

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 15 FEVRIER 2021

4^e chambre

EN CAUSE :

Monsieur A. S., R.N. (...),
domiciliée (...),
partie demanderesse, comparaisant par Me Camille LORGEUX loco Me Mireille JOURDAN,
avocates ;

CONTRE :

La société anonyme « J. S. F. B. », B.C.E. (...),
dont le siège social est situé (...) à 1000 BRUXELLES,
partie défenderesse, comparaisant par Me Sophie NYS TAYMANS D'EYPERNON loco Me Damien
STAS DE RICHELLE, avocats ;

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

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

I. La procédure

La procédure a été introduite par une requête contradictoire déposée au greffe, le 23 juillet 2019.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 16 septembre 2019 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par un jugement prononcé le 3 février 2020, le Tribunal a dit pour droit que la rupture du contrat de travail entre les parties est intervenue en date du 20 mars 2019, a condamné la s.a. «J. D. S. F. B. » à délivrer à Monsieur S. un certificat de chômage-C4 rectifié en ce sens et a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

La s.a. «J. D. S. F. B. » a déposé des conclusions au greffe le 27 février 2020, des conclusions additionnelles le 13 juillet 2020 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 26 octobre 2020. Elle a déposé un dossier de pièces le 5 novembre 2020.

Monsieur S. a déposé des conclusions au greffe le 29 avril 2020 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 31 août 2020. Il a déposé un dossier de pièces le 30 octobre 2020.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 18 novembre 2020, après que le Tribunal a constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, ensuite de quoi la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

Dans ses dernières conclusions, Monsieur S. sollicite la condamnation de la s.a. « J. D. S. F. B. », à lui payer les sommes suivantes : 521,85 € provisionnels à titre d'indemnité de rupture ;

- 96,63 € à titre de prime de fin d'année pour l'année 2019 ;
- 13.568,08 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire (loi du 10 mai 2007) et, subsidiairement, 8.871,43 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts.

Monsieur S. sollicite également la condamnation de la s.a. « J. D. S. F. B. » à produire les documents permettant de fixer le montant des avantages rémunératoires octroyés durant l'année précédant le licenciement (notamment les éco-chèques, l'intervention patronale à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation). Il sollicite par ailleurs la condamnation de la s.a. « J. D. S. F. B. » au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités, ainsi que les dépens liquidés à la somme de 2.400 à titre d'indemnité de procédure.

III. LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 18 novembre 2020, peuvent être résumés comme suit :

1.

Le 1^{er} janvier 2017, Monsieur S. et la s.a. « J. D. S. F. B. », ci-après en abrégé la s.a. « J. D. », ont signé un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée ayant pris cours le 2 janvier 2017. Monsieur S. exerçait à temps plein (37 heures par semaine) les fonctions d' « agent technique d'entretien ».

La rémunération horaire brute est fixée à 11,0770 C. L'article 5 du contrat de travail précise que Monsieur S. bénéficiera en outre d'une indemnité forfaitaire de 10,40 € par jour presté.

L'article 7 du contrat de travail indique quant à lui que : « les conditions de travail et de rémunération (par exemple : la prime de fin d'année) sont établies et adaptées, le cas échéant, sur base des décisions de la Commission paritaire n°100 ».

2.

Monsieur S. se trouve en incapacité de travail de manière ininterrompue depuis le 12 septembre 2018.

3.

Les relations de travail ont pris fin le 20 mars 2019. La date de la rupture du contrat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a déjà été tranchée par le Tribunal dans son jugement prononcé le 3 février 2020.

4.

La s.a. « J. D. » a, par courriel daté du 20 mars 2019, communiqué les documents sociaux liés à la fin des relations de travail. Parmi ces documents figure le certificat de chômage-C4. Le motif mentionné dans

ce document est : « l'instabilité et la fréquence des présences ont nui le bon déroulement de l'activité de l'entreprise ».

La s.a. «J. D.» avait initialement retenu comme date de rupture du contrat de travail le 11 décembre 2018. Cette date n'a pas été retenue par le Tribunal.

Un montant de 4.334,77 € (avec la communication A/31122018) a été versé sur le compte bancaire de Monsieur S. le 8 janvier 2019.

5.

Par un courrier recommandé daté du 4 avril 2019, Monsieur S. a sollicité la communication, par application de la C.C.T. n°109, des motifs concrets de son licenciement.

Ce courrier ne semble avoir suscité aucune réaction de la part de la s.a. « J. D.». Interrogé lors de l'audience de plaidoiries, le conseil de la s.a. «J. D.» a expliqué que cette dernière était convaincue de la rupture du contrat de travail à la date du 11 décembre 2018, raison pour laquelle elle n'a volontairement pas réagi au courrier de Monsieur S. daté du 4 avril 2019.

IV. LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL

IV.1. L'indemnité complémentaire de préavis

6.

Les parties ne contestent pas que, compte tenu de l'ancienneté acquise par Monsieur S. à la date du 20 mars 2019, l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 12 semaines de rémunération.

L'indemnité compensatoire de préavis déjà versée par la s.a. «J. D.» n'équivaut qu'à 11 semaines de rémunération. Monsieur S. a donc droit à une indemnité complémentaire de préavis équivalant à 1 semaine de rémunération.

7.

Monsieur S. a sollicité des informations plus précises quant à la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis déjà versée par la s.a. « J. D.».

Monsieur S. explique que la base de calcul de cette indemnité doit à tout le moins inclure outre la rémunération de base, une prime de fin d'année, des éco-chèques ainsi qu'une intervention patronale à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation.

La s.a. « J. D.» indique que la rémunération annuelle de Monsieur S. a été évaluée par son secrétariat social à 27.136,15 € bruts.

Aucun détail n'est toutefois apporté.

8. Dans cette circonstance, il y a lieu de condamner la s.a. « J. D.» à payer à Monsieur S. un montant provisionnel de 521.85 € bruts. Il est en effet impossible de vérifier si la s.a. « J. D.» a correctement évalué la rémunération annuelle de référence de l'intéressé. Il lui appartient dans ce cadre de déposer les documents utiles et nécessaires relatifs aux avantages rémunératoires (notamment les éco-chèques, l'intervention patronale à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation) dont a bénéficié Monsieur S..

IV.2. La prime de fin d'année 2019

9. Monsieur S. sollicite, tenant compte du fait que la rupture du contrat a été fixée à la date du 20 mars 2019, un complément de prime de fin d'année pour l'année 2019. Monsieur S. se réfère à une C.C.T. du 20 octobre 2017 conclue au sein de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (CP 100) relative à l'accord sectoriel 2017-2018-pouvoir d'achat.

10.

L'article 7 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 est libellé comme suit :

« Les ouvriers qui quittent l'entreprise avant la date du paiement de la prime en décembre ont droit à la prime au prorata de leurs prestations effectives de l'année calendrier en cours, pour autant qu'ils aient une ancienneté d'au moins 6 mois au moment du départ, lorsqu'il s'agit de :

- ouvriers licenciés, sauf pour motif grave, au cours de l'année
- pensionnés
- RCC conformément à la CCT n° 17
- force majeure médicale définitive
- décès
- ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois ou un contrat de travail pour un travail nettement défini d'au moins 6 mois ».

L'article 8 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 précise que :

« Le droit à la prime annuelle calculée au prorata des prestations de l'année en cours est attribué par mois calendrier presté. En cas d'entrée en service avant le 16 du mois, ce mois est assimilé à un mois de prestations effectives; en cas de départ après le 15 du mois, ce mois est assimilé à un mois de prestations effective ».

11.

La s.a. «J. D.» conteste être redevable de la prime de fin d'année 2019. Elle relève que la C.C.T. du 20 octobre 2017 ne prévoit pas explicitement le fait que les périodes d'absences pour cause de maladie doivent être assimilées à des prestations effectives.

La s.a. «J. D.» cite l'article 6 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 lequel dispose que :

« Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est adapté au prorata de leurs prestations (article 9 de la CCT n° 35 du CNT).

Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées pendant l'année calendrier.

Sont considérés comme jours assimilés: vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident ».

12.

La s.a. «J D.» se réfère par ailleurs à une C.C.T. d'entreprise datée du 12 décembre 2012.

Cette C.C.T. d'entreprise indique que :

les travailleurs engagés à partir du Zef janvier 2013 bénéficieront des conditions de travail et de rémunération acquises dans le cadre des conventions collectives de travail conclues à cette date par la commission paritaire nationale auxiliaire pour ouvriers ainsi que les conditions de travail et de rémunération garanties par l'entreprise dans les termes suivants :

(...) Prime de fin d'année telle que définie à l'article 4-1 3 (...) ».

L'article 4-1 3 de la C.C.T. est libellé comme suit :

La prime de fin d'année aux conditions d'octroi suivantes :

- la période de référence à laquelle se rapporte cette prime est comprise entre le 1^{er} juillet de l'année qui précède et le 30 juin de l'année à laquelle se rapporte la prime ;
- les ouvriers justifiant au moins 60 jours de travail effectif ou assimilé ;
- la prime brute est de 9 % calculée sur les salaires bruts déclarés à l'ONSS pour la période de référence ;

- la prime est payée au moment au paiement de la rémunération du mois de novembre de la période de référence ;
- les modalités de calcul plus particulières sont celles déterminées par le Fonds social du nettoyage ».

13.

Considérant que Monsieur S. était absent depuis plus de 170 jours, et qu'au-delà de 60 jours la période d'absence n'est plus assimilée à des prestations effectives, le s.a. « J. D.» estime qu'aucun complément de prime de fin d'année afférente aux prestations de 2019 n'est dû.

14.

Le Tribunal partage la position défendue par la s.a. «J. D.».

L'article 4 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 précise que la prime de fin d'année est payée chaque année en décembre. A partir du 1^{er} décembre 2017, la prime annuelle est égale à 31x le salaire horaire de base en vigueur le 1^{er} décembre de l'année considérée (article 3 de la C.C.T. du 20 octobre 2017). Le montant de la prime est calculé au prorata des prestations effectives et assimilées durant l'année calendrier. Sont considérés comme jours assimilés : vacances annuelles, jours fériés légaux, petit chômage, congé de maternité, congé de paternité, maladie professionnelle, accident de travail, journées de réduction du temps de travail, 60 jours de maladie ou d'accident (article 6, alinéas 2 et 3, de la C.C.T. du 20 octobre 2017).

L'article 5 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 énumère les deux conditions à remplir au moment du paiement de la prime : 1° être sous contrat de travail ; 2° avoir une ancienneté d'au moins 6 mois. Dans l'hypothèse où le travailleur n'est plus sous contrat de travail au moment du paiement de la prime, soit au mois de décembre, la C.C.T. renvoie à l'article 7. Ledit article 7 de la C.C.T. précise que les ouvriers qui quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime en décembre ont droit à la prime au prorata de leurs prestations effectives de l'année calendrier en cours, pour autant qu'ils aient une ancienneté d'au moins 6 mois au moment du départ.

Au vu de ce qui précède, le travailleur licencié avant le paiement de la prime (sauf pour motif grave) a droit à la prime mais uniquement au prorata de ses prestations effectives. L'article 7 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 ne fait nullement référence à la prise en considération de journées de travail assimilées. Ces journées de travail assimilées (visées à l'article 6 de la C.C.T. du 20 octobre 2017) ne sont comptabilisées que pour autant que le travailleur réunisse, au moment du paiement de la prime, les deux conditions énumérées à l'article 5 de la C.C.T. du 20 octobre 2017. Par prestations effectives, il y a lieu d'entendre les journées ou heures durant lesquelles le travailleur est physiquement présent dans l'entreprise.

En l'espèce, Monsieur S. n'a pas droit à un complément de prime de fin d'année afférente à l'année 2019. Il ne réunit pas les deux conditions visées à l'article 4 de la C.C.T. du 20 octobre 2017 et ne peut justifier en 2019 d'aucune prestation effective.

15.

La demande de Monsieur S. doit être déclarée non fondée sur ce point.

IV.3. La discrimination fondée sur l'état de santé

16.

Monsieur S. sollicite la condamnation de la s.a. « J. D.» à lui payer la somme provisionnelle de 13.568,08 € à titre d'indemnité de protection.

17.

L'action de Monsieur S. est fondée sur la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

18.

La loi du 10 mai 2007 énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (articles 3 et 4, 4° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

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 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

L'article 8 énonce les motifs généraux pouvant justifier une distinction directe fondée sur certains critères protégés en matière notamment de relations de travail :

« § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :
- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif ».

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. La personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire équivalant à six mois de rémunération brute, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi (article 14 de la loi du 10 mai 2007).

L'article 28 §1er et 2 de la loi du 10 mai 2007 dispose que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence ».

19.

Monsieur S. invoque le critère de l'état de santé actuel ou futur.

Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge. Il n'a toutefois pas été défini par le législateur.

20.

En l'espèce, le licenciement de Monsieur S. est intervenu le 20 mars 2019 alors que ce dernier se trouvait en incapacité de travail depuis le 12 septembre 2018 et ce, de manière ininterrompue.

Le motif du licenciement mentionné sur le certificat de chômage-C4 était le suivant :

« l'instabilité et la fréquence des présences ont nui le bon déroulement de l'activité de l'entreprise ».

Dans ses dernières conclusions, la s.a. « J. D. » explique que le motif de licenciement de l'intéressé « doit être entendu comme étant lié aux nécessités de fonctionnement du département auquel appartenait Monsieur S., qui a été impacté par l'absence de longue durée de Monsieur S., et non par son état de santé ». « Son licenciement était motivé par des motifs liés à la désorganisation du service qui ont découlé de son absence de longue durée. Il s'agit donc d'une motivation totalement étrangère à son état de santé, mais qui en découle directement » (page 12 des conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. « J. D. »).

21.

La s.a. « J. D. » invoque les nécessités de fonctionnement du département auquel appartenait Monsieur S.. Selon les dires de la s.a. « J. D. », l'organisation de ce département aurait été fortement impactée par les absences de longue durée de Monsieur S..

Ces absences, depuis le 12 septembre 2018 jusqu'à la date de son licenciement, sont liées à des problèmes de santé. Monsieur S. dépose en ce sens plusieurs pièces médicales.

La cause première du licenciement de Monsieur S. réside dans ses absences pour cause de maladie. Si, en effet, le licenciement de Monsieur S. est justifié par les nécessités de fonctionnement du département auquel il appartenait, la s.a. « J. D. » a sans la moindre ambiguïté identifié ces absences pour cause de maladie comme étant la cause unique de la désorganisation de ce département.

Le Tribunal estime que le licenciement est de ce fait directement lié à l'état de santé de M. S.. Le lien entre cet état de santé et le licenciement est manifeste.

Du fait de son licenciement, alors qu'il était en congé de maladie de longue durée, Monsieur S. a subi un traitement défavorable par rapport à un autre travailleur lequel ne présentait pas un état de santé déficient ayant nécessité des incapacités de travail.

Le licenciement en ce qu'il est étroitement lié à l'état de santé de Monsieur S. permet ici de présumer de l'existence d'une discrimination directe.

22.

La s.a. « J. D. » indique que Monsieur S. a été absent de manière ininterrompue pendant près de 6 mois à partir du 12 septembre 2018. Elle relève que les absences répétées de Monsieur S. ont eu de graves répercussions au niveau de l'organisation du travail, plus particulièrement au sein des équipes d'entretien technique. Les charges de travail de Monsieur S. ont été réparties entre des travailleurs « polyvalents » et les autres membres de son équipe, causant, selon les dires de la s.a. « J. D. », des tensions et du surmenage (page 17 des conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. « J. D. »).

23.

Afin de justifier la désorganisation du département au sein duquel travaillait Monsieur S., la s.a. « J. D.» a déposé trois attestations :

- une première attestation établie par Monsieur A. R., exerçant la fonction de « polyvalent » au sein de la s.a. « J. D.». Monsieur R. indique ce qui suit : « du fait de ses nombreuses absences cela engendre des nuits supplémentaires à tous ses collègues pour les affichages publicitaires, répartition de son travail de manière trop répétitive surtout Bruxelles ce qui a nui à la qualité de tout un service » ;
- une deuxième attestation établie par Monsieur C. G., exerçant la fonction de « polyvalent » au sein de la s.a. « J. D.». Monsieur G. indique ce qui suit : « Suite aux absences répétées de Mr S., ma charge de travail a fortement augmenté (affichage remplacement-entretien de sa tournée) résultant à un retard de plusieurs mois dans mon travail habituel » ;
- une troisième attestation établie par Monsieur O. D. B., exerçant la fonction d'« employé » au sein de la s.a. « J. D.». Monsieur D. B. indique ce qui suit : « lors des absences à répétition de S. A. et jusqu'à son C4 c'est mon polyvalent qui a dû le remplacer en ce qui concerne l'affichage et une partie de l'entretien de son secteur et tout ça en plus de sa charge de travail qu'il avait ce qui nous a fait prendre un retard considérable dans notre travail.
Concernant l'autre partie elle a été divisée sur les autres ATE en plus de leur travail ce qui a mis beaucoup de tension au sein de l'équipe ».

24.

Le Tribunal ne dispose d'aucune information concrète concernant la composition et l'organisation des équipes d'entretien technique au sein de la s.a. « J. D.».

Interrogé à l'audience de plaidoiries, le conseil de la s.a. « J. D.» a expliqué qu'il y avait différentes équipes (dont des équipes qui gèrent les « VILLOS ») composées de 8 à 9 agents techniques d'entretien par équipe.

Les agents techniques d'entretien (ATE) ont pour mission d'afficher les campagnes de publicité sur le mobilier présent sur Bruxelles, d'entretenir ce mobilier et de dépanner les mobiliers déroulants en cas de problèmes techniques.

25.

Les attestations fournies par la s.a. « J. D.» font état d'absences « répétées » ou « à répétition » de Monsieur S.. Dans ses dernières conclusions, la s.a. « J. D.» reprend également ces termes en affirmant que les « absences répétées » de Monsieur S. ont eu de graves répercussions au niveau de l'organisation du travail au sein de la s.a. « J. D.» (pages 3 et 17 des conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. « J. D.»).

Ces mentions ne sont toutefois nullement précisées en termes de conclusions par la s.a. « J. D.». Il n'est en effet question que d'une seule période d'incapacité de travail, à savoir la période ininterrompue du 12 septembre 2018 jusqu'à la date du licenciement. Des derniers certificats médicaux communiqués par Monsieur S., il ressort par ailleurs que l'incapacité de travail avait été prolongée de mois en mois. A défaut d'éléments en sens contraire, cette période ininterrompue d'absences ne peut être en soi considérée comme étant des « absences répétées » ou « à répétition ».

Interpellé à l'audience de plaidoiries sur ce point, le conseil de la s.a. « J. D.» a prétendu que Monsieur S. était en outre coutumier de courtes absences à répétition. Cette affirmation qui ne manque pas d'étonner le Tribunal n'est toutefois étayée par aucune pièce du dossier. Si tel était le cas, il appartenait alors à la s.a. « J. D.» de documenter son dossier en ce sens, ce qu'elle n'a pas fait.

26.

Dans ses dernières conclusions, la s.a. « J. D.» explique que :

Les absences répétées de Monsieur S. ont lourdement perturbé le fonctionnement du service dont il faisait partie. La perturbation était d'autant plus importante que l'équipe au sein de laquelle Monsieur S. travaillait était organisée de façon à partager équitablement les tâches de nettoyage et d'entretien entre les membres de l'équipe, dont le nombre précis est déterminé en fonction de la charge de travail.

Pendant toute la durée de son absence, la majorité des missions et responsabilités de Monsieur S. en tant qu' « agent technique d'entretien » ont été reportées, d'une part, sur l'ouvrier polyvalent i.e., C. G., et d'autre part, sur le reste de l'équipe des agents techniques d'entretien. Tant Monsieur G. que les autres membres de l'équipe dont Monsieur S. faisait partie (dont O. D.B.-chef de secteur-et A. R.) ont déclaré avoir particulièrement souffert de cette situation intenable, génératrice de retards importants, de stress et de tensions » (page 3 des conclusions additionnelles et de synthèse de la s.a. « J. D.»).

27.

Parmi les auteurs de ces trois attestations figurent le chef de secteur et deux ouvriers dits « polyvalents ». Le Tribunal en déduit qu'aucun collègue direct de Monsieur S. n'a apporté son témoignage. Aucun autre agent technique d'entretien, membre de son équipe, n'a effectivement témoigné.

La s.a. « J. D.» a communiqué le descriptif de la fonction d'ouvrier « polyvalent ».

Selon ce descriptif de fonction, l'ouvrier « polyvalent » est chargé notamment :

- du remplacement du chef de secteur pendant son absence ;
- de prendre les décisions nécessaires sans en référer au chef de secteur dans l'immédiat sur des questions basiques et/ou routinières ;
- de remonter les problèmes rencontrés et les incidents vers son supérieur ;
- de la formation des nouveaux arrivants.

Toujours selon ce descriptif, l'agent polyvalent est disponible « pour l'affichage quand l'absence des ATE (agent technique d'entretien) est connue à l'avance ». Il remplace « les effectifs en cas d'absence (affichage, lavage, réparations, maintenance des mobiliers, etc...) ».

28.

Les absences des agents techniques d'entretien sont, d'après ce document, prises en charge en interne via l'intervention des agents polyvalents. Le Tribunal ignore le nombre d'ouvriers polyvalents présents au sein d'un seul secteur.

Les affirmations de la s.a. «J. D.» selon lesquelles une partie des tâches de travail de Monsieur S. aurait été à plus ou moins court terme redistribuée aux autres agents techniques d'entretien de son équipe ne sont pas démontrées. Aucune attestation n'a été établie en ce sens par un membre de l'équipe des agents techniques d'entretien. Les attestations établies par deux ouvriers polyvalents ainsi que par le chef de secteur manquent quant à elle cruellement de précision. Il serait question de prestations de travail supplémentaires. Aucun document ne permet de constater dans le chef des collègues directs de Monsieur S. l'accomplissement de quelconques prestations supplémentaires durant la période examinée.

Il serait également question d'un retard important dans les tâches habituelles que devaient accomplir d'une part les deux ouvriers polyvalents et d'autre part le chef de secteur. Le Tribunal ignore concrètement en quoi consiste ce retard et, dans l'hypothèse où ce retard pourrait être nommé et identifié, en quoi ce retard était-il préjudiciable compte tenu de l'absence à pallier.

29.

La désorganisation des services de la s.a. «J. D.» du fait des absences de longue durée de Monsieur S. n'est absolument pas démontrée. Les preuves que la s.a. « J. D.» a entendu communiquer au Tribunal afin de justifier cette désorganisation sont extrêmement maigres. Le contenu des attestations est imprécis.

Le Tribunal constate que la s.a. « J. D.» avait en interne mis en place un système permettant de pallier les absences de ses agents techniques d'entretien. En cas d'absences de ces derniers, les ouvriers polyvalents étaient appelés à les remplacer. Selon le descriptif de fonction, ces ouvriers polyvalents sont parfaitement capables de les remplacer et ce, pour l'ensemble de leurs tâches.

Le Tribunal ne peut absolument pas suivre les explications apportées par la s.a. «J. D.» lorsqu'elle explique que Monsieur G., ouvrier polyvalent, ne pouvait pas exercer aussi efficacement les tâches exercées par Monsieur S. en son absence. Une telle thèse est contraire aux propres pièces déposées par la s.a. « J. D.». Il suffit de relire le descriptif de la fonction d' « ouvrier polyvalent ». Les attestations des deux ouvriers polyvalents et du chef de secteur ne contredisent par ailleurs nullement ce constat.

La s.a. « J. D.» omet de préciser si elle a poursuivi durant toute la période d'incapacité de travail de longue durée de Monsieur S., ce même système. Le Tribunal ignore si la s.a. « J. D.» a finalement procédé à son remplacement durant la période d'incapacité de travail (contrat de travail de remplacement, contrat d'intérim,...).

30.

Compte tenu de l'ensemble des développements qui précèdent, le Tribunal estime que le licenciement de Monsieur S. est en l'espèce discriminatoire. Monsieur S. a droit à une indemnité fixée à titre provisionnel à la somme de 13.568,08 €.

IV.4. Le licenciement manifestement déraisonnable

31.

Monsieur S. sollicite, à titre subsidiaire, la condamnation de la s.a. «J. D.» au paiement de la somme de 8.871,43 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

32.

Le Tribunal relève que la demande de Monsieur S. est formulée ici à titre subsidiaire. Il ne sollicite a priori aucun cumul entre l'indemnité pour licenciement discriminatoire fondée sur la base de la loi du 10 mai 2007 et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la C.C.T. n°109.

33.

Dans la mesure où le Tribunal a estimé que le licenciement de Monsieur S. était discriminatoire et, par conséquent, a condamné la s.a. « J. D.» au paiement d'une indemnité, l'examen de la demande subsidiaire de Monsieur S. ne se justifie donc plus.

IV.5. Les dommages et intérêts

34.

Monsieur S. estime que la s.a. «J. D.» a eu un comportement fautif ayant généré un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis. Il réclame la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts.

35.

Monsieur S. invoque les comportements suivants qu'il considère comme étant fautifs :

- durant son incapacité de travail, la s.a. «J. D.» l'a convoqué sur le lieu de travail. Durant cet entretien, Monsieur S. a été informé du fait qu'il allait être licencié ultérieurement ;
- Sans la moindre information, la s.a. «J. D.» a effectué un paiement le 8 janvier 2020 ;
- les documents sociaux correctement rédigés ont été adressés tardivement ;
- la s.a. «J. D.» n'a jamais donné suite au courrier de demande de communication des motifs du licenciement adressé par recommandé en date du 4 avril 2019.

Monsieur S. estime que ces comportements sont contraires aux exigences de bonne foi, de collaboration et de loyauté qui s'imposent à tout employeur normalement prudent et diligent.

Ces comportements fautifs ont généré dans le chef de Monsieur S. un dommage moral important.

36.

Il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus de droit de rupture d'apporter la preuve d'une faute dans le chef de l'autre partie, d'un dommage distinct du préjudice matériel et moral résultant de la rupture du contrat de travail elle-même, et d'un lien causal entre la faute et le dommage (Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., 2005, p.494 ; T.T. Bruxelles, 28 septembre 2004, Chron. D.S., 2005, p.479).

Différents critères spécifiques permettent d'apprécier le caractère abusif du droit de licenciement'. Ces critères, dégagés au fur et à mesure par la doctrine et la jurisprudence, sont les suivants :

- l'intention de nuire ;
- la légèreté blâmable ;
- le détournement du droit de licencier de sa finalité économique et sociale ;
- l'absence de motif légitime de congé ;
- l'exercice anormal du droit de licencier ;
- les mesures de représailles de l'employeur ;
- les circonstances qui entourent le licenciement.

37.

En l'espèce, à supposer que la s.a. « J. D.» ait adopté certains comportements fautifs, le Tribunal considère que Monsieur S. ne démontre pas un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que par l'indemnité pour licenciement discriminatoire.

Ce chef de demande doit par conséquent être déclaré non fondé.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code judiciaire,

Déclare les demandes de Monsieur S. recevables et fondées dans la seule mesure ci-après déterminée ;

Condamne la s.a. « J. D.» à payer à Monsieur S. les sommes suivantes :

- 521,85 € provisionnels à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts légaux et judiciaires;
- 13.568,08 € provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Déboute Monsieur S. du surplus de ses demandes ;

Renvoie la cause au rôle particulier dans l'attente du calcul définitif des montants provisionnels fixés dans le présent jugement ;

Invite à cet égard la s.a. « J. D.» à produire dans les 30 jours de la notification du présent jugement, les documents permettant de fixer le montant des avantages rémunérateurs octroyés durant l'année précédant le licenciement (notamment les éco-chèques, l'intervention patronale à l'assurance groupe et à l'assurance hospitalisation) ;

Déclare d'ores et déjà le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie ;

Réserve les dépens.

Ainsi jugé par la 4^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Laurent MASSAUX, Juge,
Olivia STEINER, Juge social employeur,
Constant VANDERAUWERA, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 15/02/2021 à laquelle était présent :

Laurent MASSAUX, Juge,
assisté par Chloé GOEMINNE, Greffière cheffe de service.

Compte tenu des circonstances sanitaires exceptionnelles qui rendent impossible la mise à disposition d'un grand nombre de jugements à signer par de nombreux juges différents dans le respect des mesures de distanciation sociale et vu l'absence de système certifié de signature électronique, il est constaté, en application de l'article 785 du Code judiciaire, l'impossibilité pour les juges sociaux de signer le présent jugement

Le risque auquel expose le coronavirus COVID-19 s'étend à l'ensemble du territoire national, à un point tel que les rassemblements dans des lieux clos et couverts constituent un danger particulier pour la santé publique. Les audiences de prononcé des jugements sont donc toutes tenues portes closes.