

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 6 MAI 2019

Madame X X,
Inscrite au Registre National sous le numéro : X
domiciliée X à X,
partie demanderesse, comparaissant par XX, avocat ;

CONTRE :

1° X,
inscrit à la BCE sous le numéro : X,
dont les bureaux sont situés X à X,
partie défenderesse, comparaissant par Maître X , avocat ;

2° X (Echevin Communal des Finances, des Cultes, de la Tutelle, CPAS et des Affaires Juridiques),
inscrite à la BCE sous le numéro : x, dont les bureaux sont situés x à x, partie défenderesse,
comparaissant par Maître x x loco Maître x x, avocats ;

3° X (Ministre Président de la Région, ayant les pouvoirs locaux dans ses attributions),
inscrite à la BCE sous le numéro : x,
dont les bureaux sont situés x à x,
partie défenderesse, comparaissant par Maître X X loco Maître X X , avocats ;

I. La procédure

Mme X a introduit la présente action par une requête contradictoire reçue au greffe le 28 juillet 2017.

Une ordonnance du 7 novembre 2017 (rectifiée le 5 juin 2018), prise en application de l'article 747 du Code judiciaire, a fixé les délais pour l'échange des conclusions et une date de plaidoiries.

Les parties ont déposé des conclusions et (sauf la commune X) un dossier de pièces.

Elles ont été entendues à l'audience publique du 11 février 2019, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont été clos et l'affaire prise en délibéré.

Les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ont été respectées.

II. Les demandes de Mme X

Suivant ses dernières conclusions, Mme X formule les demandes suivantes :

« AVANT DIRE DROIT :

- Condamner le premier défendeur à produire les documents et informations suivantes conformément aux articles 877 et s. du Code judiciaire :
 - o la production du listing du personnel qui a travaillé pour le défendeur durant la période qui s'étend de 2015 à 2017 et de fournir les formulaires C4 des personnes qui ont été licenciées durant cette période ;
 - o le règlement de travail ;
 - o le formulaire C4 de la concluyente ;
 - o le fiche de paie de la concluyente du mois d'avril comprenant les jours d'absence pour cause de maladie ;
 - o les jours de congé de la concluyente pour recherche de travail, et la preuve de la connaissance de ces jours par la concluyente ;
 - o le courrier de licenciement initial ayant fait démarré le délai de préavis de 4 semaines ;

Et ce, sous peine d'astreinte de 250,00 € par jour de retard à dater du jugement à intervenir;

- Condamner la X à produire les documents et informations suivantes conformément aux articles 877 et s. du Code judiciaire :
 - o le plan diversité ;
 - o le nom de la personne en charge du plan, ainsi que ses compétences, ses diplômes et ses expériences ;
 - o le rapport d'évaluation qui doit être rédigé par la personne en charge du plan diversité conformément à l'article 5 §3 de l'arrêté du Gouvernement de la Région du 19 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise ;
 - o l'existence d'une commission d'accompagnement, ainsi que sa composition, les dates et la fréquence de ses réunions, et les procès-verbaux de ses réunions ;

Et ce, sous peine d'astreinte de 250,00 € par jour de retard à dater du jugement à intervenir;

EN ORDRE PRINCIPAL :

- Condamner le CPAS de X à lui payer la somme brute de 101,95 € au titre d'une retenue salariale illégale, somme à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 24 avril 2017 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête ;
- Condamner le CPAS de X, sur pied de l'article 6 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et des articles 1134, alinéa 3 et 1382 du Code Civil à lui payer la somme de 1€ provisionnel équivalent à 80 % de la différence entre la rémunération qu'elle aurait dû percevoir pour la période durant laquelle la concluyente bénéficie des allocations de chômage, à partir du 27 avril et les allocations de chômage qu'elle a reçues pendant cette période au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance d'avoir pu conserver son emploi en raison du

défaut d'audition préalable ; somme à majorer des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ;

- Condamner le CPAS de X, sur pied de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978, à lui payer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 2 semaines de rémunération équivalent à la somme brute de 1.019,48 €; somme à majorer des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement;
 - Condamner le CPAS de X à payer au requérant une indemnité équivalente à six mois de rémunération évaluée à 12.233,70 € au titre d'indemnité de protection pour discrimination liée à son état de santé sur pied de l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008; somme à majorer des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ;
 - Condamner le CPAS de X aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 1,320,00 €;
- i
- Condamner in solidum la X et la Commune de X à payer une indemnité en réparation pour responsabilité civile sur pied de l'article 1382 C.C. ;
 - Condamner in solidum la X et la Commune de X, sur pied de l'article 1382 du C.C. à payer 1€ provisionnel équivalent à 80 % de la différence entre la rémunération qu'elle aurait dû percevoir pour la période durant laquelle la concluyente bénéficie des allocations de chômage, à partir du 27 avril et les allocations de chômage qu'elle a reçues pendant cette période au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance d'avoir pu conserver son emploi en raison du défaut d'audition préalable ; somme à majorer des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce, jusqu'à parfait paiement ; »

III. Synthèse des faits

Le 8 novembre 2016, Mme X est entrée au service du CPAS de X dans les liens d'un contrat de travail de remplacement, comme employée engagée à temps plein, pour des fonctions d'auxiliaire de soins (dans une maison de repos), en vue d'assurer le remplacement de Mme X, absente pour incapacité de travail. Le contrat prévoit qu'il prendra fin de plein droit lors de la reprise de travail de Mme X.

Le 9 février 2017, un formulaire de signalement a été établi, concluant à un travail insatisfaisant (Mme X a signé ce document).

Ce signalement a été soumis au Conseil de l'action sociale du CPAS en sa séance du 16 mars 2017.

Par courrier recommandé du 21 mars 2017, le CPAS a notifié à Mme X sa décision de la licencier avec un préavis de 4 semaines courant du 27 mars au 23 avril 2017.

En raison d'absences pour incapacité de travail, le préavis a été suspendu.

Lors d'un contrôle médical du 29 mars 2017, Mme X était absente et ne s'est pas présentée auprès du médecin-contrôle (pièce 25 du CPAS).

Un contrôle médical du 6 avril 2017 a abouti à une confirmation de l'incapacité de travail (pièce 30 du CPAS).

Par courrier recommandé du 11 avril 2017, le CPAS a informé Mme X, d'une part, de la prolongation de son préavis jusqu'au 7 mai 2017 et, d'autre part, de la privation de salaire garanti pour les journées

des 29 mars au 2 avril 2017 en raison de son absence lors du contrôle médical du 29 mars 2017 (pièce 31 du CPAS).

Par courrier recommandé du 27 avril 2017, le CPAS a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat, sans préavis ni indemnité, pour motif grave, lequel est décrit comme suit :
(...)

Vous êtes actuellement absente depuis le samedi 22 avril 2017, jour au cours duquel vous avez quitté votre service en début de matinée. Vous nous avez fourni un certificat médical pour les 22 et 23 avril 2017.

Vous n'avez pas repris le travail depuis et avez informé votre service que vous seriez absente le lundi 24 avril 2017.

Vous n'avez pas informé votre service de votre absence après cette date et n'avez pris contact avec le service du personnel qu'en date du 27 avril 2017 pour prévenir d'une prolongation de votre absence jusqu'au 1er mai 2017.

Nous n'avons à ce jour reçu aucun document justificatif de votre absence à partir du 24 avril 2017.

Au vu de ce qui précède d'une part, et compte tenu des précédentes mises au point qui ont déjà été effectuées avec vous ainsi que de vos absences non rémunérées précédentes, nous nous voyons à présent contraints de devoir mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave avec effet immédiat à la date du 27 avril 2017 au soir.

Votre document C4 vous sera transmis par courrier séparé

(...) ».

Puis, par courrier recommandé du 2 mai 2017, le CPAS a accusé réception à Mme X d'un certificat médical déposé à la poste le 27 avril 2017 mentionnant une période d'incapacité du 25 avril 2017 au 1er mai 2017. Le CPAS constatait alors que son absence du 24 avril 2017 n'avait fait l'objet d'aucune justification et l'informait que ladite journée, injustifiée, ne serait pas rémunérée.

VI. Discussion

1. La « retenue sur salaire » (rémunération du 24 avril 2017)

Mme X demande au tribunal de condamner le CPAS à lui payer (ou restituer) 101,95 euros brut à titre de salaire garanti pour la journée du lundi 24 avril 2017. Elle soutient qu'il s'agissait d'un jour de récupération et qu'elle ne devait dès lors ni travailler, ni justifier une quelconque absence pour incapacité de travail. Elle produit une note manuscrite (pièce 2) d'après laquelle, le 10 avril 2017, il a été indiqué qu'elle travaillerait le weekend des 22 et 23 avril 2017 et qu'elle serait en récupération les lundi 24 et mardi 25 avril 2017. Elle ne critique pas la validité de la retenue au regard de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération.

Le CPAS conteste la demande ; il estime que Mme X n'a pas justifié son absence du 24 avril 2017 et qu'elle n'a dès lors pas droit au salaire garanti pour cette journée.

Le CPAS conteste qu'il s'agissait d'un jour de repos compensatoire, puisqu'elle n'a précisément pas travaillé le weekend précédent.

Le tribunal estime que Mme X, qui n'a pas travaillé le dimanche 23 avril 2017 et a uniquement entamé sa Journée de travail du samedi 22 avril 2017 avant de s'absenter, ne justifie pas qu'elle avait droit à un

jour de repos compensatoire le lundi 24 avril 2017. Elle ne peut pas se baser sur le planning effectué le 10 avril 2017 (qui programmait un repos compensatoire les 24 et 25 avril 2017), puisqu'entre-temps, elle s'était absentée pour maladie pendant le weekend des 22 et 23 avril 2017. Mme X a d'ailleurs justifié son absence du 25 avril 2017 (couverte par le certificat médical) alors que ce jour était également prévu initialement comme un repos compensatoire. Faute de justification de son absence pour la journée du 24 avril 2017 (pièce 23 du CPAS), Mme X n'a droit à aucune rémunération ni salaire garanti pour cette journée.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

2. L'Indemnité de rupture

Mme X conteste le motif grave et réclame une indemnité compensatoire du solde du préavis. ;

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme « toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

En l'espèce, le motif grave consiste dans le fait pour Mme X de n'avoir pas justifié son absence à partir du lundi 24 avril 2017, alors que de précédentes absences avaient déjà été justifiées tardivement.

Suivant l'article 31, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 :

« Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail » (le Tribunal souligne).

L'article 31, § 3/1 de la même loi prévoit que s'il ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit, le travailleur peut être privé du salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cette remise.

Le règlement de travail (reçu par Mme X : pièce 5 du CPAS) définit en son article 13 les règles en matière de justification des absences au travail :

- en cas d'absence pour raison médicale, le travailleur doit faire parvenir à l'employeur, dans les 48 heures du début de l'absence, un certificat médical mentionnant la durée de l'absence et précisant si les sorties sont ou non autorisées ;
- si le travailleur ne peut reprendre ses fonctions à la date prévue, il doit en aviser son chef de service avant l'expiration de son congé de maladie et faire parvenir immédiatement le nouveau certificat au service du personnel (pièce 47 du CPAS).

Une majorité de la jurisprudence considère que l'absence de remise ou la remise tardive d'un certificat médical attestant de la prolongation de la période d'incapacité n'est pas en soi constitutive d'un motif grave (voy. V. E. et N., C. D. du travail, 2015-2016, p. 2281).

En l'espèce, la rupture pour motif grave intervient dans le contexte suivant :

- Mme X était absente depuis le samedi 22 avril 2017 ;
- elle a produit un certificat médical daté du 22 avril 2017 qui aurait été reçu par l'employeur le 25 avril 2017 (suivant la mention manuscrite reprise sur le document produit en pièce 23g du CPAS), la couvrant les 22 et 23 avril 2017 ;
- elle n'a pas repris le travail le 24 avril 2017 mais, d'après la lettre de licenciement, a informé l'employeur qu'elle serait absente ce jour-là ;
- elle n'a pas informé l'employeur de son absence après cette date et n'a prévenu le service du personnel que le jeudi 27 avril 2017 d'une prolongation de son absence jusqu'au 1er mai 2017 ;
- ce n'est que le 28 avril 2017, soit tardivement, que l'employeur a reçu le certificat médical de prolongation daté du 26 avril 2017, la couvrant du 25 avril 2017 au 1er mai 2017 (mais non le 24 avril 2017) ;
- quelques semaines auparavant, le salaire garanti avait déjà dû être refusé en raison d'un obstacle au contrôle médical (du 29 mars 2017 au 2 avril 2017 ; voir courrier du 11 avril 2017) ;
- Mme X produisait régulièrement le certificat médical hors délai (voir pages 16 et 17 des conclusions du CPAS).

Même si Mme X a une nouvelle fois méconnu le délai prévu dans le règlement de travail pour remettre le certificat médical et n'a pas justifié l'absence du 24 avril 2017, sa faute ne présentait pas, concrètement, le degré de gravité requis pour justifier un licenciement pour motif grave :

- il ne restait que quelques jours de préavis à effectuer ;
- l'employeur reconnaît dans la lettre de licenciement que Mme X a tout de même prévenu de son absence ;
- aucune lettre de mise en demeure n'avait été envoyée à Mme X pour l'inviter à produire son certificat médical, avant de constater la faute grave ;
- le certificat médical a été produit le 28 avril 2017 et justifie l'absence (certes tardivement) ;
- seul un jour, le lundi 24 avril 2017, situé entre deux périodes d'incapacité, n'est finalement pas justifié et l'employeur, à juste titre, a refusé de payer le salaire garanti pour cette journée.

Même si le comportement de Mme X révèle un manque de respect des règles prévues dans le règlement de travail pour justifier ses absences, ce manquement, apprécié concrètement, ne présentait pas la gravité suffisante pour justifier un licenciement pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

L'indemnité de préavis est due, soit deux semaines de rémunération, pour 1.019,48 euros brut (montant non contesté).

Il n'y a pas lieu de déroger au principe de l'exécution provisoire du jugement, d'autant que la condamnation sera limitée à ce montant.

3. Les dommages et Intérêts en raison de la perte d'une chance de conserver son emploi jusqu'au terme du préavis et de bénéficier de l'évaluation médicale du conseiller en prévention

Mme X demande la condamnation du CPAS à l'euro provisionnel sur un dommage correspondant à 80% de la différence entre la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre le 27 avril 2017 et le 7 mai 2017 et les allocations de chômage reçues pendant cette période.

Elle estime que le CPAS a violé les droits de la défense en décidant de la licencier pour motif grave sans audition préalable ce qui l'a privée d'une chance de conserver son emploi jusqu'au terme du préavis. En outre, elle estime qu'elle aurait pu être soumise à une évaluation de santé devant le conseiller en prévention - médecin du travail.

Cette demande est dépourvue d'objet dès lors que le dommage pour lequel une réparation est demandée est déjà réparé par l'indemnité de préavis qui lui est accordée par le présent jugement et qui couvre le solde du préavis qui était en cours. Même sans motif grave, le contrat de travail aurait de toute manière pris fin à l'issue du préavis déjà notifié qui courait depuis le 27 mars.

4. L'indemnité pour discrimination en rapport avec l'état de santé

Mme X se fonde sur une ordonnance de la x du 4 septembre 2008 (visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise) pour réclamer une indemnité de 6 mois de rémunération en raison du fait qu'elle aurait été victime d'une discrimination liée à son état de santé.

Cette demande est manifestement dépourvue de fondement : le licenciement initial avec préavis repose sur les motifs (totalement étrangers à l'état de santé) repris dans le formulaire de signalement du 9 février 2017 ; d'autre part, le licenciement pour motif grave (intervenue en cours de préavis) est lié au non-respect par Mme X, de manière répétée, des règles prévues par le règlement de travail en matière de justification des absences. Sans admettre le motif grave, le tribunal a néanmoins admis ci-avant que Mme X avait commis des manquements sur ce point, lesquels constituent un motif raisonnable de licenciement.

Mme X n'a été victime d'aucune discrimination. Sa demande d'indemnisation est non fondée sur ce point. Sa demande de production de documents est dépourvue de pertinence et sera également rejetée.

5. La mise à la cause de la Commune x et de la x

Mme X demande la condamnation de la Commune et de la Région à lui payer une indemnité en réparation de « l'absence de plan d'action diversité » dont elle aurait dû bénéficier, plan que l'ordonnance précitée du 4 septembre 2008 impose aux institutions de la Région de X d'élaborer. La Région exerce une tutelle sur les communes qui elles-mêmes contrôlent le CPAS. Mme X demande également de condamner la Commune à produire le « plan diversité » tout en alléguant que la Commune n'a, fautivement, pas élaboré un tel plan (p. 44 de ses conclusions).

Cette demande n'est pas fondée. Mme X n'établit pas le dommage qu'elle aurait subi en raison de l'absence d'un « plan diversité », d'autant que le tribunal a décidé ci-avant que le licenciement ne constituait en rien un traitement discriminatoire en relation avec l'état de santé. Mme X ne peut dès lors être suivie lorsqu'elle soutient que l'adoption d'un plan diversité aurait permis d'éviter un licenciement lié à son état de santé. Le licenciement est manifestement sans aucun rapport avec l'existence ou non d'un plan diversité.

6. L'indemnité de procédure

Dans le lien d'instance formé entre Mme X et le CPAS, les dépens sont compensés, dès lors que Mme X n'obtient que très partiellement gain de cause.

Mme X succombe dans sa demande dirigée à l'encontre de la Commune et de la Région. Dans cette hypothèse, elle sollicite la compensation des dépens. Une telle compensation ne peut être ordonnée dès lors que la Commune et la Région ne succombent pas (art. 1017, al. 4, C.J.). Toutefois, la demande de Mme X peut être interprétée comme une demande de réduction de l'indemnité de procédure, comme le prévoit l'article 1022, al. 3, du Code judiciaire. En l'espèce, bien que la mise à la cause par Mme X de la Commune et de la Région apparaît comme légère, l'affaire les concernant est demeurée simple, de sorte que l'indemnité de procédure peut être raisonnablement limitée, non pas au montant minimum pour les affaires non évaluables en argent (90 euros), mais à 25 % du montant de base de l'indemnité de procédure pour de telles affaires, soit 1.440 euros x 25% = 360 euros.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Mme X X, telle que dirigée contre le CPAS de X, recevable et partiellement fondée ;

Condamne le CPAS de X à payer à Mme X X (sous réserve de la cession de créance consentie à l'ONEM, pièce 43 du dossier du CPAS) la somme de 1.019,48 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à deux semaines de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires ;

Déboute Mme X X du surplus de sa demande dirigée contre le CPAS de X ;

Compense intégralement les dépens de l'instance entre Mme X X et le CPAS de X ;

Déclare la demande de Mme X X, telle que dirigée contre la Commune de X et la Région, recevable mais non fondée, l'en déboute Intégralement, et la condamne à payer à chacun de ces deux défendeurs la somme de 360 euros à titre d'indemnité de procédure (réduite) ;

Déclarons le présent jugement exécutoire par provision.

Ainsi jugé par la 3ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

XX, Juge,
XX, Juge social employeur,
XX, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 06 mai 2019 à laquelle était présent :

XX, Juge
assisté par XX, Greffier