de l'XXXX aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle fixe à 2.400 €.

III. ANTECEDENTS

1/ L'XXXX a engagé Madame X X , à partir du 1er mars 2004, en qualité d'employée (assistante administrative).

2/ Le 19 décembre 2016, l'XXXX a licencié Madame X, moyennant l'annonce du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 12 semaines de rémunération, en ces termes:

« Le 09.12.2016 vous avez été invitée par Madame x x afin d'être entendue sur votre fonctionnement (annexe 1). En annexe, vous trouverez copie du rapport de l'entretien du 19.12.2016 (annexe 2).

Par la présente, je suis au regret de vous informer que nous sommes contraints de mettre fin à votre contrat de travail. Vous ne ferez plus partie des membres du personnel de l'XXXX à dater du 20.12.2016.

Vous avez été engagée à partir du 10.03.2004, à temps plein, comme assistant administratif au BC Bruxelles.
Les faits qui vous sont reprochés - lesquels ont déjà été exposés dans le courrier de convocation du 9.12.2016 - sont les suivants :

Vos absences répétées et nombreuses ont des conséquences négatives certaines sur l'organisation du service. Elles ne permettent pas une gestion efficace, et contreviennent au bon fonctionnement du service public que nous offrons.

Vous avez été engagée à partir du 01/03/2004, à temps plein comme assistant administratif au BC Bruxelles. Vous y exercez actuellement la fonction de calculateur indemnisation au sein d'une équipe composée de 60 ETP.

Vos absences ont un impact direct et notable sur l'organisation du service :

1. Les auditions programmées doivent être reprises par d'autres collègues. Etant donné qu'il faut trouver rapidement quelqu'un d'autre pour vous remplacer, cela génère des tensions dans le service. Il est par ailleurs difficile d'assurer la continuité du service, et ce certainement durant les périodes de congé de vos collègues. Il est donc parfois nécessaire défaire appel à un auditeur extérieur au service.

2. Cette conséquence est la même en ce qui concerne les permanences. D'une part, la qualité du service s'en trouve touchée (le client attend effectivement une certaine disponibilité des auditeurs. D'autre part, la motivation des collègues, l'ambiance et l'esprit d'équipe sont impactés (vos collègues ne savent pas compter sur vous).

Il n'est donc pas possible de vous intégrer valablement dans une équipe où l'efficacité et la continuité sont essentielles.
En outre, quand vous êtes présente, nous constatons également qu'il faut couramment vous rappeler les échéances des dossiers pour qu'ils ne soient pas traités hors délais.

Les conséquences de vos absences se répercutent sur l'ensemble du service.

Lors de votre entretien du 19.12.2016, vous avez admis être consciente du fait que vos absences perturbent l'organisation du service.

Pour ces raisons, il est mis un terme à votre contrat de travail.

Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, cette rupture a lieu avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. (...) »

3/ Par lettre de son organisation syndicale du 15 mars 2017, Madame X a contesté son licenciement, estimant que « la rupture repose sur un motif illégitime et discriminatoire, puisque c'est l'état de santé de (Madame X) qui est en cause, sans qu'il soit établi à suffisance de droit que les absences (brèves et peu nombreuses dans les quatre mois précédant la rupture) aient perturbé l'organisation du service d'une manière telle qu'elle rendait nécessaire le licenciement. Ce motif discriminatoire confère un caractère abusif au licenciement (...)» ; Madame X mettait en demeure l'XXXX de lui verser « 10.000 € au titre de dommages et intérêts ».

L'XXXX y répondit, par lettre du 7 avril 2017, en maintenant sa position.

Madame X introduisit ensuite la procédure, par requête du 18 décembre 2017.

IV. DISCUSSION

IV.A. Quant à la demande formée à titre principal (indemnisation forfaitaire en raison d'une discrimination fondée sur l'état de santé)

IV.A.l. Quant à la recevabilité

1/ Principes

Le demandeur n'est pas tenu de décrire juridiquement l'objet de la demande ni de viser, dans l'acte introductif d'instance, les dispositions légales qu'il estime être applicables, sous réserve de ce que le libellé de ses prétentions soit suffisamment clair et précis pour permettre au défendeur de se défendre.

La cause de la demande est l'ensemble des faits apportés par les parties, à l'appui de leurs prétentions. La conception factuelle de la cause, consacrée par la Cour de cassation depuis 2005[1] fait obligation au juge de requalifier, le cas échéant, le fondement juridique de la demande avancé par les parties.

La qualification juridique de la demande ne fait pas partie de la cause de celle-ci, qui est exclusivement formée par les éléments de fait allégués par les parties à l'appui de leurs prétentions ou de leurs défenses. Partant, le fait pour une partie de soulever devant le juge d'appel un fondement qu'elle n'avait pas invoqué devant le premier juge ne constitue pas une modification de sa demande, dont l'objet et la cause sont demeurés identiques, aucun fait nouveau n'étant invoqué. (Civ. Bruxelles, (Fr.) 15 janvier 2018, J.T. 2018, liv. 6727, 345).

De même, un travailleur ayant lancé citation en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur ce qu'il considère être un acte équipollent à rupture et quo dans le cours de la procédure, réclame des dommages et intérêts en réparation du préjudice résultant de la démission pour motif grave, n'introduit pas une demande nouvelle mais requalifie sa demande initiale. La demande porte sur le même objet, à savoir l'obtention d'une compensation financière à la rupture du contrat imputée à la faute de l'employeur. (C.T. Liège, 8 juin 1998, J.LM.B. 2000, p. 1415)

D'autre part, toutes les demandes fondées sur la même cause, entendue comme l'ensemble des faits et des actes sur lesquels la partie poursuivante base son action, bénéficient de l'effet interruptif de la prescription[2] (Cass., 12 janvier 2010, n° P091266N, http://jure.juridat.just.fgov.be.)

2/Application

Madame X n'a pas introduit une demande nouvelle mais a ajouté une qualification juridique à sa demande initiale, en indiquant à présent qu'elle réclame le montant de 14.318,76 €, en ordre principal à titre d'« indemnisation forfaitaire en réparation du préjudice subi en raison du fait d'une discrimination dans les relations de travail » et en ordre subsidiaire à titre de « dommages et intérêts pour abus du droit de licencier ».

La demande porte toujours sur le même objet, à savoir l'obtention d'un montant identique (14.318, 76 €), et est fondée sur la même cause, à savoir la rupture du contrat de travail par son employeur, considérée par Madame X comme fautive.

La demande d'« indemnisation forfaitaire en réparation du préjudice subi en raison du fait d'une discrimination dans les relations de travail » a bénéficié de l'effet interruptif de la prescription par le dépôt de la requête introductive d'instance du 18 décembre 2017, et est donc recevable.

IV.A.2. Quant au fond

1/ Principes

---

[1] MCass.,14avril2005,Pas.,2005,l,p.862,concl.Av.gén.dél.Ph.D.K.; J.T.,2005,p.659,obs J. V.,«La cause de la demande, une clarification décisive » ; J.LM.B., 2005, p. 856, obs. G. DE LEVAL, « Un arrêt fondamental et attendu » ; Cass., 25 mai 2009, Pas., 2009,1, p. 1263 ; J.T., 2009, p. 551, concl. Av. gén. A. H. et obs. J-Fr. V. D. ; Cass., 24 décembre 2009, Pas., 2009,1, p. 3248 ; Cass., 1er février 2010, Pas., 2010,1, p. 343 ; Cass., 16 mars 2012, Pas., 2012,1, p. 604, concl. Av.gén. J.M. G.; Cass., 25mars2013,Pas.,2013,l,p.781)

[2] La prescription des actions naissant du contrat de travail est d'un an après sa cessation (ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action) conformément à l'article 15, al. 1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique à la relation de travail (articles 5, § 1er, 5° de la loi), notamment en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail (article 5, § 2, 3° de la loi).

Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée (notamment) sur l'âge et/ou l'état de santé actuel ou futur, qui ne peut être justifiée conformément à la loi[3].

Suivant l'article 4, 6° de la loi, une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'état de santé actuel ou futur ou sur l'âge, 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.

La loi organise un partage du fardeau de la preuve de la discrimination : l'article 28 de la loi dispose que :

« §ler. 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.

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable (...)
2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence (...). »

D'autres éléments de preuve « de toute nature » susceptibles de faire naître la présomption de discrimination sont également admis (E. C., D. D. et P. M., « Du neuf en matière de lutte contre les discriminations : les lois du 10 mai 2007 », in Le droit du travail dans tous ses secteurs, CUP, 2008,105).

La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. (C. trav. Bruxelles, 17.2.2014, R.G. n° 2011/AB/1054-1059, 11*"1* et 12ème feuillets citant Cass., 18.12.2008, R.G. n8 C060351F, www.cass.be et C. const., arrêt n° 39/09 du 11.3.2009, B.52, www.const-court.be.)

En choisissant le critère de l'état de santé actuel ou futur, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination n'a pas voulu interdire de prendre en compte l'état de santé passé (C. trav. Liège (div. Liège) (2e ch.), 18 juillet 2017, J.LM.B. 2018, liv. 39,1844).

Cependant, suivant une doctrine à laquelle le tribunal se rallie : « la loi du 10 mai 2007 est encore susceptible de s'appliquer par le détour du critère protégé de l'état de santé actuel ou futur, si le licenciement est lié à des inquiétudes de l'employeur quant à l'état de santé actuel ou futur du travailleur, ou s'appuie sur des absences qui perdurent au jour du congé ou dont certaines répercussions sont toujours présentes au moment de la rupture. »
(...)

En règle, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de « l'état de santé actuel ou futur ».

En effet, si l'employeur agit ainsi, c'est en général par crainte que de telles absences ne se reproduisent. Sinon, pourquoi procéderait-il à un licenciement alors qu'il peut de nouveau compter sur les services de

[3] v. articles 4, 4* et 14 de la loi du 10.5.2007. Les causes légales de justification sont celles visées aux articles 8 et 12, § 1", de la loi du 10.5.2007

son travailleur ? En réalité, même si le travailleur reprend ses prestations, la fragilité de son état de santé dans le passé (voire également dans le présent) suscite l'inquiétude dans le chef de l'employeur de nouvelles absences ou d'une capacité physique ou mentale diminuée. Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de « l'état de santé actuel ou futur ».
(A. M. et M. S., « Licencier en raison des absences médicales passées, une discrimination ? », J.T.T. 2018, p. 90)

2/ Application

1/ Madame X établit des faits « qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé » au sens de l'article 28 de la loi 10 mai 2007 susvisée, dans la mesure où la décision de licenciement était liée à des craintes de son employeur, quant à « l'état de santé actuel ou futur » de Madame X.

En effet :

- L'XXXX précise qu'au moment de son licenciement, « si son état (de santé) a bien évolué, elle connaîtra encore des périodes difficiles (...) » et qu'elle « rencontre encore des périodes plus difficiles »[4], au vu du certificat médical établi par son médecin traitant.

- L'XXXX avait par ailleurs affirmé qu'il « pouvait légitimement déduire de ce qui précède que de nouvelles et fréquentes absences au travail de la demanderesse se produiraient à l'avenir »[5].

- Le traitement défavorable (ici, le licenciement) est donc fondé sur le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur de Madame X.

- Ce traitement défavorable constitue une distinction directe subie par Madame x par rapport à tout travailleur dans une situation comparable - soit, en l'espèce, tout travailleur occupé au sein du même service chez le même employeur-dépourvu du critère protégé[6].

2/ L'XXXX n'établit et n'offre pas d'établir l'inexistence de ladite distinction.

3/ L'XXXX n'établit pas davantage que cette distinction est « objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ».

En effet :

- L'XXXX avance que sa décision est justifiée par « l'impact direct et notable sur l'organisation du service » des absences de Madame x, plus particulièrement que:

« Les auditions programmées doivent être reprises par d'autres collègues étant donné qu'il faut trouver rapidement quelqu'un d'autre pour remplacer la demanderesse, cela génère des tensions dans le service.

Il est par ailleurs difficile d'assurer la continuité du même service et ce certainement durant la période de congé de ses collègues, et en plus, il est parfois nécessaire de faire appel à un auditeur extérieur au service.

Le même effet existe en ce qui concerne les permanences.

---

4 Pages 12 et 13 des dernières conclusions de synthèse de l'XXXX

5 Page 10 de ses conclusions de synthèse déposées le 27 septembre 2018

6 la comparaison doit être menée entre, d'un côté, la victime munie du critère protégé de l'état de santé et, de l'autre côté, des travailleurs démunis du critère protégé de l'état de santé qui sont, ont été ou seraient dans une situation comparable » (A. M. et M. S., op.cit., p.88)

D'une part, la qualité du service s'en trouve touchée. Par ailleurs, la motivation des collègues, l'ambiance et l'esprit d'équipe son impactés (les collègues de la demanderesse ne peuvent pas compter sur elle.)

Tous ces éléments empêchent d'intégrer (Madame X) dans une équipe où l'efficacité et la continuité sont essentielles. »

Or, il ne ressort strictement d'aucun des éléments soumis au tribunal que les périodes d'incapacité de travail de Madame x ait « généré des tensions » ou aient eu un impact quant à « l'ambiance et l'esprit d'équipe » ou encore quant à la « motivation des collègues ».

Cette justification n'est donc nullement démontrée.

L'XXXX n'établit pas non plus, concrètement, la difficulté qu'il invoque, en termes de « continuité du service » d'« efficacité » ou encore de « qualité du service ».

A cet égard notamment, au sein d'un service comptant une soixantaine de travailleurs, en quoi la fonction de Madame x eût elle été à ce point spécialisée qu'il fut si difficile de la remplacer ?

L'XXXX évoque de manière générale et théorique, l'impact de l'absence d'un travailleur, sans établir en quoi ces absences auraient causé, réellement, des retards ou un manque de qualité, ou encore de continuité, dans le service au sein duquel travaillait Madame x.

Le fait que Madame x ait dit, lors de l'audition préalable à son licenciement, qu'elle était « consciente de (ses) nombreuses absences » qui « perturbaient l'organisation du service » doit être replacé dans le contexte d'une audition où lesdîtes absences étaient érigées en reproches par son employeur. Elle a, par ailleurs, précisé n'avoir pas eu « de remarques pendant (ses) entretiens sur le fait que mes dossiers n'étaient pas sortis à temps, ni sur (ses) absences fréquentes que ce soient pendant l'entretien intermédiaire cette année, ou dans (son) évaluation 2015 ».

La position de l'XXXX est par ailleurs difficilement compréhensible, au regard d'un but légitime qui serait une meilleure « organisation du service » puisque sa décision de licenciement intervient, alors que Madame x avait fait part, lors de son audition du 19 décembre 2016, de ce qu'elle allait mieux, certificat médical à l'appui, qu'elle avait été moins souvent absente durant les derniers mois, et qu'elle serait également, en principe moins souvent absente dans le futur.

En la licenciant sans tenir compte de la diminution de ses absences durant les mois qui précédaient celui au cours duquel il lui fut reproché pour la première fois ses absences (soit le mois de décembre 2016), et surtout, sans lui laisser le temps de démontrer qu'elle serait « moins souvent absente » par la suite, l'XXXX ne prouve pas, même à suivre le « but légitime » qu'il invoque, avoir adopté une mesure nécessaire et appropriée à cette fin.

• L'XXXX soutient également que l'aptitude de Madame x posait problème, et qu'il fallait lui rappeler « de manière récurrente », tant le « respect des délais » que « les règles de fonctionnement ».

L'XXXX s'appuie à cet égard sur trois e-mails qui lui ont été envoyés (soit deux e-mails, le 8 février 2016, et le troisième, le 29 septembre 2016).

A défaut d'autres éléments, le tribunal ne peut que constater que :

- dans le premier e-mail du 8 février 2016, il lui est posé une question, et dans le second, il s'agit d'une demande ; rien n'indique qu'il s'agisse de « rappels » ;

- dans l'e-mail du 29 septembre 2016, il est exposé qu'une demande de « récupération », est dans un premier temps refusée, puis finalement acceptée - le message indiquant que son auteur l'« informe » de règles à suivre en la matière (sans préciser, ici non plus, qu'il s'agirait d'un rappel).

Aucun de ces trois messages ne permet de conforter les allégations de l'XXXX quant à « l'aptitude » de Madame X.

D'autre part, à l'examen de l'évaluation annuelle relative à l'année 2015, il apparaît que tous ses objectifs annuels ont été atteints au 31 décembre 2015, et que les délais qui lui étaient impartis étaient respectés; de même, à l'occasion de son entretien de fonctionnement en cours d'année 2016 (au mois d'août 2016), aucune observation n'est faite, ni quant au respect des délais, ni quant à la qualité de son travail.

S'agissant d'un entretien de fonctionnement en cours de « cycle », il ne porte évidemment pas sur toute l'année 2016. Tous les objectifs sont qualifiés de « partiellement atteints », sans qu'aucune date ne soit mentionnée au regard de ces objectifs, contrairement à l'évaluation annuelle, ce qui semble bien confirmer que l'atteinte « partielle » des objectifs n'est due qu'au fait que l'année n'est pas encore terminée.

Il ne peut donc pas être déduit de cet entretien de fonctionnement en cours d'année 2016, le constat d'une quelconque « inaptitude » dans le chef de Madame XX.

4/ En conséquence de ce qui précède, Madame X X a droit à l'indemnisation de son préjudice ; elle réclame, le montant prévu par l'article 18 § 2, 2" de la loi du 10 mai 2007[7], « étant l'indemnisation forfaitaire équivalente à « six mois de rémunération brute », soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 14.318,76 €.

Ce chef de demande est fondé.

IV.B. Quant aux demandes formées en ordre subsidiaire

Le tribunal faisant droit à la demande formée en ordre principal, il n'y a pas lieu d'examiner les chefs de demande qui ne sont formés qu'en ordre subsidiaire (à savoir, les demandes de « dommages et intérêts pour abus du droit de licencier » et d'« indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable »).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

---

[7] 7 §2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au §l" sont fixés comme suit : (...) 2'si la victime réclame l'Indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'Indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute

Condamne l'XXXX à payer à Madame X X le montant de 14.318,76 € bruts à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail (article 18 § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 19 décembre 2016, et des intérêts judiciaires;

Condamne l'XXXX aux dépens, liquidés jusqu'à présent par les deux parties à 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

X x, Juge,
X X, Juge social employeur,
XX, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 18 mars 2019 à laquelle était
Présent :

XX, Juge
Assisté par X, greffier délégué