



Numéro de répertoire <b>2016 / 022533</b>
Date du prononcé <b>19/12/2016</b>
Numéro de rôle <b>15 / 5921 / A</b>
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

**Expédition**

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
3ème Chambre  
Jugement**

**EN CAUSE :**

**Madame D. G**

domiciliée rue (

partie demanderesse, comparaisant par Me Serge BIRENBAUM loco Me Eliot  
HUISMAN, avocats ;

**CONTRE :**

**L'O**

en abrégé « O »,

dont les bureaux sont situés

partie défenderesse, comparaisant par Me Virginie FEYENS loco Me Jean  
BOURTEMBOURG, avocats ;

\*\*\*

**I. PROCEDURE**

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en  
matière judiciaire.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience  
publique du 24 octobre 2016, tenue en langue française. A cette audience, a été  
entendu également l'avis de Madame Florence MICHIELS, Substitut de l'Auditeur du  
travail de Bruxelles, concluant au non-fondement de la demande, auquel la partie  
défenderesse a pu répliquer.

Les parties n'ont pas pu être conciliées.

Après la clôture des débats, l'affaire a été prise en délibéré lors de la même  
audience.

Le tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées du dossier de la procédure, et notamment :

- la requête du 22/05/2015 déposée par la demanderesse;
- l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail fixant les dates de conclusions et de plaidoiries du 3/07/2015;
- les conclusions principales du défendeur du 3/09/2015;
- les conclusions de la demanderesse du 3/11/2015;
- les conclusions additionnelles et de synthèse du défendeur du 1/02/2016;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse du 28/04/2016;
- les conclusions de synthèse du défendeur du 30/06/2016;
- les conclusions de synthèse du défendeur du 6/07/2016.

## II. OBJET DE L'ACTION

La demanderesse sollicite qu'il soit dit pour droit que son licenciement était abusif et, en conséquence, que le défendeur soit condamné à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération.

Elle postule également qu'il soit dit pour droit qu'elle ait été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé et que le défendeur soit condamné à lui payer une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération de ce fait.

Dans ses conclusions du 6 juillet 2016, la demanderesse forme une demande nouvelle par laquelle elle sollicite en outre qu'il soit dit pour droit que l'absence d'audition préalable à son licenciement lui a occasionné un préjudice en raison duquel le défendeur lui devrait une somme de 2.500,00 €.

Elle demande que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement et que le défendeur soit condamné aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

### **III. LES FAITS**

La demanderesse est née le 18 avril 1975.

Elle est entrée au service du défendeur le 18 janvier 2012 en qualité de travailleuse médico-sociale à temps plein (TMS), dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

Ce contrat est venu à échéance, dit-elle, le 31 janvier 2012, en suite de quoi, elle a été réengagée dans le cadre de 2 contrats à durée déterminée correspondant à 2 mi-temps.

Par les contrats susvisés, il était demandé à la demanderesse d'effectuer des remplacements.

D'autres contrats de remplacement ont ensuite été proposés à la demanderesse jusqu'à son engagement définitif dans le cadre de 2 contrats à mi-temps à durée indéterminée (temps plein).

À partir du 21 avril 2013, la demanderesse a connu des problèmes importants de santé qui l'ont amené à se trouver en incapacité de travail à plusieurs reprises.

Elle a repris le travail le 21 mai 2013 mais suite à une rechute de son état de santé, elle s'est trouvée à nouveau en incapacité de travail entre le 1<sup>er</sup> et le 7 juin 2013.

Elle retournera au travail le 10 juin 2013 dans le cadre d'un mi-temps médical et recommencera à temps plein à partir du 10 octobre 2013.

La demanderesse sera hospitalisée en novembre 2013 et sera absente de ce fait entre le 18 et le 22 novembre 2013.

Elle reprendra le travail à temps plein du 25 novembre 2013 jusqu'au 12 janvier 2014.

En l'absence d'une amélioration de son état de santé, dit-elle, ainsi qu'en raison d'une surcharge de travail, elle fut à nouveau en incapacité de travail à partir du 13 janvier 2014.

Son incapacité s'est prolongée ensuite de mois en mois, jusqu'au moment de son licenciement.

La demanderesse relate qu'en avril 2014, ses médecins lui ont diagnostiqué une maladie de Ménière.

En concertation avec ses médecins, elle a envisagé différents traitements qui pouvaient être susceptibles d'améliorer son état.

Elle était en effet désireuse de reprendre rapidement ses activités professionnelles.

Ses médecins lui ont proposé un traitement qui consiste en l'implantation d'un drain dans l'oreille atteinte ainsi qu'une perforation du tympan.

Elle a repris, sur base de ces informations, contact avec son employeur aux fins d'envisager les modalités d'une reprise du travail.

En juin 2014, la possibilité d'un mi-temps médical pour au moins un an fut évoquée avec Madame L. qui est la coordinatrice au sein du défendeur.

Pour des raisons de service (voir pièce 9 du défendeur), une affectation à mi-temps au sein de la permanence de Laeken lui fut proposée pour un commencement au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

La demanderesse souligne, dans ses conclusions de synthèse, qu'elle a accepté cette proposition nonobstant le fait qu'elle représentait pour elle des efforts particuliers étant donné qu'il s'agissait d'une part d'une affectation nouvelle et d'autre part, du fait que le lieu de permanence était éloigné de son domicile.

La partie adverse prétend qu'elle aurait refusé cette affectation pour une question de trajets (voir lettre du 30 juin de Madame M L , pièce 7 du défendeur ainsi que la pièce 8 du défendeur).

Dans le cadre de sa reprise de travail, la demanderesse prit alors rendez-vous unilatéralement avec la médecine du travail tout en informant sa coordinatrice de cette démarche.

Le 27 juin 2014, le Docteur M qui intervient pour l'employeur a considéré que l'état de santé de la demanderesse ne permettait pas une reprise du travail au 1<sup>er</sup> juillet 2014, même dans le cadre d'un mi-temps médical.

Le médecin traitant de la demanderesse a prolongé alors son incapacité de travail de 2 mois.

La demanderesse en a avisé sa coordinatrice, Madame L.

Celle-ci avait déjà, dans un courriel du 4 juin 2014 à la Direction des Ressources humaines du défendeur, demandé à pouvoir engager une remplaçante à la demanderesse, elle indiquait (voir pièce 6 du défendeur):

*"Mme G affectée temps plein à la CE rue B  
est absente pour maladie longue durée depuis  
le 14/01/14.*

*Son certificat court jusqu'au 29/06/14 inclus et d'après  
Mme G ; celui-ci risque d'être prolongé au-delà de  
cette date soit à temps plein soit à mi-temps médical.*

*Des volantes ont assuré son remplacement depuis son  
congé maladie mais cela fera 6 mis au 01/07/14.*

*Dès lors, nous souhaiterions pourvoir à son remplacement  
par une lauréate du jury si elle revenait à mi-temps médical*

*car celui-ci risque de durer au moins un an vu sa maladie handicapante.*

*Pourriez-vous nous donner votre accord pour faire une proposition d'engagement sur le remplacement de Mme G à partir du 01/07/14?*

*Le cas échéant, si elle prolongeait son certificat médical à temps plein, nous envisageons de mettre fin à la collaboration avec Mme G pour raisons de maladie longue durée.*

*(...)"*

Le 30 juin 2014, Madame M L a écrit à nouveau à la Direction des Ressources humaines du défendeur et dans son courriel, elle expose (voir pièce 7 du défendeur):

*"(...)*

*En 2013, elle a été absente pour maladie du 22/04/13 au 20/05/13 à temps plein puis à mi-temps médical du 08/06/13 au 11/10/13.*

*Depuis le 14/01/14, elle est absente toujours pour la même maladie.*

*Début juin 2014, Mme G annonce son retour à mi-temps médical (à partir du 30 juin) en m'avertissant que les médecins prévoient ce mi-temps pour une durée d'au moins un an, vu sa maladie handicapante.*

*Pour des raisons de service, je décide de lui donner une autre affectation. Elle me signale ne pas être d'accord avec cette décision pour une question de trajets.*

*Quelques jours plus tard, elle m'informe qu'elle a demandé un RDV au SPMT. Le 27 juin après son RDV, elle m'envoie un sms disant qu'elle revoit son médecin traitant le soir même. Celui-ci prolonge son congé de maladie à temps plein pour 2 mois, jusqu'au 30 août.*

*Ces longues absences mettent l'équipe de la CE rue B en difficulté. Un des médecins m'a déjà appelée 2 fois pour tirer la sonnette d'alarme et me faire part de ses inquiétudes par rapport au suivi des familles, l'équipe n'arrivant plus à gérer sur le long terme.*

*Dans ces circonstances, je souhaiterais mettre fin à la collaboration avec Madame G pour raison de maladie de longue durée, à partir du 14/07/14"*

Le 3 juillet 2014, Madame L a contacté la demanderesse par téléphone afin de l'informer de sa décision de la licencier et, par un courrier recommandé du 8 juillet 2014, l'Administrateur général du défendeur a notifié à la demanderesse sa décision de la licencier (voir pièce 10 du défendeur). Il a été mis fin, à dater du 15 juillet 2014, à ses 2 contrats de travail de remplacement conclus le 1<sup>er</sup> mars 2012. La décision était liée à l'absence de longue durée pour maladie mettant en difficulté l'organisation du travail.

Conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le défendeur a versé une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 3 mois et 6 semaines et le formulaire C4 était annexé à ce courrier.

Le motif repris dans le C4 est "Licenciement de l'intéressée, absence de longue durée pour maladie mettant en difficulté l'organisation du travail" (voir pièce 11 du défendeur).



Le syndicat de la demanderesse a écrit le 5 décembre 2014 au défendeur pour contester la décision de licenciement et solliciter le versement de 20.000,00 € à titre de réparation du préjudice moral causé par son licenciement que la demanderesse qualifie d'abusif (voir pièce 8 de la demanderesse).

La défenderesse a répondu à la demanderesse par courrier du 19 décembre 2014 (voir pièce 9 de la demanderesse).

#### IV. DISCUSSION

##### A. Quant au licenciement abusif

###### 1) Thèse de la demanderesse

Tout au long de sa maladie, la demanderesse a dûment tenu son employeur informé de l'évolution de son état de santé et elle a, de surcroît, délivré des efforts considérables, dit-elle, dans le but de reprendre ses fonctions au plus vite.

Nonobstant cela, il est évident, dit-elle, qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé.

La notion de licenciement pour cause de maladie est mentionnée dans la lettre de licenciement ainsi que dans le C4.

Les échanges entre la supérieure hiérarchique de la demanderesse et la direction du défendeur font également chaque fois référence à la volonté de licencier la demanderesse en raison de son état de santé.

Le licenciement est donc étranger, dit la demanderesse, à son aptitude ou à sa conduite. Il n'est pas lié non plus aux besoins de fonctionnement de l'entreprise vu que la désorganisation du service ne serait pas établie.

En effet, dans le courriel du 4 juin 2014, Madame L. sollicite l'engagement d'une remplaçante de la demanderesse, en telle sorte que le problème de l'absence de cette dernière à son poste serait réglé par ce biais.

De manière consécutive à cette demande, Madame L va proposer à la demanderesse non pas de la licencier mais de la réaffecter à d'autres fonctions dans une permanence de l'O à Laeken à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

D'une part, la fonction initiale de la demanderesse a été pourvue, dit-elle, le service pouvant dès lors à nouveau travailler normalement sans que ce remplacement ne nécessite le licenciement de la demanderesse.

D'autre part, il paraît difficile de soutenir que l'absence de la demanderesse à la nouvelle fonction qui lui a été proposée et qu'elle n'a jamais exercée ait pu affecter les services du défendeur.

Alors qu'elle était absente depuis plusieurs semaines et que tout au long de cette période elle a échafaudé des plans avec sa coordinatrice pour reprendre le travail, il est évident, dit la demanderesse, que le licenciement annoncé le 3 juillet 2014 par téléphone revêt un caractère également de "représailles".

Il semble en effet que l'employeur de la demanderesse ait été fortement contrarié, dit-elle, par le fait qu'elle aurait demandé une visite médicale avant la reprise de son travail, ce qui, à première vue, paraît pourtant, dit-elle, une mesure nécessaire après une absence de longue durée.

De surcroît, par cette visite, la demanderesse n'a commis aucun acte illégal, la faculté qu'elle a exercé de consulter la médecine du travail relevant d'un droit dans son chef.

Il semble par ailleurs que l'annonce en date du 27 juin 2014 de ce que la demanderesse ne pourrait finalement pas prendre la fonction mi-temps qui lui avait été proposée à partir du 1<sup>er</sup> juillet ait également provoqué le mécontentement de son employeur.

Cette situation ne résulte pourtant pas d'un choix, dit la demanderesse, mais bien de l'avis de 2 médecins qui l'ont contrainte au repos.

Le licenciement inopiné de la demanderesse apparait dès lors comme abusif, selon elle.

La demanderesse rappelle également qu'il n'est pas apparu, durant l'incapacité, impossible de moduler son temps de travail pour lui permettre d'exercer ses activités dans le contexte adapté à son état de santé.

Il est dès lors difficile de comprendre pour quels motifs ce raisonnement s'est interrompu de manière abrupte entre le 27 juin 2014 et le 3 juillet 2014 pour finalement aboutir à la conclusion qu'il fallait licencier la demanderesse, tout aménagement de ses fonctions étant apparemment devenu impossible dans l'intervalle.

Pour la demanderesse, le seul paramètre qui a changé en juin-juillet 2014 et qui aurait motivé le licenciement est la confirmation de son absence pour une durée complémentaire de 2 mois.

C'est l'annonce de cette prolongation qui a généré le licenciement de la demanderesse, ce qui n'a pas pu, selon la demanderesse, avoir un impact différent sur son service que celui qui s'était déjà produit en raison de son absence pendant les 6 mois précédents.

La demanderesse estime son dommage à 6 mois de rémunération qu'elle justifie par le préjudice psychologique, elle a été avertie inopinément de son licenciement alors qu'elle était en pleins pourparlers pour tenter de reprendre ses activités professionnelles après plusieurs mois d'absence pour raison de maladie. Il résulte également du préjudice matériel qui a résidé dans la difficulté de retrouver un emploi postérieurement à son licenciement, notamment en raison de son état de santé. Pour le reste, le montant du dommage est évalué de manière forfaitaire.

Il est précisé que s'agissant d'un préjudice moral, l'indemnité postulée est un montant net et que le préjudice dont la réparation est demandée est distinct de ceux réparés par les autres indemnités postulées dans le cadre de la présente procédure.

2) Thèse du défendeur

Le défendeur souligne qu'il est constant que chacune des parties à un contrat à durée indéterminée ait le droit d'y mettre fin. Nul ne peut s'engager à vie; il s'agit d'un principe général de droit d'ordre public.

Dans l'exercice de leurs droits contractuels, les parties cocontractantes doivent respecter le principe d'exécution de bonne foi des conventions, qui découle de l'article 1134, al. 3 du Code Civil.

Pour le défendeur, l'abus de droit suppose que le droit ait été exercé d'une manière dépassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

Un tel abus peut résulter de l'exercice du droit dans une intention de nuire ou de la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit (Cour du Travail de Mons, 14 octobre 2014, *inédit*, pièce n° 12 du défendeur).

La charge de la preuve d'un tel abus de droit incombe au travailleur qui l'invoque (Cour du Travail de Mons, 14 octobre 2014, précité).

Le licenciement en l'espèce, dit le défendeur, n'est nullement abusif dans le chef de l'O

Comme il a été exposé à la demanderesse par sa supérieure hiérarchique lors de leur contact téléphonique du 3 juillet 2014 et dans la lettre de licenciement du 8 juillet 2014, celui-ci est justifié par son absence de longue durée mettant en difficulté l'organisation du travail.

Dans son courrier du 19 décembre 2014 répondant au courrier du syndicat de la demanderesse, l'O insiste sur la circonstance que dans le présent cas, la rupture est strictement justifiée par des raisons liées à l'absence de longue durée pour maladie mettant en réelle difficulté l'organisation du travail, motif qui est entièrement légitime. L'O a fait part à la demanderesse par ailleurs de ce qu'il

n'était jamais agréable pour un employeur de devoir mettre fin à un contrat de travail d'un de ses employés et qu'il comprenait que la situation soit difficile pour la demanderesse.

Ainsi, l'incapacité de travail de la demanderesse mettait à mal l'organisation du travail au sein des consultations pour enfants ("CE") de l'O . Ce motif est également étayé par le courriel du 30 juin 2014 de Madame M L à la Direction des Ressources Humaines du défendeur, celle-ci étant la supérieure hiérarchique de la demanderesse. Dans ce courriel, celle-ci souligne que les longues absences de la demanderesse mettent l'équipe de la CE rue B , à laquelle la demanderesse était affectée à temps plein, en difficulté. Elle expose qu'un des médecins l'a déjà appelée 2 fois pour tirer la sonnette d'alarme et lui a fait part de ses inquiétudes par rapport au suivi des familles, l'équipe n'arrivant plus à gérer sur le long terme. Elle propose dès lors de mettre fin à la collaboration du défendeur avec la demanderesse (voir pièce 7 du défendeur).

La demanderesse ne démontre pas que le défendeur ait abusé, ce faisant, de son droit de licencier.

Il n'est pas possible d'affirmer, dit le défendeur, que tout employeur, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas agi de la même façon.

Pour le défendeur, le licenciement ne constitue pas un abus de droit.

Le défendeur rappelle également que pendant l'incapacité de travail de la demanderesse, il a été fait appel à une infirmière volante pour la remplacer à mi-temps. La fonction de volante a été instaurée pour couvrir les absences de longue durée. Un pool de 3 équivalents temps plein est ainsi mis en place sur Bruxelles. Les infirmières volantes ne peuvent toutefois généralement que remplacer à mi-temps leurs collègues absentes au vu de leur nombre limité.

Tel fut le cas pour remplacer la demanderesse. Son 2<sup>ème</sup> mi-temps était alors assuré par ses collègues de la consultation ou hors consultations. Ces remplacements représentaient de la sorte une surcharge de travail pour ceux-ci qui paraient au plus

urgent. De ce fait, il était difficile d'assurer une continuité de service et surtout de poursuivre un travail approfondi avec les familles les plus fragiles nécessitant un suivi renforcé, plus rapproché. Les travailleurs médico-sociaux ("TMS") ont chacun en effet leurs familles dont ils assument personnellement le suivi. Il s'agit là de l'essentiel du travail des TMS au sein des consultations pour enfants de l'O .

Le congé de maladie de la demanderesse étant prolongé de mois en mois, il n'était pas possible d'engager une remplaçante à temps plein pour la demanderesse. Les offres d'emploi pour infirmières ou assistantes sociales ne sont pas en pénurie. Il faut dès lors compter que les candidats doivent quitter un contrat à durée indéterminée généralement. Un contrat de remplacement d'un mois face à cela ne fait pas le poids. Ensuite, il y a lieu de relever que l'exercice de la fonction nécessite 3 semaines de formation de sorte qu'il ne serait en tout état de cause pas raisonnable d'engager un remplaçant pour un mois uniquement. En outre, la demanderesse et Madame L avaient bon espoir que la demanderesse reprenne rapidement le travail.

Début du mois de juin 2014, celle-ci a annoncé pouvoir, selon ses médecins, revenir à mi-temps médical à partir du 1<sup>er</sup> juillet, et ce, pour une durée d'un an au moins.

C'est dans cette perspective que Madame L a suggéré à sa Direction d'engager une remplaçante de la demanderesse à mi-temps. Dès lors que le retour à mi-temps médical de celle-ci risquait de durer au moins un an, il se justifiait, dans ces circonstances, d'engager une remplaçante à mi-temps (voir pièce 6 du défendeur).

Peu avant sa reprise à mi-temps médical prévue le 1<sup>er</sup> juillet 2014, Madame L a proposé à la demanderesse de l'affecter à Laeken. Cette proposition, à l'exception de la durée du trajet (25 minutes de plus) paraissait la plus favorable pour la demanderesse, vu la qualité de l'ambiance dans cette CE et la présence, à la CE B, d'une TMS à temps plein difficile avec laquelle elle était en conflit. Cependant, cette proposition n'a pas plus à la demanderesse qui a indiqué à Madame L ne pas l'accepter. Quelques jours plus tard, la demanderesse a

informé sa supérieure hiérarchique qu'elle avait pris rendez-vous auprès du médecin du travail et le soir même, a annoncé qu'elle allait revoir son médecin traitant.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la demanderesse n'a plus repris le travail et Madame L a appris que son congé pour maladie était prolongé et, cette fois, pour 2 mois consécutifs. S'agissant du rendez-vous de la demanderesse auprès du Docteur M , médecin du travail, le défendeur n'en a jamais reçu aucun retour.

Dès lors que l'absence de la demanderesse était prolongée à temps plein pour 2 mois, il a été décidé de mettre fin au contrat de travail au vu des difficultés pré-décrites et que l'absence de la demanderesse engendrait pour l'organisation du travail et la qualité du service rendu aux familles. La situation telle qu'aménagée depuis le début de l'absence de la demanderesse, le 14 janvier 2014, n'était en effet plus tenable. Contrairement à ce que prétend la demanderesse, aucun remplaçant pour assurer le poste qu'elle occupait n'a au préalable été engagé, cette hypothèse n'ayant été envisagée qu'en cas de retour à mi-temps médical de la demanderesse prévu pour une durée d'un an au moins, pour assurer son 2<sup>ème</sup> mi-temps.

Le défendeur souligne également que la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement ne s'applique pas en l'espèce.

Toutefois, il n'est pas inutile de relever, dit-il, que selon son article 8, *"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"*.

Ainsi, comme du temps de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 s'agissant du licenciement des ouvriers, les nécessités du fonctionnement du service sont expressément visées comme motif valable de licenciement, à présent pour les employés du secteur privé également, souligne le défendeur.

Par ailleurs, il échet de rappeler au juge, dit ce dernier, qu'il ne peut se substituer à l'appréciation de l'employeur quant à la gestion de l'entreprise et que le contrôle du juge est marginal étant donné que l'employeur est dans une large mesure libre de décider ce qui est raisonnable.

Pour le défendeur, en l'absence de toute démonstration par la demanderesse d'un prétendu abus de la part du défendeur, la circonstance que la décision de l'O' de mettre fin à la collaboration avec la demanderesse est justifiée par l'organisation du service qui doit conduire à conclure au défaut de fondement de ce moyen.

Le défendeur souligne également que le dommage tant matériel que moral indemnisable en raison du caractère irrégulier du licenciement doit être distinct de celui résultant du congé donné par l'employeur, l'ensemble des dommages résultant du licenciement étant considérés comme entièrement réparés par l'indemnité de congé forfaitaire; il s'ensuit que le dommage dont l'indemnisation est réclamée doit découler de circonstances autres que le licenciement.

La demanderesse n'expose nullement avoir subi un dommage distinct de celui causé par le licenciement et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée.

Le dommage moral n'est pas établi de même que le préjudice matériel.

Enfin, avec ses dernières conclusions, la demanderesse produit une attestation de sa mutualité (pièce 12 de son dossier) de laquelle il ressort que celle-ci est considérée comme invalide depuis le 14 janvier 2015, son incapacité de travail étant évaluée à plus de 66 %.

Il résulte de ce document que la cause de l'absence de travail de la demanderesse semble avoir été trouvée dans son état de santé en raison duquel elle a été reconnue comme invalide. Aucun acte de candidature étayant sa recherche d'emploi ni aucun autre document démontrant ses éventuelles difficultés à cet égard tels que des refus de la part d'employeurs, n'ont été déposés.



La demande n'est donc pas fondée pour la demanderesse.

3) Position du Tribunal

Le Tribunal remarque qu'en effet, la désorganisation du service a déjà été invoquée par le courrier du 30 juin de Madame L. écrit à la direction de l'O (voir pièce 7 du défendeur):

*"Ces longues absences mettent l'équipe de la CE rue B en difficulté. Un des médecins m'a déjà appelée 2 fois pour tirer la sonnette d'alarme et me faire part de ses inquiétudes par rapport au suivi des familles, l'équipe n'arrivant plus à gérer sur le long terme."*

Dans son courrier du 8 juillet 2014, l'Administrateur général de l'O, dans sa décision de licencier, relate (voir pièce 10 du défendeur) que sa décision est liée à l'absence de la demanderesse de longue durée pour maladie mettant en difficulté l'organisation du travail.

Le formulaire C4 reprend cette justification.

Dans son courrier du 19 décembre 2014 répondant au courrier du syndicat de la demanderesse, le défendeur insiste sur la circonstance que dans le présent cas, la rupture est strictement justifiée pour des raisons liées à l'absence de longue durée pour maladie mettant en réelle difficulté l'organisation du travail, motif qui est entièrement légitime.

Ainsi l'incapacité de travail de la demanderesse mettait à mal l'organisation du travail au sein des consultations pour enfants (CE) de l'O. Ce motif est établi et n'est pas permis d'affirmer que tout autre employeur placé dans les mêmes circonstances n'aurait pas agi de la même façon.

D'autre part, il est établi par les pièces du défendeur que la demanderesse a refusé la fonction qui lui a été proposée à Laeken et que, si elle a été remplacée par une

infirmière volante pour son 1<sup>er</sup> mi-temps, son 2<sup>ème</sup> mi-temps était assuré par ses collègues de la consultation ou hors consultation.

Ces remplacements représentaient inévitablement une surcharge de travail pour ses collègues et il était difficile, comme le souligne le défendeur, d'assurer une continuité du service et surtout de poursuivre un travail approfondi avec les familles les plus fragiles nécessitant un suivi renforcé. Les travailleurs médico-sociaux ont en effet chacun leurs familles dont ils assument personnellement le suivi. Ce travail ne pouvait plus être fait correctement et cela s'est vu au fur et à mesure des absences de la demanderesse.

Le congé de maladie de la demanderesse étant prolongé de mois en mois, il n'était pas possible d'engager une remplaçante à temps plein pour la demanderesse. Enfin, peu avant sa reprise à mi-temps médical prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2014, Madame L de l'O a proposé à la demanderesse de l'affecter à Laeken. Cette proposition a été refusée et quelques jours plus tard, la demanderesse a informé sa supérieure qu'elle avait pris rendez-vous chez le médecin du travail et que le soir-même, elle allait revoir son médecin traitant.

Le 1<sup>er</sup> juillet, elle n'a pas repris le travail et elle a annoncé que son congé de maladie était prolongé, cette fois, pour 2 mois consécutifs.

Dès lors que l'absence de la demanderesse était prolongée à temps plein pour 2 mois, il a été décidé de mettre fin à son contrat de travail au vu manifestement des difficultés que l'absence de la demanderesse engendrait pour l'organisation du travail et la qualité du service rendu aux familles.

La situation telle qu'aménagée depuis le début de l'absence de la demanderesse n'était plus tenable, et cela peut se comprendre.

Aucune remplaçante pour assurer le poste qu'occupait la demanderesse n'a au préalable été engagée, a souligné le défendeur. Cette hypothèse n'ayant été envisagée qu'en cas de retour à mi-temps médical de la demanderesse prévu pour une durée d'un an au moins pour assurer son 2<sup>ème</sup> mi-temps.

La demanderesse ne démontre pas que l'O ait abusé de son droit de licencier.

Cette demande est non fondée.

**B. Quant à l'absence d'audition préalable**

- La demanderesse expose que l'O est un organisme d'intérêt public créé et ressortant des compétences de la Communauté française.

En sa qualité d'employeur public, l'O est soumis au respect des principes généraux de droit administratif.

Le principe d'audition préalable sous-tend que toute administré qui va faire l'objet d'une sanction doit être entendu préalablement par l'autorité qui s'apprête à le sanctionner.

En l'espèce, la demanderesse a été licenciée sans avoir été entendue préalablement par l'O, en telle sorte qu'elle s'est trouvée dans l'impossibilité, dit-elle, d'exposer à la fois le détail de sa situation et les possibilités que son état de santé pouvait offrir en termes de reclassement.

Elle a perdu aussi la possibilité de conserver son emploi.

Pour la demanderesse, l'absence d'audition préalable révèle l'intention de l'O de mettre un terme sans autre forme de procès à un dialogue qui avait pourtant été poursuivi de manière continue depuis la déclaration de la maladie de la demanderesse près d'un an et demi plus tôt.

La perte d'une chance de conserver son emploi est donc effective.

Pour elle, par un jugement du 18 janvier 2016, le Tribunal du Travail de Liège, section Dinant, a estimé que le principe d'audition préalable trouvait sa source dans les articles 1134 du Code Civil, dans la théorie de l'abus de droit ainsi que dans les articles 7 de la convention 158 de l'OIT, dans l'article 24 de la Charte sociale

européenne ainsi que dans l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Cette lecture du fondement juridique du principe d'audition préalable fait obstacle, selon elle, à l'application des conclusions de l'arrêt de la Cour de Cassation du 12 octobre 2015 selon lequel la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ne s'applique pas dans la relation entre un employeur public et un agent contractuel.

Pour elle, la demanderesse a subi un préjudice qu'elle estime ex æquo et bono à 2.500,00 €, préjudice qui serait distinct de celui qui résulte à la fois de son licenciement ainsi que celui qui découle du caractère abusif de son licenciement.

- Le défendeur constate que la demande nouvelle de la demanderesse dans ses conclusions de synthèse est prescrite en vertu de l'article 15 de loi du 7 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Elle a été formée en effet plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

Cette demande ayant un objet différent et un fondement légal distinct de la demande originaire, n'est pas virtuellement incluse dans la demande principale, de sorte que sa prescription n'a pas été interrompue par la citation introductive d'instance.

À titre subsidiaire, le défendeur fait valoir que par son arrêt du 12 octobre 2015, la Cour de Cassation a jugé que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail réglait dans tous ses détails le licenciement d'un travailleur contractuel, de sorte que cet ensemble complet de normes devait être considéré comme excluant l'application d'un principe général de bonne administration, tel celui audi alteram partem (voir pièce 14 du défendeur).

Par ailleurs, le principe général d'audition préalable s'applique lorsque l'autorité envisage de prendre une décision grave basée sur le comportement de l'intéressé afin que celui-ci puisse faire valoir son point de vue quant aux fait reprochés et

quant à la mesure envisagée et que l'autorité statue en pleine connaissance de cause.

En l'espèce, la décision n'a pas été adoptée à la suite d'un comportement que la demanderesse aurait eu et qui aurait été jugé répréhensible, de sorte qu'il faut en conclure que l'O n'avait aucune obligation d'entendre la demanderesse ou d'écouter ses explications avant de prendre la décision litigieuse.

L'O relève enfin que le principe de l'audition préalable n'est soumis à aucun formalisme strict en l'absence de texte le précisant. Il a pour objectif de permettre à l'autorité de prendre sa décision en pleine connaissance de cause. Ainsi, le principe n'implique pas nécessairement l'obligation d'entendre l'intéressé dès lors que celui-ci a eu, par exemple, la possibilité de s'expliquer par écrit.

En l'espèce, la demanderesse et l'O , en la personne de Madame L , étaient régulièrement en contact par téléphone durant les périodes d'incapacité de travail de la demanderesse et, en tout cas, à chaque prolongation du congé de maladie. Le défendeur était donc parfaitement au courant de la situation de santé de la demanderesse.

Pour le défendeur, l'audition n'était pas nécessaire ni obligatoire.

- Le Tribunal est d'avis que l'audition de la demanderesse était en effet impuissante à remettre en cause les éléments objectifs du dossier. En l'espèce, la perturbation de l'organisation du travail liée aux absences de la demanderesse. Ses collègues devait supporter la charge à tout le moins du 2<sup>ème</sup> mi-temps de la demanderesse et la situation n'était pas tenable à long terme.

Elle ne permettait pas non plus au défendeur de remplir ses missions par rapport aux familles.

Enfin, la Cour de Cassation a bien précisé que les contractuels ne sont pas soumis aux principes généraux du droit administratif.

La demande est prescrite et, en tout état de cause, non fondée.

**C. Quant à la discrimination en raison de l'état de santé**

- Pour la demanderesse, l'O est un organisme d'intérêt public qui exerce ses activités dans le champ des compétences et sous la tutelle de la Communauté française.

En ce sens, l'O n'est pas soumis à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination mais bien au décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à certaines formes de discrimination.

L'article 4 du décret du 12 décembre 2008 prévoit que le décret s'applique aux relations d'emploi qui se rattachent à l'aire de la compétence matérielle et territoriale de la Communauté française.

L'article 5 du décret prohibe toute forme de discrimination directe fondée sur l'un des critères protégés.

L'article 3. 1° reprend l'état de santé actuel et futur au rang des critères protégés.

La discrimination directe vise toutes les situations dans lesquelles une personne est traitée de manière moins favorable en raison de l'un des critères repris dans la liste des critères protégés.

Enfin, l'article 3. 9° énonce l'obligation pour l'employeur de prendre des aménagements raisonnables pour permettre à la personne handicapée de poursuivre dans son emploi.

L'article 42 du décret du 12 décembre 2008 comporte un mécanisme de renversement de la charge de la preuve par application duquel il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'a pas discriminé.

L'article 46 § 2, 2° du décret du 12 décembre 2008 prévoit un mécanisme d'indemnisation de la victime d'actes de discrimination à hauteur de 6 mois de rémunération brute.

Pour la demanderesse, il ne fait pas de doute que le licenciement pour raison de santé constitue une discrimination prohibée.

Pour elle, il est établi en l'espèce qu'elle a été licenciée en raison de son état de santé, la présomption de discrimination est fixée.

Il appartient au défendeur de démontrer que son attitude n'a pas été discriminante. Cette démonstration, pour la demanderesse, n'apparaît pas au dossier, le défendeur se contentant de soutenir qu'il a licencié la demanderesse parce que son état de maladie générerait une désorganisation du service.

Cette affirmation est contredite par le constat que le cadre du personnel du défendeur permettait manifestement d'engager quelqu'un en remplacement de la demanderesse, puis de proposer à la demanderesse des aménagements à sa fonction pour qu'elle puisse poursuivre une activité professionnelle malgré son handicap.

En effet, début juin 2014, la demande d'engagement d'une remplaçante de la demanderesse a été soumise de manière concomitante à une offre faite à la demanderesse d'exercer une autre fonction.

Ce n'est que lorsque, pour des raisons médicales, un report de l'entrée en fonction de la demanderesse dans son poste réaménagé lui a été imposé, que le défendeur est revenu sur sa position et a décidé de la licencier.

Si tant est que les absences de la demanderesse avaient été déterminantes pour le fonctionnement du service, elle aurait dû être licenciée début juin 2014, pas en juillet après qu'une fonction alternative lui ait été proposée.

Pour la demanderesse enfin, son licenciement s'inscrit également dans le refus de l'O de procéder à des aménagements raisonnables de sa fonction.

En effet, alors qu'une discussion était en cours sur un aménagement de la fonction de la demanderesse tant quant à son horaire de travail que quant à son affectation géographique, cette discussion s'est interrompue de manière abrupte fin juin 2014.

La cause de cette interruption est liée au constat que le plan d'aménagement proposé à la demanderesse ne pourrait pas commencer le 1<sup>er</sup> juillet 2014 mais seulement 2 mois plus tard, soit le 1<sup>er</sup> août 2014, ce qui semble être un obstacle insurmontable pour l'O

La demanderesse ne comprend pas pourquoi il n'aurait pas été possible de postposer le plan d'aménagement de la demanderesse de 2 mois alors qu'elle souffrait d'une maladie déclarée depuis plus d'un an et qu'elle était absente depuis 6 mois.

L'abandon du plan d'aménagement initialement proposé à la demanderesse et son licenciement subséquent démontrent l'intention de l'O de ne pas respecter les obligations légales qui étaient les siennes en la matière.

Pour la demanderesse, la discrimination étant établie, elle postule que lui soit allouée l'indemnité visée par le décret du 12 décembre 2008 qui est de 6 mois de rémunération brute.

- Le défendeur relève qu'une discrimination suppose par définition un traitement différencié entre 2 personnes se trouvant dans la même situation sans que celui-ci ne repose sur une justification objective et raisonnable.

La discrimination directe est ainsi définie par la loi du 10 mai 2007 invoquée par la demanderesse en son article 4. 7° comme *"la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II"*. La distinction directe ainsi visée est définie, quant à elle, 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).



Dans ses conclusions, la demanderesse cite plusieurs dispositions du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

La discrimination directe y est définie de la même manière que dans la loi du 10 mai 2007, à savoir comme *"la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires"* (article 3. 3), la distinction directe étant *"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"*.

Il n'apparaît pas, dit le défendeur, et la demanderesse ne le prétend pas, que celle-ci aurait été traitée de manière moins favorable par l'O que qu'une autre personne ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Il s'ensuit que ce chef de demande n'est pas fondé.

Pour le défendeur, la demanderesse n'invoque également aucun fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, de sorte que l'article 42 du décret du 12 décembre 2008 dont la demanderesse affirme qu'il comporte un mécanisme de renversement de la charge de la preuve n'est pas d'application.

Enfin, l'affirmation de la demanderesse qui signale que son licenciement s'inscrirait dans le refus de l'O de procéder à des aménagements raisonnables de sa fonction et suivant laquelle une discussion était en cours sur un aménagement de sa fonction tant quant à son horaire de travail et quant à son affectation géographique, discussion qui se serait interrompue de manière abrupte fin juin 2014, n'est pas correcte.

Lorsque la demanderesse a annoncé, début du mois de juin 2014 qu'elle pourrait reprendre le travail à mi-temps selon ses médecins, à partir du 1<sup>er</sup> juillet, pour une durée d'un an au moins, sa supérieure hiérarchique a envisagé, sans que cela fasse

l'objet d'une discussion ou négociation avec la demanderesse, plusieurs scénarii possibles en vue de la meilleure organisation du travail (voir pièce 9 du défendeur). La supérieure hiérarchique a alors décidé, après avoir pesé les pour et les contres pour la demanderesse et ses collègues, d'affecter la demanderesse, pour son mi-temps médical, à la CE D à Laeken. Il est à noter que la demanderesse a bien été engagée, selon les termes de ses 2 contrats de travail en vigueur lors du licenciement, en qualité de travailleuse médico-sociale dans l'agglomération bruxelloise (voir pièces 4 et 5 du défendeur).

Cette affectation a été refusée par la demanderesse. Ensuite, contre toute attente, son incapacité de travail a été prolongée à temps plein, et ce, cette fois, pour 2 mois consécutifs.

Contrairement à ce que tente de faire croire la demanderesse, sans nullement étayer ses dires, le défendeur n'a ainsi nullement refusé l'aménagement raisonnable proposé par la demanderesse sur avis de ses médecins, consistant en un retour au travail selon la formule du mi-temps médical à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Pour le défendeur, la demande d'indemnisation pour discrimination est non fondée.

- Le Tribunal partage cette position. La discrimination n'est pas établie, il n'y a pas de situation similaire qui soit démontrée par la demanderesse où l'employeur aurait agi autrement. D'autre part, la désorganisation du travail liée à l'absence de la demanderesse est parfaitement établie par l'employeur et n'était pas tenable sur le long terme.

La demanderesse a refusé l'affectation à Laeken qui faisait partie des aménagements proposés par l'employeur pour son retour au travail puis a été déclarée inapte au travail pour 2 mois supplémentaires par la médecine du travail.

Ce n'était plus gérable avec l'ensemble du personnel et il n'y avait aucune garantie qu'à l'issue des 2 mois de repos, la demanderesse reviendrait au travail.

Elle est d'ailleurs reconnue invalide à l'heure actuelle.

Ce chef de demande est également non fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,**

Après avoir entendu Madame Florence MICHIELS, Substitut de l'Auditeur du Travail, en son avis conforme donné verbalement à l'audience du 24 octobre 2016;

- Déclare le recours recevable mais non fondé.

En conséquence:

- En déboute la demanderesse et laisse à chacune des parties ses propres dépens.

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

Madame Françoise HUBERT,	Juge suppléant,
Monsieur Laurent VANDER ELST,	Juge social employeur,
Monsieur Marc DE GREEF,	Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 19 décembre 2016 à laquelle était présent :

Madame Françoise HUBERT,	Juge suppléant,
assistée par Madame Ikram EDDAIF,	Greffier délégué.

Le Greffier délégué,	Les Juges sociaux,	Le Juge suppléant,
----------------------	--------------------	--------------------

**Ikram EDDAIF**

**Laurent VANDER ELST & Marc DE GREEF**

**Françoise HUBERT**