

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 2 DECEMBRE 2019**

1^{re} chambre

EN CAUSE:

Madame A. B. , RN : (...)
domiciliée (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me COLLY ELEONORE loco Me VINCENT BRUNO-HENRI, avocat ;

CONTRE :

N. C. - C.M.W., BCE: (...)
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me NAEIJE SVEN, avocat ;

I PROCEDURE

Le 30 mars 2018, Madame A. B. a introduit la procédure devant le Tribunal du travail en déposant une requête contradictoire à l'encontre de N. C. .

Le 8 mai 2018, le Tribunal du travail a rendu une ordonnance sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire.

Le 28 septembre 2018, N. C. -C. M. W. a déposé des conclusions.

Le 31 janvier 2019, Madame B. a déposé des conclusions.

Le 30 avril 2019, N. C. -C. M. W. a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 30 juillet 2019, Madame B. a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 30 septembre 2019, N. C. -C. M. W. a déposé des secondes conclusions additionnelles et de synthèse.

Le dossier a été plaidé à l'audience du 4 novembre 2019 à laquelle les parties n'ont pas pu être conciliées.

Le dossier a été pris en délibéré à la même audience.

II OBJET DE LA DEMANDE

Madame B. demande au Tribunal de condamner N. C. au paiement des montants suivants :

- 18.758,31€ à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts judiciaires à partir du 14 juin 2017 ;
- 28.689,18€ à titre d'indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé, à majorer des intérêts judiciaires à partir du 14 juin 2017 ;
- 5.885,00 € à titre d'indemnité pour le licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires à partir du 14 juin 2017 ;
- 3.000 € à titre d'indemnité de procédure.

III FAITS

Le 12 octobre 2016, Madame B. est entrée au service de N. C. dans le cadre d'un contrat de travail d'employé.

Du 9 mars au 24 mars 2017, Madame B. a été en incapacité de travail justifiée par certificat médical.

Cette incapacité a été prolongée jusqu'au 7 avril 2017.

Le 24 mars 2017, Madame B. a indiqué à sa supérieure hiérarchique directe, Madame D. J. qu'elle ne pourrait pas prendre la parole dans le cadre d'un événement :

« (...) Malheureusement, je ne suis pas encore à 100% et ne serait pas à même de revenir au travail lundi. L., je joins mon certificat en annexe (jusqu'au 9/4).

F., J'étais supposée prendre la parole jeudi à l'événement organisé par le TEP SA. Je suppose que tu as été en contact avec eux. Penses-tu pouvoir y participer à ma place ? ».

Le même jour, Madame F., directrice de N. C. , a adressé un courriel à Madame -B. :

« Je suis désolée d'apprendre que tu ne vas pas mieux. J'espère que ce n'est rien de sérieux et que tu porteras rapidement mieux. Nous avons une politique qui a pour objet de veiller avant tout au bien-être et la protection des employés. En même temps, nous devons nous assurer que lorsqu'une personne se trouve en incapacité de travail pour maladie, la reprise de tâches de travail déjà planifiées ne porte pas atteinte au bien-être du collègue. (...) »

Bien que j'imagine qu'il est difficile de donner une réponse précise, j'apprécierais beaucoup disposer d'une indication car nous sommes actuellement en train d'examiner la nécessité d'engager un consultant

pour une courte durée pour assister F. avec les campagnes déjà planifiées et qui ne peuvent être postposées et nous devrions dans ce cas démarrer rapidement le processus pour trouver un remplacement durant votre absence ».

Le 27 mars 2017, Madame B. a indiqué qu'elle pensait pouvoir revenir au travail le 10 avril, comme prévu par son médecin.

Le 28 mars 2017, Madame F. lui a répondu que c'était bon à savoir et lui a demandé de les informer en cas de changement.

Du 15 mai au 19 mai 2017, Madame B. a été reconnue incapable de travailler.

Le 6 juin 2017, Madame F. a indiqué, par courriel, à Madame B. qu'il restait encore beaucoup à faire pour la subvention LIFE (subside européen) et a précisé :

« Je voulais m'assurer que tu pourrais être disponible entre demain et vendredi pour m'aider sur certains passages. Je n'ai pas terminé de relire toutes les sections mais je peux déjà dire que j'aurai définitivement besoin de quelques heures de réflexions avec toi — j'espère que tu n'as rien d'autre d'urgent planifié cette semaine ou rien qui ne puisse être déplacé. (...) je te propose que l'on se rencontre demain (...) ».

Elle a également écrit :

« (...) je crains qu'il n'y ait encore beaucoup de travail à accomplir. Vu que F. est à Berlin demain et jeudi, j'ai besoin d'A. pour prendre le train en marche ».

Le 8 juin 2017, Madame B. a indiqué :

« A tous,

J'ai été assez malade cette nuit et je vais aller consulter le docteur. Je vous tiens au courant après ma visite »

Madame F. a répondu :

« Ceci est fort dommage, j'espère que ce n'est rien de sérieux. Si tu te sens mieux cet après-midi, ce serait bien si tu pouvais envisager de venir au bureau car on a réellement besoin de ton intervention pour pouvoir finir sur le projet LIFE dans les délais, surtout vu le fait que F. est en réunion jusque demain après-midi ».

Madame B. a remis un certificat médical couvrant la période du 8 juin au 7 juillet 2017.

Plus tard dans la journée, suite à la remise du certificat médical, Madame F. aurait écrit :

«Je suis vraiment désolée d'entendre que ta situation ne te permette pas de travailler pour le mois prochain. Nous allons gérer cela en divisant la charge de travail et en répondant à tes réunions déjà arrangées, pas besoin pour toi de faire quoi que ce soit à ce sujet. S'il te plait, ajoute une réponse automatique d'absence précisant la période d'indisponibilité à ton mail (de manière à ce que les personnes extérieures sachent que tu ne répondras pas bientôt) et ajoute F. comme la personne de contact. Nous espérons que tu peux nous informer dès que tu peux à propos de l'évolution de ta situation et nous attendons ton retour avec hâte le 10 juillet. J'espère que tu iras mieux bientôt ». (Le Tribunal note que ce courriel tantôt repris comme portant le numéro C1 ou C3 dans les conclusions de Madame B. , n'est pas produit - d'autres courriels figurent sous C1 et aucune pièce C3 n'est inventoriée - mais que sa traduction libre est retranscrite dans le corps des conclusions de Madame B. sans que cela ne suscite de réaction de la part de N. C.)

Le 9 juin 2017, Madame A. (Media Manager) a interrogé Madame F. D. J. au sujet de la rédaction d'un article :

« Bonjour F.,

Sais-tu si A. a eu la chance d'adapter l'article ? Continue-t-on avec celui-ci (l'article) ?

Le plan était de le publier avec des news d'accompagnement pour le prochain dialogue, comme cela on a encore le temps.

Et pour t'aider dans le suivi, c'est la seule chose que j'ai en cours avec A. pour le moment »

Madame D. J. a répondu :

«Merci pour ce rappel. Malheureusement, elle n'a pas adapté l'article mais essayons de le faire avant le prochain dialogue si possible. Mettons tout d'abord la question du subside derrière nous ».

Parallèlement, le 9 juin 2017, Madame D. J. a informé les organisateurs du EU ETS de l'annulation de la participation de N. C. à l'évènement du 20 juin 2017 :

-« Je vous contacte en lieu et place de madame A. B. concernant l'EU ETS dialogue prévu le 20 juin et auquel elle était invitée à faire présentation concernant la déperdition de carbone. A notre plus grand regret, elle ne pourra y participer en raison de circonstances imprévues. A. K. (notre directeur pour la politique internationale) et moi-même aurions été intéressés de la remplacer mais malheureusement nous sommes retenus pour d'autres réunions et ne pourrons participer.

Nous sommes sincèrement désolés pour les inconvénients occasionnés et espérons malgré cela pouvoir rester « dans la course » concernant ce sujet et tout échanges ou futurs développements.

Si vous recherchez un remplaçant, nous pouvons vous recommander les deux ONG suivantes (...)

N'hésitez pas à nous faire savoir s'il y a quoi que ce soit que nous pouvons faire et, une fois encore, toutes nos excuses pour cette modification de dernière minute » (SF III, 12).

Le 12 juin 2017, il lui a été indiqué :

« Chère F.,

Merci pour l'information, j'espère que les circonstances ne sont pas trop graves. Ceci est assez regrettable mais nous essaierons d'identifier un autre orateur »

Le 14 juin 2017, N. C. a licencié Madame B. avec effet au 19 juin 2017 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 semaines.

Le 20 juin 2017, Madame B. a adressé un courrier recommandé à N. C. pour connaître les motifs de son licenciement.

Le 5 juillet 2017, Madame F. a répondu :

« Je vous envoie ce courrier dans le but de répondre à votre demande de clarification des raisons pour lesquelles votre contrat a été résilié. Cependant, pour commencer, j'aimerais réitérer mon invitation à vous rencontrer personnellement afin de prendre le temps d'en discuter plus amplement.

La raison qui a motivé la décision de résilier votre contrat a été la perturbation de la gestion opérationnelle et du fonctionnement interne de l'organisation et le risque subséquent de garantir la mise en oeuvre adéquate du programme de travail en raison de vos nombreuses absences. De plus, vos absences répétées durant l'année 2017 ont compromis la participation à de nombreux événements. En conséquence, certains de ces événements ont dû être annulés (ce fut notamment le cas de l'invitation à

parler à l'Association Trans Européenne d'Études Politique et l'engagement pour la 4ème Dialogforum de l'EU ETS). Afin d'honorer une partie des engagements, nous avons parfois dû faire assumer vos tâches par des collègues. De ce fait, ces derniers ont dû, à ces occasions, assumer une surcharge de travail très importante ou encore délaissier certaines de leurs tâches, les laissant parfois longtemps en souffrance. Les bouleversements que cela a engendrés (réorganisation des priorités de travail, réaménagement des horaires, etc.) n'étaient plus tenables pour une petite équipe comme la nôtre et ont sensiblement mis en péril la bonne exécution de nos missions. C'est à cet aune que nous avons pris la décision de mettre un terme à votre contrat de travail.

J'aimerais cependant vous proposer de convenir de la communication à utiliser auprès des personnes externes concernant cette décision. Je suis ouvert à formuler ceci comme une décision conjointe si cela est quelque chose que vous préféreriez. Veuillez me faire savoir comment procéder le plus tôt possible. J'aimerais aussi vous informer que tous les membres du personnel ont tous gardé une grande estime pour vous et votre manager direct a constamment souligné vos compétences. Il est personnellement important pour moi que vous soyez au courant du soutien que vous avez reçu en permanence de tous les collègues et que la décision de mettre fin à votre contrat a été prise par moi en tant que directeur exécutif pour les raisons exposées ci- dessus.

Sur une note personnelle, j'espère que vous allez bientôt être rétablie et je vous souhaite le meilleur pour votre future carrière ».

Le 11 octobre 2017, les conseils de Madame B. ont mis N. C. en demeure de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le 22 novembre 2017, le secrétariat social de N. C. a répondu que le licenciement n'était pas déraisonnable.

Le 12 décembre 2017, le conseil de Madame B. a en outre réclamé le paiement d'une indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé de la travailleuse.

Les parties ne sont pas arrivées à un accord.

Le 30 mars 2018, la présente procédure a été initiée.

IV DISCUSSION

1. Quant à l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable

1.1. Position des parties

Madame B. affirme que son licenciement est manifestement déraisonnable :

- elle ne disposait d'aucune compétences exclusive (ses compétences étaient également dans les mains de Mesdames F. D. J., K. P., A. K. et E. F.) ;
- aucun évènement n'était géré par une seule personne et en cas d'absence, le travail était naturellement divisé entre les autres membres de l'équipe (entre 10 et 12 personnes) ;
- le 8 juin 2017, suite à l'envoi du certificat médical, Madame F. lui a écrit que son travail serait divisé et que son retour était attendu avec hâte le 10 juillet ;
- l'annulation d'évènements ne justifie pas son licenciement car N. C. n'intervenait que pour une prise de parole ponctuelle dont les directeurs se chargeaient habituellement et que l'invitation à parler à l'Association Trans Européenne d'Etudes Politiques devait avoir lieu le 27 mars 2017 soit plusieurs mois auparavant ;
- N. C. n'a réengagé du personnel qu'au mois d'août 2017 ce qui implique qu'il n'y avait pas désorganisation du service devenu sous- numéraire.

N. C. soutient que les perturbations générées par les absences de Madame B. sont à l'origine de sa décision :

- les absences de Madame B. étaient dix fois plus importantes que celles de ses collègues (35 jours sur 6 mois en 2017) ;
- le département EU POLICY n'était composé que de deux personnes : Madame F. D. J. et Madame B. ;
- l'absence de cette dernière a entraîné des perturbations, sur le travail (un important rendez-vous a été déplacé, des interventions orales utiles à la visibilité de N. C. n'ont pas pu être assurées, des tâches cruciales ont dû être assumées par Madame D. J. et Madame F. , etc) et sa répartition (surcharge de travail chez Madame D. J.) ;
- les courriels de Madame F. démontrent que l'absence de Madame B. avait des conséquences au niveau organisationnel ;
- le processus de recrutement a été initié peu après le licenciement, des solutions d'appoint ont été envisagées et Monsieur D. a été engagé le 28 août 2017.

1.2. Décision du Tribunal

Principes

L'article 8 de la CCT n° 109 dispose que :

« 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 ».

Le commentaire de cet article renseigne que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. (...) »

Ainsi, le licenciement est manifestement déraisonnable :

- s'il survient pour 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 ;
- ou s'il a lieu pour de tels motifs mais qu'il n'aurait jamais été décidé, dans les mêmes circonstances, par un employeur normal et raisonnable.

L'article 9 de la CCT n° 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire de cet article précise que :

« En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Les partenaires sociaux ont commenté l'article comme suit :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ».

Quant à la charge de la preuve, l'article 10 de la CCT n° 109 dispose que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Le Tribunal est d'avis que dans l'hypothèse visée à l'article 10, 1er tiret, chacune des parties doit prouver les faits qu'elle allègue et donc contribuer à la charge de la preuve mais qu'en cas de doute, le travailleur supporte le fardeau de la preuve. (En ce sens, Arian FRY, La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, in Actualités et innovations en droit social, CUP, 2018, 94-95)

Application

En l'espèce, N. C. a communiqué à Madame B. les motifs concrets qui ont conduit au licenciement.

Les motifs invoqués ont un lien avec l'aptitude de Madame B. et les nécessités de fonctionnement.

Ces motifs sont réels.

En effet, de l'analyse des pièces, le Tribunal retient que :

- l'organigramme et la description des postes produits par AATURE CODE font état d'un « Executive Director » (Madame F.) qui chapeaute quatre départements (soit environ dix personnes) dont le département « EU Policy » composé d'un « EU Policy Director » (Madame D. J.) et d'un « Policy Officer » (Madame B.) ;
- Madame B. a été reconnue en incapacité de travail du 9 mars au 7 avril 2017 (22 jours ouvrables), du 15 mai au 19 mai 2017 (5 jours) et du 8 juin au 7 juillet 2017 (22 jours) ;
- les courriels échangés démontrent que :
 - o une réunion planifiée en mars 2017 entre Madame B. et EU ETS a dû être annulée, a été refixée le 19 mai 2017 et n'a finalement pas pu être assumée par Madame B. ;

- o le vendredi 24 mars 2017, Madame B. , qui devait prendre la parole le jeudi 30 mars au cours d'un évènement (TEPSA), a informé son employeur qu'elle ne reviendrait pas travailler le lundi (prolongation de son incapacité) et a demandé à Madame D. J. si elle pouvait la remplacer (N. C. a annulé son intervention) ;
- o le même jour, Madame F. a demandé à Madame B. si elle pouvait lui indiquer quand elle reprendrait ses tâches car elle envisageait d'engager un consultant pour assister Madame D. J. dans les campagnes déjà planifiées qui ne pouvaient être postposées (Madame B. a avancé la date du 10 avril 2017 et aucun consultant n'a été engagé) ;
- o en juin 2017, N. C. devait finaliser la proposition « LIFE » (obtention de subsides) et comptait sur la présence de Madame B. qui est retombée en incapacité de travail (Madame F. lui a écrit le 6 juin avoir « besoin de quelques heures de réflexion » avec elle ainsi que le 8 juin avoir « réellement besoin » de son intervention pour finir le projet dans les délais) ;
- o en juin 2017, Madame B. n'a pas pu terminer la rédaction d'un article dont la parution a dû être retardée ;
- o le 9 juin 2017, la participation de N. C. à un meeting (EU UTS dialogue) du 20 juin 2017 a dû être annulée en raison de l'incapacité de Madame B. , ce que les organisateurs de l'évènement ont estimé « regrettable » ;
- Madame D. J. témoigne que l'absence de Madame B. a entraîné :
 - o du travail supplémentaire de mars à juillet afin de mener à bien leur campagne et respecter les obligations vis-à-vis des financiers, décideurs et autres ;
 - o l'annulation d'engagements dont une prise de parole lors d'un évènement le 28 mars 2017.

Ainsi, il est établi que les incapacités de travail successives de Madame B. ainsi que, leurs durées et leurs fréquences ont entraîné une surcharge de travail, qui a essentiellement pesé sur Madame D. J. et des problèmes de planification.

Le fait qu'un remplaçant n'ait été engagé que le 28 août 2017 n'est pas de nature à établir que l'absence de Madame B. n'aurait pas désorganisé N. C. : celle-ci fait valoir avec vraisemblance qu'en raison du caractère pointu du profil recherché et de la période estivale, le processus de recrutement a pris du temps et produit un courriel du 13 juillet 2017 du Directeur du département Communication qui fait notamment état de la pression pesant sur Madame D. J. .

La circonstance que les tâches confiées au remplaçant ne correspondent pas totalement à celles de Madame B. , ce qui implique que Madame D. J. a repris certaines responsabilités de cette dernière, n'est pas pertinent car il s'agit d'une question de profils et d'organisation interne.

La prévenance et le respect témoignés par Madame F. dans ses échanges avec Madame B. ne démontre pas, non plus, que les absences de cette dernière n'auraient pas généré des difficultés.

Ce n'est pas parce que le 8 juin 2017, Madame F. n'avait pas encore pris la décision de se séparer de Madame B. qu'elle ne pouvait s'y résoudre quelques jours plus tard pour cause de désorganisation du service.

L'organisation de N. C. a été impactée par les absences de Madame -B. .

Celles-ci sont la cause du licenciement.

N. C. affirme avec vraisemblance que le report de la charge de travail sur d'autres travailleurs ainsi que l'annulation de la prise de parole lors d'évènements en lien direct avec son activité (ce qui a porté atteinte à sa visibilité) ont mené à la décision de rupture.

Madame B. n'établit pas que, dans les circonstances exposées, un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé à son licenciement.

Le demande n'est pas fondée.

2. Quant à l'indemnité pour discrimination

2.1. Position des parties

Madame B. fait valoir une présomption de discrimination en raison de l'état de santé actuel et futur :

- la qualité de son travail n'a jamais été remise en cause ;
- N. C. a motivé les raisons de la rupture en pointant un critère protégé (l'absence pour maladie) ce qui crée une présomption de discrimination ;
- en raison de son état de santé passé et actuel, N. C. a douté de son état de santé futur et l'a licenciée ;
- N. C. n'a pas questionné le médecin du travail sur l'aptitude à la fonction conformément à l'article 1.4-4 du Code du bien-être.

N. C. soutient que :

- Madame B. n'apporte aucune preuve d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur :
 - o la motivation ne fait pas référence à une crainte pour l'avenir mais aux difficultés passées;
 - o la décision s'appuie sur les perturbations organisationnelles résultant de l'absence de Madame B. et non sur son état de santé (inconnu) ;
- subsidiairement, la décision de rompre a été adoptée sur base d'un motif étranger à l'état de santé actuel ou futur à savoir les conséquences des absences sur le travail et son organisation ;
- plus subsidiairement, d'une part, l'objectif poursuivi était légitime (la réalisation des missions à l'origine de la conclusion du contrat de travail et la possibilité de mettre un terme aux perturbations occasionnées sur l'organisation du travail) et d'autre part, les moyens de l'atteindre étaient appropriés (en raison du caractère pointu et intuitu personae des démarches de lobbying).

2.2. Décision du Tribunal

Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination sur la base des critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figure « l'état de santé actuel ou futur » (article 4, 4°).

La loi ne définit pas ces derniers termes mais le Tribunal estime que le texte est clair et qu'il ne convient pas de recourir aux travaux préparatoires pour restreindre cette notion aux tests génétiques prédictif, comme le soutient la partie défenderesse.

Les dispositions de la loi s'appliquent notamment à « la décision de licenciement » (article 5, §2, 3°).

La discrimination directe est définie 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 » (article 4, 6°).

La loi prévoit 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 » (article 7)

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation forfaitaire pour son préjudice moral et matériel qui « 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 » (article 18, §2, 2°).

Enfin, la loi 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 » (article 28, §1er).

Application

Le lettre de motivation de la rupture indique :

« La raison qui a motivé la décision de résilier votre contrat a été la perturbation de la gestion opérationnelle et du fonctionnement interne de l'organisation et le risque subséquent de garantir la mise en oeuvre adéquate du programme de travail en raison de vos nombreuses absences ».

Bien que l'état de santé de Madame B. ne soit pas expressément cité dans ce courrier, c'est bien cet état de santé qui est à l'origine des absences.

L'état de santé est donc indissociablement lié à l'absence de Madame B. .

Le Tribunal est d'avis que lorsque le licenciement intervient pendant une période de maladie et est motivé par les absences du travailleur ainsi que leur impact sur l'organisation de l'employeur, la rupture est en relation avec l'état de santé actuel qui est un critère protégé.

A cet égard, peu importe que l'employeur, dont le travailleur est en incapacité de travail couverte par certificat médical, connaisse ou pas l'affection dont souffre le travailleur.

Par conséquent, Madame B. invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Il appartient donc à N. C. de démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La comparaison doit être effectuée entre Madame B. , munie d'un critère protégé et d'autres travailleurs, dont l'état de santé ne laisserait pas à désirer mais qui ont été, sont ou seraient dans une situation comparable d'absences.

Au vu des perturbations engendrées par les absences de Madame B. , un travailleur se trouvant, par hypothèse, dans la même situation d'absentéisme pour d'autres causes que son état de santé aurait vraisemblablement subi le même sort que Madame B. .

Madame B. n'a donc pas fait l'objet d'un traitement défavorable en raison de son état de santé actuel (et futur).

En outre, à titre superfétatoire, le Tribunal estime que N. C. prouve à suffisance l'impact négatif des absences de Madame B. sur son organisation, le but légitime poursuivi par la rupture du contrat (mettre un terme aux perturbations) ainsi que le caractère proportionnel de sa décision de licencier.

Le Tribunal souligne que l'article 1.4-4 du Code du bien-être dont se prévaut Madame B. ne trouve pas application en l'espèce.

Il prévoit que l'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail « lorsqu'un travailleur se plaint de malaises ou de signes d'affection qui peuvent être attribués à ses conditions de travail » ou « lorsqu'il constate que l'état physique ou mental d'un travailleur augmentent incontestablement les risques liés au poste de travail » or Madame B. n'a jamais attribué son état de santé à ses conditions de travail et le poste de travail n'était pas un emploi « à risque » or Madame B. n'a jamais attribué sa maladie à ses conditions de travail et son poste n'était pas « à risques »...

La demande n'est pas fondée.

3. Quant à l'indemnité pour abus de droit

3.1. Position des parties

Madame B. affirme que la licencier moyennant une indemnité de six semaines alors que son incapacité lui ouvrait le droit au salaire garanti de quatre semaines est une décision financière revenant à lui faire payer 4/6ème de l'indemnité de préavis ce qui est un abus de droit et lui permet de réclamer une indemnité équivalente aux quatre semaines de salaire garanti perdues.

N. C. soutient que cette position n'est pas sérieuse :

- il ne peut y avoir de cumul entre le salaire garanti et l'indemnité compensatoire de préavis ;
- il n'y avait aucune intention particulière dans le timing de son licenciement : la décision de rompre a été prise après réception de la réponse consécutive à l'annulation de sa participation à l'évènement du 20 juin 2017.

3.2. Décision du Tribunal

Principes

Sont susceptibles d'entraîner un abus de droit :

- l'exercice du droit avec l'intention de nuire;
- l'exercice fautif (à savoir léger ou imprudent) du droit de licencier;
- le détournement de la finalité économique et sociale du licenciement et
- les circonstances entourant celui-ci.

Un employeur commet un abus de droit de licencier un travailleur lorsqu'il exerce son droit de rompre le contrat de travail d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent également conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier lorsqu'elles sont manifestement fautives.

La partie qui s'estime victime d'un abus du droit doit, non seulement établir l'existence de la faute de l'autre partie mais également du dommage ainsi que du lien de causalité. (Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire)

Application

Madame B. n'établit pas que N. C. aurait commis une faute dans l'exercice de son droit de rompre le contrat de travail.

Aucune disposition légale n'interdit de licencier un travailleur durant la période couverte par le salaire garanti.

La décision de rompre le contrat de travail durant une période d'incapacité de travail n'est donc pas juridiquement indéfendable.

Il n'est d'ailleurs pas « moralement » indéfendable de poursuivre l'intérêt, en ce compris économique, de l'entreprise en rompant le contrat de travail avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis avant l'issue de la période couverte par le salaire garanti (ce qui évite le paiement dudit salaire).

De surcroît, la dernière période d'incapacité de travail a débuté le 8 juin 2017 et Madame B. n'a été licenciée qu'avec effet au 19 juin 2017 ce qui implique qu'elle n'a pas été privée de l'intégralité du salaire garanti.

N. C. , n'a pas usé de son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice par un employeur prudent et diligent.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Madame B. à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de N. C. liquidés à 3.000 € à titre d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé par la 1re chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Nathalie SLUSE,	Juge,
Eric MASCART,	Juge social employeur,
Corine ADAM,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 02/12/2019 à laquelle était présent :

Nathalie SLUSE, Juge,
assisté par Christel LINSSSEN, greffier délégué