

18/3132/A

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 13 NOVEMBRE 2019**

2^e chambre

EN CAUSE :

Monsieur A. M. (R.N. :...)
domicilié (...)
partie demanderesse,
comparaissant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN, avocates.

CONTRE :

La S.P.R.L. V. (BCE:...)
domicilié (...)
partie défenderesse,
comparaissant par Me Natacha LHOEST, avocate.

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

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire.

1. LA PROCEDURE

La procédure a été introduite par une requête déposée le 29 juin 2018.

Par ordonnance du 11 septembre 2018, le tribunal a fixé des délais pour le dépôt et la communication des conclusions entre les parties et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 9 septembre 2019.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 18 mars 2019 ainsi que des conclusions additionnelles et de synthèse le 27 mai 2019.

La partie défenderesse a déposé des conclusions principales le 20 novembre 2018 et des conclusions additionnelles le 30 avril 2019.

A l'audience publique du 9 septembre 2019, l'affaire a été plaidée.

Au préalable, la tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat. Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

II. LES DEMANDES

Monsieur M. T. demande la condamnation de la société à lui payer les montants suivants :

A titre principal :

- 18.675 EUR bruts au titre d'indemnité de discrimination prévue par la loi du 10 mai 2007.

A titre subsidiaire :

- 12.210,58 EUR bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur M. sollicite également la condamnation de la société au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur le montant brut alloué ainsi que la condamnation de la société aux dépens de l'instance liquidés à la somme de 1.340 EUR.

III. LES FAITS

1.

Monsieur V. O. a entamé l'exploitation en personne physique d'un bureau de dessin industriel en 1995.

Le 11 décembre 2012, Monsieur V. a placé une annonce au Forem en vue du recrutement d'un dessinateur en électricité maîtrisant le logiciel de dessin de plans électriques unifilaires AUTOCAD.

C'est suite à cette annonce que Monsieur M. signé un contrat de formation insertion en entreprise pour la fonction de dessinateur pour une durée de formation de 20 semaines, du 20 octobre 2012 au 17 mars 2013, à concurrence de 38 heures par semaines.

Dans le programme de formation joint au contrat, il est prévu que le stagiaire devra maîtriser les compétences et capacités particulières à l'entreprise qui sont décrites comme suit :

- 1° Apprentissage du logiciel spécifique pour le dessin des plans électriques.
- 2° Approfondissement du logiciel de base pour le plan HVAC. Il s'agit des plans pour le chauffage, la ventilation et la climatisation.
- 3° Acquisition des connaissances du matériel électrique installé dans les armoires de régulation.

4° Acquisition des connaissances des équipements installés sur site (HVAC).

2.

Le 18 mars 2013, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à durée déterminée jusqu'au 18 septembre 2013 dans le cadre d'une occupation à temps plein.

Il y est stipulé que Monsieur M. fournira des prestations de dessin technique, électricité et HVAC au siège de l'entreprise ou en clientèle.

3.

A l'expiration de ce contrat, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Les prestations à fournir ont été définies comme suit par les parties : « Prestations de dessin technique, électrique et HVAC + Relevés ».

Il y est également précisé que Monsieur M. fournira des prestations soit au siège de l'entreprise, soit en clientèle.

4.

Le 11 février 2015, Monsieur V. O. a constitué la SPRL V dont il est le seul actionnaire et gérant.

Monsieur M. y a été transféré à partir du 1^{er} avril 2015 suite à la signature d'une convention tripartite.

Il n'est pas contesté par les parties que, dès le départ, Monsieur M. a principalement travaillé pour une seule cliente, en l'occurrence les CLINIQUES UNIVERSITAIRES SAINT-LUC où il était chargé, selon l'attestation des Cliniques, de la mise au propre des schémas électriques de l'installation HVAC. Il disposait par ailleurs d'un bureau au sein des Cliniques.

5.

A dater du 3 février 2016, Monsieur M. a été en incapacité de travail. Il s'agit en réalité d'une succession d'incapacités de travail de courte durée qui se sont prolongées de manière ininterrompue jusqu'au 29 mai 2016.

Lors de la communication de ses certificats d'incapacité de travail, Monsieur M. a fait état d'un mal-être au travail, d'un début de burn-out et ensuite de la confirmation du diagnostic de burn-out.

6.

A son retour d'incapacité de travail, le 30 mai 2016, Monsieur M. a donné suite à une demande de son employeur de se rendre à une consultation auprès du médecin du travail.

Le médecin du travail a considéré que Monsieur M. n'ait des aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité de dessinateur mais a recommandé les aménagements suivants : « pas de travail sur chantiers ».

Ce formulaire d'évaluation de l'état de santé a été communiqué le même jour aux deux parties.

7.

Par lettre recommandée du 31 mai 2016, la société a notifié à Monsieur M. son licenciement moyennant la prestation d'un préavis d'une durée de 3 mois et 12 semaines prenant cours le 6 juin 2016.

La lettre de licenciement précise comme motif de celui-ci : « Absences répétées désorganisant l'entreprise ».

Dès le 31 mai 2016, Monsieur M. est retombé en incapacité de travail et ceci de manière ininterrompue jusqu'au 31 décembre 2016.

Le 3 janvier 2017, Monsieur M. a repris le travail et, en particulier, les tâches qui étaient les siennes avant son incapacité de travail, soit notamment celles au sein des Cliniques Saint-Luc.

Il a ainsi presté son préavis jusqu'à son terme, soit jusqu'au 29 juin 2017.

Dans le document C4-Certificat de chômage établi par la société le 29 juin 2017, la société a renseigné comme motif précis de chômage « ne convient plus à la fonction pour laquelle l'intéressé a été engagé ».

8.

Par le biais d'une lettre de son conseil du 4 mai 2018, Monsieur M. a fait valoir ses prétentions.

Aucune suite favorable n'y a été donnée par la société.

IV. DEVELOPPEMENTS

IV.1. L'indemnité pour discrimination

9.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit la discrimination sur la base de critères protégés.

Parmi ceux-ci figure l'état de santé actuel ou futur.

Cette loi s'applique aux relations de travail en ce compris aux dispositions et pratiques de licenciement dont, notamment, la décision de licenciement comme telle, la fixation de l'application des conditions et des modalités de licenciement, la fixation et l'application des critères lors de la sélection de licenciement ainsi que l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation contractuelle..

Cette loi définit la distinction directe comme 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.

L'article 7 de la loi prévoit par ailleurs que toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

IV.1.1. L'existence d'un traitement défavorable ?

10.

En l'espèce, Monsieur M. considère que le traitement défavorable dont question dans la loi est la décision de licenciement puisque celle-ci énonce comme motif de celui-ci « Absences répétées désorganisant l'entreprise ».

Il expose que pareil motif étaye le fait que la cause de son licenciement est liée à son état de santé puisque ce sont les absences (incapacités) générées par cet état de santé qui sont à l'origine de son licenciement.

Dans ses dernières conclusions, la société ne conteste pas cet élément puisqu'elle admet que la décision de licencier est liée aux nombreuses incapacités de Monsieur M. et donc à son état de santé.

Il en résulte donc que la cause ;du licenciement, constitutive du traitement défavorable, repose bien directement sur l'état de santé de Monsieur M.

IV.1.2. La distinction directe est-elle constitutive d'une discrimination ?

11.

L'article 28, § 1er, de la loi précitée prévoit que 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.

Il appartient donc à la société d'établir que la distinction directe (le licenciement) est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

A cet égard, la société invoque principalement la désorganisation de l'entreprise causée par l'incapacité de travail.

Le tribunal estime que cette désorganisation est établie et constitue en l'espèce un but légitime justifiant objectivement le licenciement eu égard aux éléments suivants :

- La taille de la société composée d'un seul travailleur salarié, en l'occurrence Monsieur M.
- Le fait que durant cette période d'incapacité, aucune intervention durable n'a pu être effectuée sur le chantier des Cliniques Saint-Luc, principal client de la société ;
- Le fait que cette désorganisation a entraîné une chute du chiffre d'affaire de la société ;
- La circonstance que, à son retour d'incapacité de travail, le médecin du travail a recommandé à Monsieur M. de ne plus exercer son travail sur chantiers.

Or, Monsieur M. exerçait son travail principalement sur le chantier des Cliniques Saint-Luc (jusqu'à 3 jours par semaine).

Il est indifférent qu'à partir du 3 janvier 2007, Monsieur M. ait accompli les prestations sur le chantier des Cliniques Saint-Luc puisqu'il y a lieu d'avoir égard à la situation au moment de la prise de décision de licenciement, soit à la date du 31 mai 2016.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, le tribunal estime que le licenciement de Monsieur M. n'est pas constitutif d'une discrimination.

La mesure de licenciement est justifiée au regard des éléments précités par un but légitime. Les moyens de réaliser ce but par le recours à cette mesure sont appropriés et nécessaires.

Cette demande est donc non fondée.

IV.2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

12.

Monsieur M. réclame à titre subsidiaire une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme un licenciement qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'attitude 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.

En l'espèce, le motif du licenciement est fondé sur les conséquences négatives de l'incapacité de travail sur l'entreprise, notamment en termes de désorganisation.

Le motif relève donc bien des nécessités de fonctionnement de l'entreprise puisque cette désorganisation est établie.

Ce chef de demande est donc également non fondé.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal du travail,

Statuant contradictoirement

Déclare la demande de Monsieur M. recevable mais non fondée ;

En application de l'article 1017, alinéa Zef du Code judiciaire, condamne Monsieur M. aux dépens de la société V S. liquidés dans le chef de celle-ci à la somme de 1.320 EUR au titre d'indemnité de procédure.

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

| | |
|----------------------|------------------------|
| Christiaan DELPORTE, | Juge suppléant, |
| Vincent HELLEPUTTE, | Juge social employeur, |
| Philippe WILMOTTE, | Juge social employé, |

Et prononcé en audience publique du 13/11/2019 à laquelle était présent :

| | |
|--------------------------------|-------------------|
| Christiaan DELPORTE, | Juge suppléant, |
| assisté par Jonathan STOQUART, | Greffier délégué, |

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Monsieur Philippe Wilmotte, juge social, employé, est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.