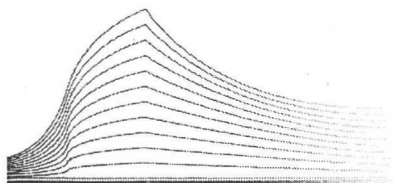


*nicolas lyons  
lieu état nat  
divi*

Numéro de répertoire : <b>2017/ 011037</b>
Date du prononcé : <b>30/06/2017</b>
Numéro de rôle : <b>15/453/A</b>
Numéro audiorat : <b>15/7/17/003</b>
Matière : <b>contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>définitif contradictoire</b>

**Expédition**

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Liquidation au fonds : NON**

(loi du 19 mars 2017)

# Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2<sup>ème</sup> Chambre

## Jugement

Copie art.792, C.J.  
Exempt de droit

**EN CAUSE :**

**Monsieur A M** ,  
domicilié ,  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me Christiaan DELPORTE, avocat ;

**CONTRE :**

**La S.A. B** , inscrite à la B.C.E. sous le n°  
dont le siège social est situé ,  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me Didier VOTQUENNE, avocat ;

\* \* \*

**I. LA PROCEDURE**

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

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues, après la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, à l'audience publique du 2 juin 2017, tenue en langue française. La cause a été, ensuite, prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces de la procédure telles que reprises à l'inventaire du dossier de celle-ci, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 13 janvier 2015 ;
- les avis de fixation adressés aux parties et l'avis donné au ministère public le 15 janvier 2015 en vue de l'audience du 17 février 2015 ;
- la déclaration de postulation de la partie défenderesse accompagnée de la demande conjointe des parties de fixation des dates des conclusions et plaidoiries reçues au greffe le 2 février 2015 ;
- L'ordonnance prononcée le 17 mars 2015, entérinant le calendrier amiable de mise en état de la cause arrêté de commun accord par les parties dans leur demande conjointe et fixant les plaidoiries devant la 2<sup>e</sup> chambre de ce tribunal au 28 juin 2016 ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées le 29 avril 2015 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées le 31 juillet 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 6 octobre 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 22 décembre 2015 ;

- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées le 23 février 2016 ;
- la requête de la partie demanderesse fondée sur les dispositions de l'article 748 § 2 du Code judiciaire, reçue le 15 juin 2016 ;
- l'ordonnance prononcée le 27 juin 2016 déclarant irrecevable la requête de la partie demanderesse fondée sur les dispositions de l'article 748 § 2 du Code judiciaire ;
- l'ordonnance prononcée le 28 juin 2016 fixant une nouvelle date de plaidoiries au 2 juin 2017 ;
- les deuxièmes conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées le 26 septembre 2016 ;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 3 février 2017 ;
- les dernières conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées le 26 avril 2017 ;
- le dossier de pièces inventorié de la partie défenderesse déposé le 22 mai 2017 ;
- le dossier de pièces inventorié de la partie demanderesse déposé le 30 mai 2017.

## **II. LA DEMANDE**

La partie demanderesse poursuit la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- la somme de 993,87 € brut, au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- la somme de 20.809,04 €, au titre d'indemnité de protection telle que prévue par la loi du 10 mai 2007 ;
- le tout à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 janvier 2014 ;
- les entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 2.200,00 € ;

L'indemnité de protection en question est réclamée, d'une part, en raison du fait que, selon la partie demanderesse, la partie défenderesse ne prouve pas que la décision de procéder à son licenciement est étrangère au handicap dont elle souffre et, d'autre part, en raison du refus de la partie défenderesse de procéder à des aménagements raisonnables tenant compte du handicap.

## **III. LES FAITS**

Tels qu'ils résultent des pièces, des écrits et des explications données par les parties, les faits peuvent être résumés comme suit :

La partie demanderesse est engagée en qualité de conseiller commercial le 16 janvier 2012.

En 2012, le formulaire d'évaluation contient, dans sa partie finale, le commentaire suivant du Manager : « bon accueil, bonnes réorientations, à développer : compétences et proactivité ».

(v. le dernier feuillet de la pièce 8 au dossier de la partie défenderesse)

En 2013, le même document contient les commentaires suivants du Manager : « Tu as attiré notre attention sur ta maladie qui te prend beaucoup d'énergie pour le moment. Nous ne jugeons pas tes absences mais demandons un maximum d'engagement lors de tes présences. Ta volonté d'évolution est légitime et les capacités sont présentes ; à toi de les mettre en valeur. »

Et plus « Je te conseille de contacter HR et le service médical. Je te souhaite bon courage et espère que tu dominera (sic) cette maladie. »

(v. le dernier feuillet de la pièce 9 au dossier de la partie défenderesse)

Le 13 janvier 2014, la partie défenderesse écrit à la partie demanderesse :

« La Banque envisage de mettre fin à votre contrat de travail.

Dans ce cadre, nous vous invitons à un entretien qui aura lieu le 15/01/2015 à 9h à l'agence de

Au cours de cet entretien, en présence de monsieur F W , vous serez informé des raisons pour lesquelles la Banque envisage ce licenciement.

Lors de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un délégué syndical de votre choix. ... »

(v. la pièce 1 au dossier de la partie défenderesse)

Le 15 janvier 2014, la partie défenderesse notifie la fin du contrat de travail dans les termes suivants :

« Nous nous référons à l'entretien que nous avons eu ce jour, lors duquel nous vous avons expliqué les raisons qui nous ont amenés à envisager de mettre fin à votre contrat de travail.

Nous vous confirmons par la présente que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

Cette décision ne s'inscrit pas dans le cadre de l'article 20 du Règlement de travail relatif aux garanties et procédures en cas de manquements,

La cessation de votre contrat de travail interviendra aujourd'hui, le 15/01/2014. À partir de demain, vous serez donc libéré de toutes les obligations découlant de votre contrat de travail.

A titre d'indemnité de préavis, nous vous allouons un montant brut de EUR 10.563,16 € brut, équivalent à 3 mois et 14 jours de rémunération.

Conformément aux dispositions du règlement de l'assurance de groupe à laquelle l'employé est affilié, la constitution de La pension complémentaire de retraite, ainsi que les garanties « décès » et « orphelins », restent maintenues pendant une période de 3 mois et 14 jours, Si les conditions minimales d'affiliation sont remplies à la date de départ, l'employé aura également droit au capital de pension constitué par les contributions patronales.

En outre, l'avantage de l'assurance hospitalisation sera maintenu jusqu'au 30 avril 2014 y compris.

... »

(v. la pièce 3 au dossier de la partie demanderesse)

Le 19 février 2014, les conseils de la partie demanderesse mettent la partie défenderesse en demeure de lui régler une indemnité, équivalente à six mois de rémunération, en application des dispositions de l'article 18, § 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il est indiqué dans ce courrier que le handicap comme l'état de santé sont des critères protégés par la loi et que le licenciement est intervenu en contravention à l'interdiction de discrimination, la partie demanderesse ayant été licenciée après avoir demandé un reclassement ou un aménagement de ses conditions de travail (v. la pièce 5 au dossier de la partie demanderesse).

Les conseils de la partie défenderesse vont répondre à cette mise en demeure que la partie demanderesse n'a nullement été licenciée en raison de son état de santé mais en raison de son manque de performance. L'absence de progression dans sa connaissance de la langue française est évoquée.

Les conseils des parties échangeront encore des courriers, les 17 avril 2014 et 7 mai 2014, chacun campant sur ses positions.

La partie demanderesse a introduit la présente action le 13 janvier 2015.

#### **IV. LA DISCUSSION DES PARTIES**

##### **4.1. La position de la partie demanderesse**

La partie demanderesse soutient qu'il y a discrimination interdite au double motif que :

- La partie défenderesse ne prouve pas que le licenciement est sans lien avec son état de santé ou avec l'existence d'un handicap ;
- La partie défenderesse a refusé de procéder à des aménagements raisonnables tenant compte du handicap dont elle souffre.

Sur la demande relative au complément d'indemnité de préavis, la partie défenderesse se contente d'une contestation lapidaire des avantages présentés comme rémunératoire par la partie demanderesse ; ces avantages doivent être intégrés dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

#### **4.2. La position de la partie défenderesse**

Rappelant les principes directeurs de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, la partie défenderesse soutient que la partie demanderesse ne prouve aucun fait qui permet de présumer l'existence d'une discrimination sur la base d'un handicap ou de l'état de santé. Dès lors, ajoute la partie défenderesse, il ne lui appartient pas de prouver qu'il n'y a pas eu de violation de l'interdiction de discrimination, il revient à la partie demanderesse de prouver qu'elle a été discriminée.

La partie défenderesse relève que l'avis du médecin du travail invoqué par la partie demanderesse, de même que trois absences pour cause de maladie en 2012 et 2013, ne suffisent pas pour démontrer un handicap ; il est rappelé que l'état de santé passé n'est pas un critère protégé, au contraire de l'état de santé actuel ou futur. L'attestation médicale du 26 mai 2016 ne vise que l'état de santé passé.

Pour la partie défenderesse, ce sont les performances insuffisantes de la partie demanderesse qui sont à la base de son licenciement ; les rapports de coaching sont évoqués par la partie défenderesse qui soulignent que les lacunes à combler ont été rappelées.

Quant à la demande d'orientation vers le marketing formulée par la partie demanderesse, la partie défenderesse déclare l'avoir examinée (malgré le fait que les conditions internes à la réorientation n'étaient pas remplies) mais n'avoir pas pu la satisfaire, l'intéressé ne maîtrisant pas du tout le néerlandais.

La demande fondée sur le refus d'aménagements raisonnables est également non fondée parce que la partie demanderesse n'a, à aucun moment, fait état d'un handicap pouvant justifier des aménagements qui ne pourraient, en tout état de cause que concerner le poste de travail et non pas la fonction du travailleur.

Quant à l'indemnité de préavis complémentaire réclamée par la partie demanderesse, la partie défenderesse fait valoir que la partie demanderesse n'a pas contesté les éléments contenus dans la lettre de licenciement du 15 janvier 2014 (accord tacite) et calcule le solde revenant à Monsieur M<sub>r</sub> à 76,16 €.

## **V. LA DECISION DU TRIBUNAL**

### **5.1. L'existence d'un handicap ou d'un état de santé déficient**

La loi du 10 mai 2007 précitée interdit, notamment, toute forme de discrimination directe ou indirecte (sur ces notions, voir l'article 4, 6° et 7° de la loi) fondée sur un handicap ou sur l'état de santé actuel ou futur de la personne à l'occasion de la rupture de la relation de travail (v. l'article 5, § 2, 3° de la loi).

Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui font présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi).

Une doctrine autorisée enseigne que le terme invoquer revient en fait à prouver de tels faits (v. F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social » dans « *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, sous la direction de Ivan Ficher, Jean-François Germain, Pierre-Paul Van Gehuchten et Pierre Jadoul, Anthémis, 2012, p. 72).

Il ne suffit donc pas d'affirmer qu'on a été victime d'une discrimination pour obtenir le renversement de la charge de la preuve prévu par l'article 28 de la loi.

La partie demanderesse se contente d'affirmer que la partie défenderesse était au courant de ses problèmes de santé, lesquels doivent, selon elle, être considérés (automatiquement) comme un handicap.

Elle semble en déduire que les faits faisant présumer l'existence d'une discrimination sont établis.

Il n'en est rien.

La partie demanderesse n'établit pas l'existence d'un handicap et donc de son appartenance à un groupe protégé par ses seules affirmations.

L'avis du médecin du travail n'établit pas de handicap non plus lorsqu'il évoque une maladie nécessitant un contrôle médical régulier et une possible répercussion sur la capacité de travail.

Rien ne permet de déduire des éléments avancés par la partie demanderesse qu'il s'agisse d'une affection qui entraîne chez elle une limitation de longue durée à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle.

Il n'y a pas non plus de discrimination en raison de l'état de santé du seul fait de trois absences pour cause de maladie.

Comme ce tribunal, autrement composé, l'a déjà très judicieusement jugé « *assimilé purement et simplement le licenciement d'un travailleur ayant connu plusieurs mois d'incapacité de travail temporaire à une discrimination directe ou indirecte sur la base de l'état de santé revient à perdre de vue que l'aptitude d'un employé à effectuer ses prestations professionnelles est au cœur de la relation de travail* » (v. T.T.Bruxelles, 26 avril 2016, R.G.n° 12/14835/A, inédit)

Et le tribunal de se référer également au considérant 17 de la Directive 2000/78 :

« la présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. »

La demande n'est pas fondée en ce qui concerne la loi précitée du 10 mai 2007.

## **5.2. L'indemnité complémentaire de préavis**

Le tribunal fait siens les arguments développés par la partie demanderesse quant à la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congé.

Il est dû à la partie demanderesse la somme de 993,87 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 janvier 2014.

La demande de la partie demanderesse est partiellement fondée.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL**

**Statuant après un débat contradictoire,**

**Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure précisée ci-après,**

Condamne la S.A. B à payer à Monsieur A MI la somme de 993,87 €, au titre de complément d'indemnité de préavis, majorée des intérêts au taux légal à partir du 15 janvier 2014 ;

Déboute Monsieur A M du surplus de sa demande ;

Compense les dépens.



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

Monsieur Guy BORRENS,  
Monsieur Willy CATHERINE,  
Madame Nadine VRANKEN,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 30-06-2017 à laquelle était présent :

Monsieur Guy BORRENS, Juge,  
assisté par Monsieur Vasco GUERREIRO, Greffier.

Le Greffier

Les Juges sociaux

Le Juge,

Vasco GUERREIRO

Willy CATHERINE &  
Nadine VRANKEN

— Guy BORRENS

