

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 29 MARS 2019

EN CAUSE :

Monsieur S. G., RN : X,
domicilié X, à X, partie demanderesse,
comparaissant par Maître P. G., avocat ;

CONTRE :

L'Organisme National, BCE n° X,
dont le siège social est situé X, à X,
partie défenderesse,
comparaissant par Maître M. L. loco Maîtres A. W. et W. V. L., avocats ;

I. LA PROCÉDURE

1. Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu représentées par leurs conseils et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 12 février 2019.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, notamment la requête introductive d'instance du 18 décembre 2017, l'ordonnance du 13 février 2018 en application de l'article 747, § 2, du code judiciaire, les conclusions principales déposées par Monsieur G. le 21 décembre 2018, les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par l'Organisme National. le 15 janvier 2019 et les dossiers de pièces déposés par chacune des parties.

II. LES FAITS PERTINENTS

3. Les faits pertinents pour la solution du litige, tels qu'ils se dégagent des écrits de la procédure, des dossiers des parties et de leurs explications à l'audience, peuvent être résumés comme suit.

4. Monsieur G. est occupé par l'Organisme National dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée pour une période de quatre ans à partir du 4 mai 2015, en qualité d'analyste financier.

Les parties concluent ensuite un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1er mars 2016 pour les mêmes fonctions.

5. A l'audience, les parties exposent que Monsieur G. est convoqué à une réunion le 6 juillet 2016 à laquelle celui-ci est informé que l'Organisme National souhaite mettre fin au contrat de travail.

Monsieur G. est en incapacité de travail à partir du lendemain, 7 juillet 2016, et ne reprendra plus le travail.

6. Le 19 décembre 2016, l'Organisme National met fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à la rémunération de dix semaines.

Le licenciement est motivé comme suit :

« [...] Comme nous vous l'avons expliqué lors de la réunion du 3 juillet 2016, il est essentiel d'avoir des connaissances approfondies en matière de Microsoft Excel dans le cadre de votre fonction de Financial Analyst. Or, dans l'exercice de vos activités, il est rapidement apparu que vous ne possédiez pas ces capacités. C'est la raison pour laquelle nous vous avons proposé de suivre une formation Microsoft Excel qui vous aurait permis d'exercer correctement votre fonction. Cependant, vous avez refusé cette proposition.

Au vu de votre refus, nous avons essayé de vous trouver une fonction alternative, mais sans succès. Considérant que vous n'êtes pas capable d'assumer votre fonction de manière satisfaisante, que vous refusez d'être formé à cet égard, et qu'il n'y a pas de fonctions alternatives disponibles, nous avons proposé de mettre fin à votre contrat de travail de commun accord lors de l'entretien du 6 juillet 2016. Vous avez refusé cette proposition et indiqué que, dans ces circonstances, vous préféreriez être licencié. Vous êtes renseigné comme malade depuis le jour suivant ledit entretien. Pour toutes ces raisons indiquées pendant la réunion du 6 juillet 2016, nous avons décidé de mettre un terme à votre contrat de travail. [...] ».

7. Par lettre de son conseil du 28 novembre 2017, Monsieur G. conteste les motifs de son licenciement et fait valoir qu'il a été licencié en raison de son incapacité de travail prolongée.

Il réclame le paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable et une indemnité de six mois de rémunération pour discrimination fondée sur l'état de santé.

Le 22 décembre 2017, le conseil de l'Organisme National répond par une fin de non-recevoir.

Dans l'intervalle, Monsieur G. a saisi le tribunal par sa requête du 18 décembre 2017.

III. LA DEMANDE

8. Selon le dispositif de ses conclusions du 21 novembre 2018, Monsieur G. demande au tribunal de condamner l'Organisme National à lui payer :

- à titre principal, un montant de 23.387,08 € sous réserve de majoration en prosécution de cause à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ou, à titre subsidiaire, à titre de dommages et intérêts en raison du caractère abusif du licenciement, montant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à dater du licenciement, et ce jusqu'à parfait paiement ;

- un montant de 35.768,48 €, sous réserve de majoration en prosécution de cause, à titre d'indemnités pour violation de la loi du 10 mai 2007, montant à majorer des intérêts légaux puis judiciaires à dater du licenciement, et ce jusqu'à parfait paiement ;
- 1 € provisionnel, en paiement des arriérés d'indemnité compensatoire de préavis, de salaires, pécule de vacances, d'écochèques ou titres repas et/ou toute somme qui resterait due en vertu du contrat de travail.

La condamnation aux dépens et un jugement exécutoire par provision nonobstant tous recours, sans caution ni cantonnement sont également demandés.

IV. L'EXAMEN DE LA DEMANDE

Préambule

9. Les parties s'opposent sur la question si l'Organisme National est ou non un employeur du secteur public qui est exclu du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cette question a une incidence, comme il sera dit ci-dessous, sur l'application en l'espèce de la C.C.T. n° 109.

10. Selon son article 2, § 3, 1°, la loi du 5 décembre 1968 ne s'applique pas « aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA C., de la SA Loterie Nationale, de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek", des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et "Liège-Airport-Security". »

Sont donc exclus du champ d'application de la loi notamment les personnes morales de droit public qui dépendent de l'état fédéral et les organismes d'intérêt public¹.

La question de l'application de la loi du 5 décembre 1968 est une question de fait soumise à l'appréciation du juge².

La doctrine enseigne que la notion d'organisme d'intérêt public ne doit pas être comprise dans un sens strict et ne se limite pas aux seuls services publics décentralisés visés par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public³. Dans un arrêt du 2 décembre 1996, la cour de cassation s'est référée aux travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968 pour considérer que les organismes d'intérêt public devaient s'entendre comme étant «les établissements publics de droit public tels qu'ils sont visés notamment par la loi du 16 mars 1954 »⁴.

C'est dès lors à tort que Monsieur G. soutient que seuls les établissements listés expressément par la loi du 16 mars 1954 seraient exclus du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

¹ R. J., Publieke sector, in C.A.O-recht, Kluwer, 1994, 2-2/1.

² B. P., Droit collectif du travail, tome 2, Les instruments de la concertation sociale : les conventions collectives de travail et le règlement de travail, Anthémis, 2015, n° 3.017, p. 30.

³ R. J., Publieke sector, in C.A.O-recht, Kluwer, 1994, n° 2-2, pp. 21-22.

⁴ Cass., 2 décembre 1996, Chr. D. S., 1997, p. 347. Le tribunal souligne.

11. L'Organisme National a été institué par la loi du 8 août 1980 relative aux propositions budgétaires 1979-1980 dont l'article 179, § 2, 1°, dispose qu'il s'agit d'un organisme public doté de la personnalité juridique et dont l'organisation du contrôle administratif est fixée par arrêté royal⁵.

Selon l'article 6, alinéa 3, de l'arrêté royal d'application du 30 mars 1981, l' Organisme National est placé sous la tutelle du ministère des affaires économiques⁶.

L'Organisme National est donc un organisme public qui dépend de l'état fédéral au sens de l'article 2, § 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968.

A tort, Monsieur G. soutient que l'Organisme national serait une personne de droit privé. L'arrêt de la cour du travail de Mons du 9 mars 2006 auquel il se réfère à cet égard concerne l'Institut national des radios-éléments (I.R.E.), établissement d'utilité publique, et non l'Organisme National⁷.

IV.1. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

1° Dispositions et principes applicables

12. La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après «la CC.T. n° 109»), d'une part, organise le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement et, d'autre part, sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Elle ne s'applique qu'aux employeurs et aux travailleurs relevant du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Conformément à l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968, elle ne s'applique donc pas aux employeurs du secteur public, tel l'Organisme national.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la cour constitutionnelle a toutefois invité le législateur à adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs contractuels du secteur public et dit pour droit que «Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109. »⁸.

Quant aux conséquences qu'il convient de tirer de l'enseignement de la cour constitutionnelle, la cour du travail de Liège a pertinemment jugé qu'« // est plus que douteux qu'un arrêt de la Cour constitutionnelle qui constate une lacune puisse constituer un fondement pour une application pure et simple d'une CC.T. par hypothèse étrangère au cas de figure. Si la Cour constitutionnelle a le pouvoir

⁵ L'article 179, § 2, 1°, de la loi du 8 août 1980 relative aux propositions budgétaires 1979-1980 (M.B., 15 août 1980) dispose que « Il est constitué un organisme public, dénommé Organisme National des Déchets radioactifs et des Matières fissiles enrichies (Organisme National). Cet Organisme est doté de la personnalité juridique. Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des Ministres le lieu d'établissement de l'Organisme, les principes de son fonctionnement, la composition de ses organes délibératifs et exécutifs, le mode de nomination des personnes appelées à y siéger, sa représentation en justice ainsi que l'organisation de son contrôle administratif. Pour l'application des lois d'impôts fédérales, l'Organisme National est assimilé à l'Etat. »

⁶ Arrêté royal du 30 mars 1981 déterminant les missions et fixant les modalités de fonctionnement de l'organisme public de gestion des déchets radioactifs et des matières fissiles, M.B., 5 mai 1981.

⁷ Cour trav. Mons, 9 mars 2006, www.juridat.be

⁸ Cour const., 30 juin 2016, arrêt n° 101/2016. Voyez : L. M. et J. J., Le droit du travail dans la fonction publique, in Le contrat de travail revisité à la lumière du XXIe siècle, Larcier, 2018, pp. 576-579 ; A. FRY, La CC.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, mai 2018, Anthémis, n° 46-49, pp. 28-31.

d'annuler la loi, sa position dans l'ordonnement juridique ne lui donne pas le pouvoir de créer positivement le droit ni d'élargir le champ d'application de la CC.T. n° 109. Par contre, il est possible et légitime d'appliquer le droit commun de l'abus de droit en se référant, comme le suggère la Cour constitutionnelle, aux critères de la CC.T n° 109»⁹.

13. L'employé qui sollicite des dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit démontrer une faute dans le chef de son ex-employeur, un dommage autre que celui couvert par l'indemnité forfaitaire de préavis et un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

L'employeur abuse de son droit de licencier lorsqu'il exerce celui-ci d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal qu'un employeur normalement prudent et diligent ferait de ce droit¹⁰. L'abus peut résulter du motif du licenciement ou des circonstances qui entourent le licenciement.

Pour apprécier l'existence ou non d'un dépassement manifeste de l'exercice normal du droit de licencier, d'une manière qui ne discrimine pas les employés du secteur public, le tribunal s'inspirera en l'espèce, comme l'y invite la cour constitutionnelle, des critères énumérés à l'article 8 de la CC.T. n° 109 qui dispose ce qui suit :

« 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 ».

2° Application de ces dispositions et principes en l'espèce

14. Il convient de vérifier si la décision de licencier Monsieur G. se base sur des motifs qui sont en lien avec son aptitude ou sa conduite ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

15. L'Organisme National a communiqué les motifs du licenciement par la lettre de congé du 19 décembre 2016.

Les motifs énoncés sont les suivants :

- Il est rapidement apparu que Monsieur G. ne possédait pas les connaissances approfondies en matière de Microsoft Excel nécessaires à l'exercice de ses fonctions d'analyste financier.
- Monsieur G. a refusé de suivre une formation Microsoft Excel que lui proposait l'Organisme National.
L'Organisme National n'a pas trouvé de fonction alternative au sein de son entreprise.
- Lors d'une réunion du 6 juillet 2016, Monsieur G. a refusé la rupture du contrat de travail de commun accord. Monsieur G. est en incapacité de travail depuis le lendemain de cette réunion.

En terme de conclusions, l'Organisme National ajoute, d'une part, qu'il avait déjà averti Monsieur G. que ses prestations étaient décevantes et, d'autre part, que ses insuffisances créaient des tensions et des frustrations auprès de ses collègues.

16. A l'examen des pièces produites par les parties, le tribunal estime que la décision de licencier de Monsieur G. est bien en lien avec son aptitude et sa conduite.

Il a égard aux éléments suivants :

⁹ Cour trav. Liège, division Liège, 22 janvier 2018, J.L.M.B., 2018, p. 669, note R. L..

¹⁰ Cass., 12 décembre 2005, Chr. D. S., 2007, p. 38, note H. F

- Le 25 mars 2016, lors de la fixation de ses objectifs 2016, il a été demandé à Monsieur G. de «Progresser dans la maîtrise du contenu [des] rapports afin de ne plus avoir de commentaires dans les comptes rendus des commissions »¹¹.

Ce commentaire indique l'existence de reproches déjà adressés à Monsieur G. dès le mois de mars 2016 quant à la qualité de son travail.

- Le 30 mai 2016, in tempore non suspecto, un collègue de Monsieur G., Monsieur V. d. W., se plaint de l'incompétence de Monsieur G. auprès de sa supérieure hiérarchique comme suit :

« Mes excuses pour mon explosion coléreuse tout à l'heure, je n'aurais pas dû faire cela. Je suis uniquement devenu si frustré en écoutant chaque jour les chicaneries et les plaintes de Silvio et par le fait que cela continue. Je ne peux pas continuer à travailler de cette façon. Il devrait être mon back-up, mais je ne veux même plus travailler avec lui. Je n'ai pas uniquement peur qu'il commettrait des erreurs dans tous nos systèmes (il ne comprend presque pas ce qu'il fait en Excel), mais je n'ai pas envie non plus de lui expliquer tout (il ne prend jamais des notes). Je suis donc vraiment face à un dilemme, rester ou non, ce que je trouve dommage parce que l'ERP est vraiment très intéressant, mais même cela ne peut pas me convaincre en ce moment. »¹²

- Monsieur L., supérieur hiérarchique de Monsieur G., témoigne dans un écrit daté du 14 décembre 2017 comme suit :

«Je confirme avoir mené, en tant que directeur Finances et Contrats, c'est-à-dire de N+2, la réunion du 03/06/2016 avec M. G., dont notes de réunion en annexe. Au cours de cette réunion, j'ai proposé à M. G. de reprendre une formation en excell afin de lui permettre d'atteindre le niveau minimum requis pour la fonction. M. G. m'a remercié mais a décliné l'offre en répondant très honnêtement qu'une telle formation n'aurait qu'une très faible rentabilité dans la mesure où ses compétences informatiques étaient et resteraient faibles. A ma demande de savoir si M. G. pouvait envisager d'autres fonctions au sein de l'Organisme national, il m'a répondu qu'il pourrait envisager de travailler aux RH vu ses compétences en droit social et en audit interne. Dans les semaines qui ont suivi, j'ai constaté que M. G. continuait à rester une charge pour l'équipe, tant en raison du manque de compétences informatiques qu'en raison d'une multitude de petites erreurs et du manque d'assimilation des procédures entraînant pour l'équipe la nécessité de répéter à plusieurs reprises les explications. J'ai donc décidé de demander à ma direction générale et à ma collègue secrétaire générale de l'écartier de l'équipe financière. »¹³

Le juge apprécie souverainement le caractère probant des attestations produites par les parties. Il est admis que les attestations d'anciens collègues qui sont toujours au service de l'employeur sont recevables, car ceux-ci sont souvent les seuls témoins directs des faits qui ont lieu au sein de l'entreprise. En outre, « Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur la valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation »¹⁴

En l'espèce, le tribunal estime qu'aucun élément des dossiers ne permet de douter de la sincérité du témoignage de Monsieur L..

17. Il apparaît de ces différents éléments que Monsieur G. ne maîtrisait pas les compétences et aptitudes requises pour l'exercice de sa fonction d'analyste financier au sein de l'Organisme National et qu'il représentait une charge pour ses collègues de travail.

¹¹ Pièce 2F du dossier de l'Organisme National

¹² Pièce 26 du dossier de l'Organisme National et traduction p. 12 de ses conclusions du 15 janvier 2019.

¹³ Pièce 2C.5 du dossier de l'Organisme National

¹⁴ S. G., K. R., A. F. et M. G., La preuve du motif grave, in Le congé pour motif grave. Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p. 188; Trib. trav. Hainaut, division Mons, 28 février 2018, www.terralaboris.com.

Certes, Monsieur G. établit qu'il a suivi en septembre 2013 une formation au logiciel MS-Excel 2010 dispensée par le Forem¹⁵. Cela ne permet toutefois pas de douter du fait qu'il n'avait pas le niveau de maîtrise de cet outil requis au sein de l'entreprise.

Certes également, l'on peut être interpellé par le fait que l'Organisme National semble n'avoir pas évalué correctement les compétences informatiques de Monsieur G. au moment de l'engager et ait ensuite tardé à constater qu'il ne maîtrisait pas les outils utilisés au sein de l'entreprise. Cela ne permet toutefois pas de considérer que la décision de licencier n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En effet, un employeur normal et raisonnable peut estimer qu'il doit se séparer d'un travailleur qui n'améliore pas la maîtrise des outils, commet des erreurs et de ce fait crée des tensions au sein de l'équipe.

Certes enfin, après avoir discuté avec Monsieur G. des conditions dans lesquelles mettre fin à son contrat de travail lors d'une réunion le 6 juillet 2016, l'Organisme National a tardé jusqu'au 19 décembre 2016 pour effectivement notifier le congé. Monsieur G. a toutefois été en incapacité de travail dès le lendemain de cette réunion et n'a plus repris le travail. Dans ces circonstances, l'attitude attentiste de l'Organisme National. ne permet pas de considérer que les motifs allégués ne seraient pas les vrais motifs du licenciement ni, comme il sera dit ci-dessous, que le licenciement serait fondé sur l'état de santé de Monsieur G..

18. Le fait que l'Organisme National ait adressé à Monsieur G. en janvier 2016 l'aperçu de son évolution salarial en le remerciant pour son « engagement et performance durant l'année écoulée » ne permet pas d'apprécier autrement l'existence de motifs raisonnables de licenciement.

Il en est de même du fait que l'Organisme National a proposé à Monsieur G. un contrat à durée indéterminée avant le terme de son contrat à durée déterminée. L'Organisme National établit en effet qu'à partir du 1er mars 2016, il a adopté une politique de « conversion » des contrats à durée indéterminée initialement conclus pour des durées de quatre ans en contrats à durée déterminée à l'égard de plusieurs (5) autres travailleurs¹⁶.

19. Il ne peut en conséquence être question d'un licenciement manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CC.T. n° 109.

Dès lors que le tribunal a jugé qu'il existait des motifs raisonnables de licencier, il ne peut pas plus être question d'abus du droit de licencier fondé sur la théorie de l'abus de droit. Monsieur G. n'invoque par ailleurs aucune circonstance entourant le licenciement qui permettrait de considérer un comportement fautif dans le chef de l'Organisme National.

La demande n'est pas fondée.

IV.2. L'indemnité fondée sur la discrimination résultant de l'état de santé

1° Dispositions légales et principes applicables

20. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination opérée sur la base d'une série de critères parmi lesquels l'état de santé actuel ou futur¹⁷.

Elle s'applique à la relation de travail et notamment en ce qui concerne la décision de licencier¹⁸.

¹⁵ Pièce 8 du dossier de Monsieur G.

¹⁶ Pièces 2E.1 à 2E.5 du dossier de l'Organisme National

¹⁷ Article 3 de la loi du 10 mai 2007

¹⁸ Article 5, § 1er, 5°, et § 2, 3°, de la loi du 10 mai 2007.

Elle vise :

- les distinctions directes qui correspondent à « 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 »¹⁹ ;
- les distinctions indirectes qui correspondent à « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »²⁰ .

Il y a discrimination prohibée lorsque la distinction directe ou indirecte ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires²¹.

21. L'article 28, § 1er, de la loi prévoit un mécanisme de répartition de la charge de la preuve de la discrimination : lorsqu'une personne qui s'estime victime de 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.

La personne qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. En d'autres termes, elle ne peut se contenter de simplement alléguer des faits²². Il doit s'agir en outre de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination²³.

Lorsque la preuve de ces éléments est rapportée, il appartient au défendeur d'établir que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire. A défaut, il y a lieu de considérer que la discrimination est avérée.

Dans ce cas, la victime d'une discrimination survenue dans le cadre des relations de travail peut réclamer l'indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel fixée par la loi à six mois de rémunération brute²⁴.

2° Application de ces dispositions et principes en l'espèce

22. Le tribunal estime que Monsieur G. n'établit pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

Le seul fait qu'il ait été licencié alors qu'il était en incapacité de travail ne suffit pas à faire naître une telle présomption.

Le tribunal a par ailleurs jugé qu'il existait des motifs raisonnables au • licenciement de Monsieur G..

La demande n'est pas fondée.

IV.3. Les autres montants dus en vertu du contrat

¹⁹ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007

²⁰ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007.

²¹ Article 4, 7° et 9° et articles 7 et 9 de la loi du 10 mai 2007.

²² Cour trav. Bruxelles, 17 février 2014, J.T.T., p. 285 (statuant sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes qui prévoit un mécanisme probatoire similaire)

²³ Trib. trav. fr. Bruxelles, 13 juin 2016, J.T.T., 2018, p. 10.

²⁴ Article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007

23. Monsieur G. sollicite la condamnation de l'Organisme National au paiement de 1 € provisionnel, à titre d'arriérés d'indemnité compensatoire de préavis, de salaires, de pécule de vacances, d'écochèques ou titres repas et/ou toute somme qui resterait due en vertu du contrat de travail.

Il ne motive ni n'étaye sa réclamation.

Il n'y sera dès lors pas fait droit.

PAR CES MOTIFS,
Le tribunal,
Statuant contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur G. non fondée ;

En déboute Monsieur G. ;

Délaisse à Monsieur G. ses propres dépens et le condamne aux dépens de l'Organisme National, liquidés à une indemnité de procédure de 3.000,00 €.

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

C. L., Juge
F. S., Juge social employeur
P. D., Juge social employé

Et prononcé en audience publique du 29 mars 2019 à laquelle était présente :

C. L., Juge,
assistée par T. F., Greffier.