



Numéro de répertoire : 2020/ 012961
Date du prononcé : 19/11/2020
Numéro de rôle : 18/ 4644/A
Numéro audlitorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire
Liquidation au fonds : OUI (loi du 19 mars 2017)

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
CHAMBRE DES VACATIONS
Jugement**

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur M

partie demanderesse,
comparaissant par Me HERION HERVE, avocat ;

CONTRE :

La COMMUNE D'AUDERGHEM, BCE: 0207.540.408
dont les bureaux sont situés Rue Emile Idiers 12 à 1160 BRUXELLES,
partie défenderesse,
comparaissant par Me GOMREE MARIE-PAULE, avocat ;

I. La procédure :

Le Tribunal a fait application de la loi du 15.06.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 16.02.2020 ; elles n'ont pas pu être conciliées ;

L'affaire a été plaidée et, ensuite, prise en délibéré lors de la même audience ;

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

- la requête introductive d'instance notifiée le 18.10.2018
- l'audience d'introduction du 12.11.2018
- l'ordonnance rendue le 21.11.2018 par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles fixant le calendrier d'échange des conclusions et la date de plaidoiries
- les conclusions principales de la Commune d'Auderghem du 09.04.2019
- les conclusions principales de Monsieur M, du 23.08.2019
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la Commune d'Auderghem du 09.12.2019
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur M du 17.02.2020
- les dossiers de pièces déposés par les parties ;

II. L'objet de la demande :

-La partie demanderesse, par la présente action, sollicite du Tribunal de :

- Condamner la défenderesse à lui payer une indemnité compensatoire de préavis égale à 13 semaines de rémunération, soit une somme brute de **5.250,35 EUR**, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement ainsi que des intérêts judiciaires et ce, jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la défenderesse à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, évaluée à **10.500,71 EUR** au titre d'indemnité de protection pour discrimination liée à son état de santé sur pied de l'article 15 de l'Ordonnance du 04.09.2008, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la défenderesse, sur base de l'arrêt du 30.06.2016 de la Cour constitutionnelle, à lui payer une indemnité équivalente égale à 17 semaines de rémunération, évaluée à **6.865,88 EUR** au titre d'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la CCT 109 ou des articles 1134 et 1382 du Code civil et de l'article 16 de la loi du 03.07.1978, somme à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la défenderesse, sur pied de l'article 6 de la Convention des droits de l'homme et des articles 1134 et 1382 du Code civil, à lui payer une somme provisionnelle de **2.680,00 EUR** équivalent à 80% de la différence entre la rémunération qu'il aurait dû percevoir et l'allocation d'incapacité de travail (indemnité mutuelle) qu'il a reçue durant la période d'incapacité de travail à compter du 15.06.2018 au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance d'avoir pu conserver son emploi en raison du défaut d'audition préalable, somme à majorer des intérêts au taux légal jusqu'à complet paiement ;
- Condamner la défenderesse aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, fixée au montant de base de **2.400,00 EUR** ;

A titre subsidiaire, au cas où il ne serait pas fait droit à la thèse du demandeur mais qu'il est reconnu une faute au sens des articles 1382 et 1383 du Code civil, à la demanderesse puisqu'elle a appliqué le trajet de réintégration de manière illégale et illicite, le demandeur sollicite la condamnation de la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts ; il réclame, à cet égard, les sommes de **5.250,35 EUR, 10.500,71 EUR, 6.868,88 EUR et 2.280,00 EUR** ;

III. Les faits :

-La partie demanderesse a, le 18.08.2014, été engagée dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée en qualité d'ouvrier auxiliaire contractuel subventionné auprès de la défenderesse, le contrat prenant fin le 17.02.2015 (pièces 2 à 2.3) ;

Par délibération du 18.02.2015,, le Collège des Bourgmestre et Echevins a convenu de conclure un nouveau contrat pour une durée indéterminée prenant cours le 18.02.2015 (pièces 2.4 à 2.7) ;

Le demandeur travaillait comme agent d'accueil, de surveillance et de nettoyage au centre sportif « Willegems », établissement de l'Administration communale d'Auderghem (pièce 3 défenderesse – profil de fonction) ;

Le 14.01.2017, au cours de l'exercice de ses fonctions, le demandeur fut victime d'un accident de travail (pièce 3) ; il a glissé sur un revêtement mouillé et huileux du parking du centre sportif et est tombé lourdement sur la hanche et le bas du dos, côté gauche ; il est néanmoins revenu au travail le lendemain, soit le 15.01.2017, et ce malgré de fortes douleurs à la hanche ;

Le 16.01.2016, la douleur devenant insupportable, il s'est rendu aux urgences à l'hôpital Erasme où une radiographie du rachis lombaire, du bassin et de la hanche fut effectuée ;

Le Docteur Marc VAN NUFFELEN (pièce 4.1) a conclu à l'absence de lésion traumatique osseuse récente au niveau du bassin, mais également à une contusion de la hanche (pièces 4.1 et 4.2) ;

Le demandeur devait être revu par le médecin en consultation orthopédique le 26.01.2017 (pièce 4) ;

Le 27.02.2017, la compagnie d'assurance Ethias informa le demandeur que les conditions pour qu'il y ait accident du travail étaient réunies et que son dossier était, dès lors, accepté (pièce 5) ;

Le 18.05.2017, l'Administration de l'expertise médicale « Medex » accusa réception de la déclaration d'accident de travail également (pièce 3) ;

Le 20.03.2017, le demandeur se rendit chez le médecin conseil de la compagnie d'assurance Ethias ; celui-ci a effectué une série de manipulations qui ont eu pour effet d'accentuer les douleurs du demandeur ;

Le 23.03.2017, sur conseil de son médecin traitant, il fut emmené en ambulance aux urgences de l'hôpital Erasme (pièces 6 et 7) ; il y séjournera du 23.03 au 31.03.2017 et fut soumis à toutes une série d'exams, qui ont révélé une fracture du col fémoral gauche (pièce 8) ;

Des examens complémentaires furent effectués à St-Luc en avril 2017 ; ils ont

confirmé que le demandeur souffrait d'une fracture du col fémoral gauche (pièces 9 et 10) ;

Il a séjourné à St-Luc du 09.07 au 11.07.2017 afin d'y être opéré pour une récurrence d'hernie ombilicale, cette dernière opération suspendant et retardant les séances de kinésithérapie prescrites dans le cadre de l'accident de travail du 14.01.2017 ;

Le demandeur n'a pu reprendre sa rééducation avant le 08.08.2017 (pièces 11 à 12) ;

Le 30.10.2017, la compagnie d'assurance Ethias a informé le demandeur que l'incapacité temporaire en rapport avec l'accident de travail du 14.01.2017 prenait fin le 31.10.2017 (pièce 13 demandeur ou 4 défenderesse) ;

Par la suite, le demandeur fut encore vu par son médecin généraliste à la clinique St-Luc qui a, notamment, conclu qu'il restait en incapacité de travail de plus de 66% compte tenu du marché général de l'emploi (pièce 17 – dans le cadre de l'assurance maladie invalidité) ;

A ce jour, le demandeur signale qu'il est toujours en incapacité de travail (pièce 18) ;

Le 14.02.2018, la Commune d'Auderghem demanda au Conseiller en prévention médecin du travail du service externe et de protection CESI, de mettre en place un trajet de réintégration (pièce 19) ;

Le 22.03.2018, le Conseiller en prévention, médecin du travail, rendit son évaluation de réintégration concernant Monsieur M et conclut ce qui suit (pièce 19) :

- « Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant, avec adaptation du poste de travail) » ;

Par un courrier du 24.04.2018, la défenderesse convoqua le demandeur à se présenter à une épreuve écrite dans le cadre de son trajet de réintégration ; ce courrier ne contenait aucune information quant au contenu de cette épreuve ni aux connaissances requises ; l'épreuve a eu lieu le 26.04.2018, soit 2 jours plus tard (pièce 8 défenderesse) ;

Les documents joints à la pièce 8 du dossier de la défenderesse, dit le demandeur, n'étaient pas annexés au courrier du 24.04.2018, ce courrier ne contenant aucune pièce jointe ;

Ces épreuves concernaient le poste d'assistant administratif pour le service « secrétariat » et pour le service « enseignement » ; or, le demandeur est ouvrier (pièce 21) ;

Les compétences professionnelles requises pour le service « secrétariat » sont, notamment, de posséder de bonnes qualités rédactionnelles, connaître l'organisation et fonctionnement de l'administration et connaître les réglementations à l'administration (pièce 8 défenderesse), et, celles requises pour le service « enseignement » sont, notamment, une utilisation parfaite des outils informatiques, tels que la base de données réglementaires « Gallilex » (pièce 8 défenderesse) ;

Le parcours professionnel du demandeur ne permettait pas de présumer qu'il avait acquis une maîtrise de ces compétences et deux jours de préparation étaient insuffisants pour acquérir de telles compétences ;

Toutefois, la défenderesse n'a pas offert de **formation** au demandeur ; que, partant de ce postulat, force fut de constater que la défenderesse n'avait aucune volonté de reclasser le demandeur puisqu'elle devait savoir que celui-ci n'avait pas les compétences requises et, encore moins, le temps nécessaire pour se préparer correctement à l'épreuve qu'elle lui a fait passer ;

Pour le demandeur, la défenderesse lui a tendu un piège afin qu'il rate les examens, ce qui s'est passé dans les faits ;

Dans sa séance du 05.06.2018, le Collège des Bourgmestre et Echevins de la Commune d'Auderghem a dès lors décidé de ne pas élaborer de plan de réintégration (pièce 20) ; le rapport de non-réintégration fut notifié au demandeur le 07.06.2018 (pièce 21) ; la case de « force majeure médicale » est cochée ;

Le 12.06.2018, le Collège des Bourgmestre et Echevins de la Commune d'Auderghem a décidé de mettre fin au contrat de travail pour cas de force majeure médicale, sans préavis ni indemnité compensatoire de préavis (pièce 22) ; cette décision fut notifiée au demandeur le 15.06.2018 (pièce 22) ;

-La partie défenderesse souligne que le demandeur était affecté à l'entretien et au nettoyage de centres sportifs dépendant de l'Administration communale d'Auderghem, que son lieu d'affectation principale était le centre sportif « Willegems », et qu'il a été victime d'un accident du travail le 16.01.2017 ;

En date du 30.10.2017, la compagnie d'assurance « accident du travail » Ethias a fait savoir à Monsieur M qu'elle considérait que l'incapacité de travail temporaire en rapport avec l'accident du travail prenait fin le 31.10.2017 (pièce 4) ; à partir du 01.11.2017, il a bénéficié de l'assurance « maladie invalidité » (pièce 5) ;

Le 05.03.2018, la défenderesse a introduit auprès du Docteur KIELTYKA, du service externe et de prévention et de protection du travail CESI, une demande de réintégration (pièce 6) ; le demandeur n'a émis aucune objection à ce sujet et a d'ailleurs donné suite à la convocation l'invitant à se présenter à l'examen médical du 22.03.2018 ;

Après avoir procédé à l'examen médical, le Docteur KIELTYKA a, le 22.03.2018, pris sa décision (pièce 7), décidant que Monsieur M. était définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais était en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant, avec une adaptation du poste de travail (voir modalités décrites ci-après) ;

Sous la rubrique « recommandations » et « propositions » du Conseiller en prévention, médecin du travail, relatives à un autre travail ou à un travail adapté, il était écrit : « *Une reprise en commençant par un temps partiel médical, sous réserve de l'accord du médecin conseil, semble envisageable dans un poste adapté. Ce poste adapté ne peut pas comporter de transport de matériels lourds (ex. : un travail d'accueil ou administratif)* » ;

Le Docteur KIELTYKA a encore renseigné, à titre de remarque », que « *le travailleur mentionnait avoir une expérience professionnelle en tant que magasinier, gestion de stock* » (pièce 7) ;

Le formulaire a été communiqué à l'employeur et à Monsieur M le 22.03.2018 ; il mentionnait clairement qu'il s'agissait d'un formulaire d'évaluation de réintégration (pièce 7) ;

Le demandeur n'a pas contesté cette décision, ni la nature, ni le cadre de l'examen médical dans lequel il est intervenu ; il n'a pas introduit de recours, de sorte que la décision du Conseiller, médecin en prévention, du travail est devenue définitive ;

Suite à la réception du formulaire d'évaluation de réintégration, la défenderesse a entrepris diverses démarches en vue d'assurer la réinsertion du demandeur en tenant compte des recommandations du Conseiller en prévention, médecin du travail, du parcours professionnel de l'intéressé et de ce qu'il avait déclaré ;

C'est ainsi que la défenderesse a pris soin de consulter les chefs d'équipe et d'organiser notamment une réunion le 26.04.2018 afin de passer systématiquement en revue les différents services, leur composition, l'adéquation des effectifs, les contraintes, notamment physiques, liées aux différents métiers pour vérifier ce qu'il en était pour le demandeur en tenant compte des recommandations du médecin du travail ;

Il fut ainsi fait des recherches dans neuf départements, ainsi que cela a été souligné en termes de plaidoirie ;

C'est dans ce contexte que, le 24.04.2018, la défenderesse a invité Monsieur M à présenter l'épreuve écrite sur l'ordinateur liée à un recrutement en qualité d'assistant administratif (pièce 8) afin de suivre les recommandations du Conseiller en prévention ; Monsieur M. a également été invité à participer à l'épreuve orale (pièce 9) ;

La partie défenderesse souligne que le demandeur était en contacts réguliers avec le service RH de la Commune et, notamment, avec la Directrice des ressources humaines ;

Pour elle, le demandeur était bien d'accord de passer ces épreuves et il s'y est bien présenté ;
il a passé les épreuves écrites et a eu l'occasion de s'exprimer sur son parcours, ses attentes et ses difficultés lors de l'épreuve orale ;

A la suite des différentes démarches entreprises en vue de réinsérer le demandeur, la Directrice des ressources humaines n'a eu d'autre choix que de rédiger, le 31.05.2018, un rapport motivé détaillé, concluant à l'impossibilité d'établir un plan de réintégration correspondant aux recommandations du médecin du travail (pièce 20) ;

Il est notamment dit, dans ce rapport, que le demandeur est en possession du CAP boulangerie et un certificat de pâtisserie (France) ; il a suivi une formation de magasinier et gestionnaire de stock auprès de Bruxelles Formation en 2013 ; il a une expérience, comme boulanger, de 1997 à 2008 et, comme assistant manager logistique, de 2008 à 2011 chez Mediamarkt ;

Les chefs d'équipe de la voirie ont été consultés lors d'une réunion du 26.04.2018, réunissant différentes personnes, dont notamment le Secrétaire communal, la Directrice des ressources humaines, le responsable de l'espace public, etc... ;

La réaffectation sans port de charge était impossible car toutes les fonctions, en ce compris celles de magasinier, à la voirie impliquaient le port de charges d'au moins 25 kg hormis le balayage ;

L'affectation balayage n'était plus possible car cette section rassemblait déjà trop d'ouvriers réaffectés suite à un avis du médecin du travail et cumulait un très fort taux d'absentéisme ; de plus, Monsieur M. avait des problèmes de mobilité importants ;

L'équipe « Accueil-Messagers » composée de deux personnes était complète ; il n'y avait pas de poste vacant ; l'affectation d'un agent supplémentaire ne se justifiait pas et Monsieur M. ne correspondait d'ailleurs pas aux exigences de la fonction ; il n'était pas bilingue, éprouvait des problèmes de mobilité ;

Les compétences administratives de Monsieur M. ont pu être testées lors des épreuves organisées dans le cadre d'un recrutement pour les services « enseignement petite enfance » ; il a échoué à l'épreuve écrite et a été convoqué à l'épreuve orale dans le cadre du trajet de réintégration ; lors de cette épreuve, il a affirmé avoir de grandes maîtrises bureautiques (gestion de stock et livraison d'une entreprise multinationale), aptitudes qui n'ont pas été retrouvées dans son épreuve écrite ; il a reconnu devoir faire des progrès en orthographe et avoir des problèmes d'attention, ce qui posaient de grandes difficultés dans un travail répétitif ;

Pour la défenderesse, il était dès lors pas possible de réintégrer Monsieur M. dans une fonction administrative ;

En conclusion, tout travail adapté ou autre travail auprès de l'Administration communale d'Auderghem n'était objectivement pas possible ;

Le 05.06.2018, le Collège des Bourgmestre et Echevins a dès lors décidé qu'il n'était plus possible de réintégrer Monsieur M. dans un poste de travail sans port de matériel lourd et d'approuver le rapport d'élaboration du plan de réintégration et de porter cette décision à la connaissance de la médecine du travail ainsi qu'à l'intéressé (pièce 11) ;

Le rapport a été notifié, en effet, à Monsieur M. par envoi recommandé du 07.06.2018, auquel était joint le formulaire de réintégration établi par le Docteur Jérôme KIELTYKA, le rapport de non-réintégration établi par les Ressources humaines et la décision du Collège échevinal du 05.06.2018 décidant de l'impossibilité de réintégrer Monsieur M. dans un poste correspondant aux recommandations du médecin du travail (pièce 12) ;

Dans son courrier, la partie défenderesse précisait encore à Monsieur M. que ces documents étaient également transmis au médecin du travail, le Docteur Jérôme KITELCA au CESI (pièce 13) ainsi qu'au médecin conseil de la mutualité de Monsieur M. (pièce 14) ;

Le 14.06.2018, la défenderesse a avisé Monsieur M. de sa décision du 12.06.2018 d'invoquer la cessation du contrat par l'effet de la force majeure ; elle est restée sans nouvelles du demandeur jusqu'au moment où elle a pris connaissance des procédures que celui-ci a entamées à son encontre via le greffe du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles ;

Outre la procédure actuelle, le demandeur a également déposé une autre requête contre la défenderesse au sujet de l'accident du travail qu'il a subi, requête dans laquelle il conteste notamment la décision de la compagnie d'assurance Ethias du 30.10.2017 ; cette procédure est pendante devant la 5^{ème} Chambre du tribunal ;

IV. Discussion :

A. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

-La partie demanderesse souligne que la défenderesse justifie, à tort, la rupture du contrat de travail par la force majeure médicale ;

Dans son arrêt du 18.05.2008, la Cour de cassation a considéré que « lorsque l'employeur fonde, à tort, la rupture du contrat de travail sur la force majeure, le travailleur peut considérer qu'il s'agit d'une résiliation irrégulière de ce contrat ; s'il conteste la force majeure, le travailleur est tenu de constater l'irrégularité de la

rupture unilatérale du contrat de travail dans le chef de l'employeur » (Cass., 19.05.2018, n°S070068N/15, www.juridat.be);

En l'espèce, le demandeur constate l'irrégularité de la rupture unilatérale du contrat de travail par la défenderesse et il s'agit de l'objet de la présente procédure judiciaire ;

Pour lui, la rupture du contrat de travail pour force majeure intervient uniquement au terme d'un trajet de réintégration ; or, le trajet de réintégration ne s'applique pas en cas d'accident du travail et l'article 14/72 du Code du bien-être au travail le dit expressément : « *Le trajet de réintégration, visé au présent chapitre, vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu, soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu ; le trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle* » ;

Le demandeur rappelle qu'il était en incapacité de travail à la suite d'un accident du travail et non pas en congé de maladie ; qu'une procédure relative à l'accident de travail dont il a été victime le 14.01.2017 est pendante devant le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles ; en effet, un jugement a été rendu le 27.11.2018 par la 5^{ème} Chambre du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles par lequel un médecin expert judiciaire a été désigné pour examiner le demandeur et déterminer les conséquences médicales de son accident du travail survenu le 14.01.2017 (pièce 35) ; le rapport de l'expert désigné n'a pas encore été déposé ;

Pour le demandeur, le parcours de réintégration ne lui était pas applicable et ne pouvait pas être mis en place par la défenderesse ; de surcroît, cette dernière ne pouvait pas se prononcer sur la reconnaissance d'un accident du travail avant que le « Medex » n'ait rendu sa décision ;

Le « Medex » est compétent pour vérifier le lien de causalité entre l'accident du travail et les lésions, établir le lien de causalité entre l'accident du travail et les périodes d'incapacité de travail pour fixer la date de consolidation, le pourcentage d'incapacité permanente et le pourcentage de l'aide d'une tierce personne ;

Le demandeur invoque également le fait qu'un examen médical doit précéder l'examen administratif et la reconnaissance ou le refus de l'accident du travail ;

Il rappelle que l'Administration communale d'Auderghem était également liée par les constatations médicales du « MEDEX », comme l'a reconnu, dans un arrêt du 22.12.2017, le Conseil d'Etat (pièce 14) ;

En conséquence, pour le demandeur, l'employeur public ne peut pas prendre une décision sans que la victime d'un accident du travail n'ait été examinée par le « Medex », ce qui n'a pas été le cas en l'espèce ;

La partie défenderesse estime que l'incapacité à la suite d'un accident du travail n'exclut pas la mise en place d'un trajet de réintégration ; pour le demandeur, ceci n'est pas exact le trajet de réintégration n'étant pas applicable en cas d'accident du travail, et pour lui, ceci est logique : tout employeur, normalement prudent, doit laisser le temps nécessaire au travailleur pour récupérer des lésions en lien avec l'accident du travail dont il a été victime ;

Pour le demandeur, on lui a demandé également de passer un examen pour lequel il n'était pas préparé et ce, dans un délai de deux jours, ce qui était impossible à faire pour lui, étant toujours en incapacité de travail et souffrant de douleurs à la hanche ; par conséquent, les conditions optimales pour présenter un examen ne pouvaient être réunies ;

Pour lui, il résulte de l'ensemble de ces éléments de droit et de fait que le trajet de réintégration qui lui a été imposé est illégal et contraire à l'article 14/72, al. 2 du Code du bien-être au travail et que, partant, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est irrégulière ;

Pour le demandeur, les dispositions du Code du bien-être au travail relatives au trajet de réintégration trouvent enfin leur fondement dans le principe des *aménagements raisonnables* ;

L'article 20 de la Directive 2000/78/CE dispose, notamment, que « *il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager un poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à l'aménagement des locaux, à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation d'encadrement* » ;

Or, force est de constater que la défenderesse n'a pas mis en place d'aménagements raisonnables à l'égard du demandeur et que, partant, son rapport justifiant de l'impossibilité d'établir un plan de réintégration est irrégulier et mensonger étant donné que la force majeure médicale, selon le demandeur, ne peut être retenue ; en conséquence, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est irrégulière ;

Partant, le demandeur aurait dû recevoir une indemnité compensatoire de préavis et réclame dès lors cette dernière à raison de 13 semaines de rémunération, soit **5.250,35 EUR**, à majorer des intérêts ;

-La partie défenderesse considère qu'elle n'est redevable d'aucune indemnité compensatoire de préavis à défaut pour le demandeur de démontrer qu'il a fait l'objet d'un licenciement ; elle invite le tribunal à constater que le contrat a pris fin par l'effet de la force majeure sans que l'on puisse exiger d'elle le paiement d'une indemnité de rupture ; elle précise que le demandeur était en incapacité de travail sous le régime « AMI » et que, de toute manière, le trajet de réintégration est aussi ouvert dans l'hypothèse d'une incapacité de travail à la suite d'un accident du travail,

toute autre acceptation étant peu acceptable au terme du principe d'égalité de traitement ;

Pour elle, la constatation que le contrat de travail a pris fin par force majeure n'équivaut pas à un congé ; la charge de la preuve du congé incombe, bien entendu, au travailleur qui revendique le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis ;

La partie défenderesse rappelle que l'article 34 de la loi sur le contrat de travail dispose que « *l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu, peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu établi en vertu de la loi du 04.08.1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ; le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi* » ;

D'emblée, la partie défenderesse souligne que cet article n'exclut pas, en soi, les incapacités résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ; c'est ce qu'a, à juste titre, relevé le Tribunal du Travail de Liège dans son jugement du 11.10.2019 (Trib. Trav. Liège, division Arlon, 3^{ème} Ch., 11.10.2019, inédit, R.G. 18/68/A – pièce 22 défenderesse) ;

La défenderesse rappelle les objectifs du trajet de réintégration et la possibilité, pour l'employeur, d'initier ce trajet ;

Elle se réfère également à l'avis formulé par le service de la réglementation SPF Emploi, Travail et Concertation sociale tel qu'il a été relayé par le secteur des secrétariats sociaux et certains auteurs de doctrine, et qui clarifie la portée exacte de l'exclusion prévue à l'article 14/72, al. 2, du Code sur le bien-être au travail ;

Dans cet avis, rendu par Madame L. BALLARIN, il est, notamment, indiqué que « *Si un travailleur est définitivement inapte suite à un accident du travail, inapte définitivement au sens visé par la loi relative aux contrats de travail, cette personne pourra bel et bien être soumise à la procédure du trajet de réintégration visée par le Chapitre VI du Titre 4 du Code sur le bien-être au travail ; par conséquent, il pourra être mis fin au contrat de travail de cette personne pour force majeure médicale mais, en application de la règle plus générale de l'article 34 de la loi relative au contrat de travail, le travailleur devra d'abord avoir entièrement parcouru le trajet de réintégration du Chapitre VI du Titre 4 du Code du bien-être au travail* » ; cette réponse ne vaut que comme avis et ne porte pas atteinte au pouvoir d'appréciation souverain des Cours et Tribunaux (pièce 17 défenderesse) ;

La partie défenderesse relève que cette position a été suivie par le Tribunal du Travail d'Arlon dans son jugement précité ;

Par ailleurs, elle souligne que l'examen qui intervient dans le cadre de la procédure en réintégration, est exécuté par le Conseiller en prévention du service externe, médecin du travail, qui intervient en toute indépendance tant vis-à-vis du travailleur que vis-à-vis de l'employeur ;

Elle relève que le démarrage du trajet de réintégration dépend de la décision du Conseiller en prévention, médecin du travail et que la réglementation prévoit expressément l'hypothèse où le Conseiller en prévention considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un tel trajet pour des raisons médicales ;

Elle rappelle que le travailleur qui n'est pas d'accord avec l'évaluation de réintégration par laquelle le Conseiller en prévention le déclare définitivement inapte au travail convenu, le travailleur est susceptible d'introduire un recours, notamment si le médecin traitant est d'avis que la décision du médecin du travail peut être contestée sur le plan médical ;

L'employeur peut, après concertation, estimer que l'établissement d'un plan de réintégration n'est, techniquement ou objectivement, pas envisageable ou que la réintégration n'est, techniquement ou objectivement, pas envisageable ou que ceci ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés ;

L'employeur doit alors expliquer sa position et la motiver dans un rapport qui doit être communiqué au travailleur et au Conseiller en prévention ; la remise de ce rapport met fin au trajet de réintégration, ce qui permet au travailleur ou à l'employeur de constater la cessation du contrat par l'effet de la force majeure ;

Dans cette hypothèse, pour la partie défenderesse, la rupture ne peut plus être contestée étant donné que le trajet de réintégration est considéré comme définitivement terminé ;

Quant aux aménagements raisonnables, la partie défenderesse conteste la position du demandeur à cet égard ; à ce jour, le handicap est le seul critère de distinction qui justifie, dans la législation belge, l'adoption de pareilles mesures et pour autant que la personne en situation d'handicap en ait fait la demande ;

Pour la défenderesse, en conclusion, l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas due et il y a lieu de débouter le demandeur de sa demande ;

-Pour le tribunal, dans le cas d'espèce, la Commune d'Auderghem a lancé la procédure de réintégration alors que Monsieur M était indemnisé dans le cadre de la réglementation « AMI » ; il s'agit là d'une donnée dont le demandeur ne tient pas compte ;

Cette procédure a été initiée le 14.02.2018 alors que le demandeur se trouvait en incapacité de travail depuis plus de 1 an ; à ce moment-là, il n'avait pas encore contesté en justice la position de la compagnie d'assurance « accident du travail » qui entendait fixer la date de consolidation de son incapacité de travail au

31.10.2017, contestation qu'il émettra seulement par voie de requête du 09.10.2018 ;

Il ne peut donc être reproché à la Commune d'avoir initié la procédure de réintégration, comme elle en avait la possibilité quoi qu'elle aurait été bien inspirée de vérifier si Ethias ne devait pas examiner l'hypothèse d'une incapacité définitive et laisser également le « Medex » examiner le demandeur à cet égard puisque celui-ci avait accusé réception de la déclaration d'accident du travail ;

A remarquer cependant que, comme dans le cas d'espèce, qui a donné lieu au jugement du Tribunal du Travail de Liège, division Arlon, du 02.10.2019 (pièce 22 défenderesse), le demandeur n'a émis aucune objection concernant le démarrage de la procédure de réintégration et a, d'ailleurs, donné suite à l'invitation à se présenter à l'examen médical du 22.03.2018 ;

Il pouvait également contester la décision du Conseiller en prévention, médecin du travail, qui a, clairement, déclaré que le demandeur était inapte définitivement à exécuter le travail convenu ;

Le tribunal rappelle également que la réglementation prévoit expressément l'hypothèse où le Conseiller en prévention considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un tel trajet pour des raisons médicales ; telle n'a pas été la position du Conseiller en prévention en ce qui concerne le demandeur ;

En ce qui concerne les mesures prises par la défenderesse en vue de la réinsertion du demandeur, le tribunal ne partage pas la position de la partie défenderesse qui considère qu'elle a respecté la décision du Conseiller en prévention, entamant diverses démarches en vue de la réintégration du demandeur ; elle ne l'a invité à participer qu'à une épreuve écrite et orale pour le poste d'assistant administratif, qui ne lui convenait manifestement pas et ce, de manière également trop rapide ;

Pour le tribunal, la défenderesse ne pouvait ignorer que le demandeur, ouvrier, échouerait à ce test ; par ailleurs, la consultation des chefs d'équipe et la réunion du 26.04.2018 ne suffisent pas ; il fallait envisager des formations et discuter plus profondément avec le demandeur pour lui trouver un travail compatible avec son état, qui ne semblait pas définitif et aurait pu progresser dans le temps ;

Il n'est pas prouvé non plus que toutes les fonctions d'ouvrier à la voirie, hormis le balayage, impliquent le port de charges lourdes, d'au moins 25 kg, comme la fonction de magasinier ; d'autre part, il semble bien que, pour beaucoup de travailleurs qui se sont retrouvés en incapacité de travail, une réaffectation a eu lieu au service balayage ; il devait dès lors en être de même pour le demandeur ;

La fonction du demandeur, si l'on regarde son profil, reprend essentiellement « un travail de réceptionniste, de surveillant et de nettoyeur » ; pourquoi ne pas avoir envisagé un mi-temps médical comme proposé par le médecin conseil en prévention, ne fût-ce qu'en tant que réceptionniste et surveillant et en limitant les tâches d'entretien pénibles ?

Pour le tribunal, la partie défenderesse est allée trop vite dans son évaluation des possibilités de réinsertion du demandeur, a agi avec précipitation, n'a pas attendu la consolidation en AT ni l'issue de la procédure de recours en accident du travail devant la 5^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles ; elle a constaté une cessation du contrat par force majeure alors que le demandeur aurait probablement pu se remettre, sur une période plus longue, de son incapacité ;

Pour le tribunal, la partie défenderesse a mis fin au contrat de travail de manière irrégulière et il est dû au demandeur une indemnité compensatoire de préavis, telle qu'il l'a réclamée ; cette demande est fondée ;

B. Quant à la discrimination liée à l'état de santé :

-Le demandeur soulève l'article 22 de l'ordonnance du 04.09.2008 relative à la charge de la preuve, qui affirme que « *lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination, invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer de l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination* » ;

En l'espèce, Monsieur M. est un agent contractuel de la Commune d'Auderghem, qui est une Commune de la Région de Bruxelles-Capitale ; l'ordonnance du 04.09.2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise est applicable au cas d'espèce ;

Une faute, selon le demandeur, est imputable dans le chef de la défenderesse, à savoir le licenciement, en lien avec son état de santé ;

Pour le demandeur, la défenderesse avait connaissance de ses problèmes de santé ; il avait déposé des certificats d'incapacité de travail en lien avec l'accident du travail dont il avait été victime le 14.01.2017 ; c'est en raison de l'incapacité de travail du demandeur que la défenderesse a, à tort, demandé un trajet de réintégration ; l'état de santé est un critère protégé par l'ordonnance du 04.09.2008 ;

Pour le demandeur, il a été victime de discrimination directe au regard de son état de santé et une telle discrimination est interdite ;

Pour lui, il n'y avait pas lieu de mettre en place un trajet de réintégration, qui ne s'applique pas en cas d'accident du travail ; en conséquence, la rupture du contrat de travail se justifiait uniquement par l'incapacité de travail de Monsieur M. ; une telle justification constitue une discrimination directe au sens de l'article 4, 6° de l'ordonnance du 04.09.2008 ;

Pour le demandeur, le licenciement lié à l'état de santé est interdit par l'article 8 de l'ordonnance du 04.09.2008 ; partant, il sollicite que la partie défenderesse soit condamnée à lui payer une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération au titre d'indemnité de protection pour discrimination liée à son état de santé sur pied de

l'article 15 de l'ordonnance du 04.09.2008 ; il réclame, de ce chef, un montant de **10.500,71 EUR** ;

-Pour la partie défenderesse, l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 04.09.2008 ne s'applique pas à la présente cause ; elle est d'avis que les éléments invoqués par le demandeur, qu'elle conteste, devraient être jugés à l'aune des critères de discrimination énoncés par la loi fédérale du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Elle soulève également que le demandeur postule la condamnation de la défenderesse à lui payer une indemnité de protection sur base de l'article 15 de l'ordonnance alors que cette disposition ne prévoit pas l'octroi d'une telle indemnité ;

Ces éléments, à eux seuls, pour la défenderesse, justifient que la demande soit d'ores et déjà déclarée non fondée ;

Elle relève, enfin, que le demandeur n'avance pas d'éléments pertinents susceptibles de présumer de l'existence d'une discrimination ;

-Pour le tribunal, en effet, il n'est pas établi par le demandeur qu'il a été victime d'une discrimination directe liée à son état de santé ;

Tout comme le Président du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, cité par le demandeur, l'a dit dans son ordonnance du 16.11.2015, il s'agit, pour une personne qui se plaint d'une discrimination, d'apporter les éléments suffisamment convaincants afin d'établir une différence de traitement entre elle-même et une personne de référence qui est mieux traitée ; une fois la comparabilité et la différence de traitement établies, il incombe à la partie défenderesse de prouver l'absence de discrimination par une justification appropriée ;

En l'espèce, le demandeur ne prouve pas qu'il a été moins bien traité qu'une autre personne de référence qui serait citée, et cette demande est non fondée ;

C. Quant au licenciement manifestement déraisonnable :

-Le demandeur fonde son argumentation sur les articles 8 et 9 de la CCT 109 ; il cite la Cour constitutionnelle qui a, le 30.06.2016, conclut que « *dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de remplir, sans discrimination, les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT 109* » ;

Il cite l'article 8 de la CCT 109 qui dispose qu' « *un licenciement est manifestement déraisonnable lorsqu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et*

raisonnable ; il s'agit d'un licenciement 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 » ;

Pour le demandeur, concernant les motifs du licenciement, la rupture du contrat pour force majeure médicale n'est pas liée à la conduite du demandeur ; elle n'est pas fondée non plus sur les nécessités de fonctionnement du service puisque, par définition, la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale est liée à l'état de santé du travailleur ;

Il reste à examiner la question de l'aptitude du travailleur et, à cet égard, dans son évaluation de réintégration, le médecin du travail a conclu que « *le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail* » (pièce 19) ;

Compte tenu de ce qui précède, le motif n'est pas lié à l'aptitude du demandeur, ce dernier étant apte à exercer un autre travail auprès de son employeur ; pour lui, la Commune d'Auderghem aurait dû lui proposer un autre travail tenant compte de ses réelles compétences et qualifications ;

L'examen passé par Monsieur M ne constitue pas une proposition d'un autre travail ; rien n'a été proposé en terme de détermination d'un autre travail ou de proposition de formation ;

En conséquence, le licenciement du demandeur n'est pas justifié par un juste motif ;

Pour le demandeur, le comportement de l'Administration communale d'Auderghem témoigne d'un manque de diligence dans son chef et constitue également une faute au sens de l'article 1382 du Code civil ;

Pour l'ensemble de ces raisons, la décision prise par la défenderesse de rompre le contrat de travail pour force majeure médicale ne repose pas sur un motif légitime ; une telle décision n'aurait pas été prise par un employeur normalement prudent et diligent ; le licenciement est donc manifestement déraisonnable ;

Le demandeur réclame dès lors une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération, soit **6.865,88 EUR** ;

-La partie défenderesse conteste devoir au demandeur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qu'il revendique ;

Pour elle, l'application de la CCT 109 suppose un licenciement ; elle ne trouve pas à s'appliquer dans l'hypothèse où le contrat de travail prend fin par l'effet de la force majeure ;

En ordre subsidiaire, la défenderesse estime que les critères du licenciement manifestement déraisonnable ne sont pas remplies en l'espèce ; le Conseiller en prévention a indiqué, dans sa décision, que le demandeur était définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais qu'il était en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur ; cette décision est devenue définitive dès lors qu'elle n'a pas été contestée par le demandeur ; c'est cette décision et l'absence de contestation du demandeur qui ont déclenché le démarrage du trajet de réintégration ;

Pour la défenderesse, elle a tout mis en œuvre pour la réinsertion de Monsieur M afin d'éviter la cessation de son contrat de travail tout en assurant le bon fonctionnement de ses services et en tenant compte de ses propres contraintes organisationnelles ;

Elle a constaté qu'il n'y avait pas d'affectation dans son organisation correspondant aux compétences du demandeur d'une part, et satisfaisant, d'autre part, aux recommandations telles qu'énoncées par le Conseiller en prévention, médecin du travail, sur base des propres dires du demandeur ;

Tout employeur normal et raisonnable aurait pris la même décision, dans les mêmes circonstances ;

Elle rappelle que le contrôle judiciaire est un contrôle marginal et il ne peut porter que sur les circonstances du licenciement ;

Elle sollicite que le demandeur soit débouté de sa demande ;

-Le tribunal considère que l'employeur a, en l'espèce, agi avec trop de précipitation sans avoir d'avis médical en accident du travail et du « Medex » sur l'incapacité permanente éventuelle et la consolidation des lésions ; d'autre part, la convocation à un examen pour un poste administratif s'apparente clairement à une manœuvre déloyale pour pouvoir constater la fin et l'échec du trajet de réintégration et constater la rupture du contrat de travail pour force majeure sans devoir payer d'indemnité de préavis ;

En outre, un autre employeur n'aurait pas agi de même et le licenciement n'est pas lié à la conduite du travailleur ou à des nécessités économiques, comme le requiert la loi ;

L'indemnité due, en conséquence, pour licenciement manifestement déraisonnable est évaluée par le tribunal à 15 semaines de rémunération, soit 5.250,35 EUR : 13 = 403,87 EUR pour une semaine de préavis ;

Pour 15 semaines, le calcul est le suivant $403,87 \text{ EUR} \times 15 = 6.058,09 \text{ EUR}$ bruts ;

D. Quant à la perte d'une chance de conserver son emploi :

-Pour le demandeur, le principe d'audition, préalable au licenciement, est, à la lumière du droit international, un droit essentiel et un droit incontestable ;

La Cour constitutionnelle a, dans son arrêt du 06.07.2017, adopté une position claire à propos de la controverse portant sur la question de l'audition préalable au licenciement des agents contractuels de la fonction publique pour des motifs liés à leur personne ou à leur comportement ; La Cour a, à cette occasion, rappelé la finalité première du principe général de la bonne administration audi alteram partem ;

Ce principe général impose à l'autorité publique d'entendre préalablement la personne à l'égard de laquelle est envisagée une mesure grave pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement ; ce principe s'impose à l'autorité publique en raison de sa nature particulière, à savoir qu'elle agit nécessaire en tant que gardienne de l'intérêt général et qu'elle doit statuer en pleine et entière connaissance de cause lorsqu'elle prend une mesure grave liée au comportement ou à la personne de son destinataire ;

Le principe implique que l'agent, qui risque d'encourir une mesure grave en raison d'une appréciation négative de son comportement, en soit préalablement informé et puisse faire valoir, utilement, ses observations ;

La Cour a également rappelé, dans un arrêt ultérieur, que le principe de l'audition préalable devait s'appliquer à tout travailleur engagé dans un contrat de travail, même lorsque l'employeur public souhaite le licencier pour faute grave ;

Le demandeur cite également l'article 16 de la loi du 03.07.1978 et/ou l'article 1134 du Code civil qui imposent, d'une part, le respect entre le travailleur et l'employeur et, d'autre part, l'exécution de bonne foi de toute convention, en ce compris le contrat de travail et sa rupture ;

Il fonde également son argumentation juridique sur l'article 1382 du Code civil ainsi que sur la perte d'une chance de conserver son emploi et, in concreto, d'être reclassé dans une autre fonction de l'Administration communale d'Auderghem ;

Pour donner lieu à la réparation, la perte d'une chance doit remplir trois conditions : elle doit être définitive, réelle, sérieuse ou raisonnable ; la perte d'une chance doit être en relation causale certaine avec la faute ;

En l'espèce, le demandeur explique qu'il n'a pas eu l'occasion de faire valoir utilement son point de vue avant que la défenderesse ne prenne une mesure qui a gravement affecté sa situation personnelle ; que la faute commise par la défenderesse en n'auditionnant pas le demandeur préalablement à sa décision de mettre fin à son contrat de travail, est en lien causal avec son dommage ; en effet, par la faute de la défenderesse, le demandeur a perdu la chance de ne pas être licencié, de ne pas perdre une capacité de gains ;

Pour le demandeur, toutes les conditions constitutives de la perte d'une chance sont réunies en l'espèce ; compte tenu des qualifications du demandeur, de ses compétences de gestion, de son expérience comme boulanger et comme assistant manager logistique, de son aptitude à reprendre le travail dans un poste adapté et de sa motivation à reprendre le travail, il est légitime de soutenir qu'une audition préalable aurait été d'office une occasion qui aurait permis au demandeur de conserver son emploi ou, à tout le moins, un emploi auprès de la défenderesse ;

Pour lui, il était âgé de 54 ans au jour de son licenciement ; la demanderesse s'est limitée à une seule et unique tentative d'évaluation de ses compétences ; au vu des compétences, qualifications et expériences du demandeur, il aurait valablement pu être muté à un poste qui ne nécessite pas de porter de lourdes charges ; la mutation du demandeur à un poste adapté lui aurait permis de ne pas se retrouver sans emploi ;

Concernant la réparation à laquelle il peut prétendre, celle-ci doit être mesurée à proportion de la chance perdue ; il convient de déterminer quelle aurait été la situation du demandeur s'il n'avait pas été licencié, et d'apprécier la chance qu'il aurait eue de ne pas être licencié s'il avait valablement été auditionné ;

En conséquence, le demandeur sollicite la somme provisionnelle de **2.860,00 EUR** équivalent à 80% de la différence entre la rémunération qu'il aurait dû percevoir et l'allocation d'incapacité de travail, indemnité mutuelle, qu'il a reçue durant la période d'incapacité de travail à compter du 15.06.2018 au titre de dommages et intérêts pour la perte d'une chance d'avoir pu conserver son emploi en raison du défaut d'audition préalable, somme à majorer des intérêts jusqu'à complet paiement ;

-La partie défenderesse invoque l'exception *obscurci libelli* et déclare démontrer qu'en vertu des principes juridiques applicables, le défaut d'audition préalable n'est nullement fautif dans son chef et ne pourrait donner droit à une indemnité sur le fondement de la théorie de la perte d'une chance équivalente à la perte d'une chance que le demandeur prétend avoir subi ;

Pour elle, les arrêts cités par le demandeur de la Cour constitutionnelle ne peuvent être invoqués dans le cas d'espèce et elle critique également la méthode d'évaluation du dommage présentée par le demandeur ; elle demande de rejeter ce chef de demande ;

La partie défenderesse souligne notamment que la convention n°158 sur le licenciement invoquée par le demandeur à l'appui de sa demande, n'a pas été ratifiée par la Belgique, de sorte que son article 7, imposant l'obligation d'entendre un travailleur préalablement à son licenciement, n'est pas d'application en l'espèce ;

Dans un arrêt du 12.10.2015, la Cour de cassation a également jugé que « les Communes n'étaient pas soumises à l'obligation d'audition préalable lorsqu'elles

prenaient une décision visant à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un de leurs travailleurs » ;

Le Conseil d'Etat s'est appuyé sur cette jurisprudence de la Cour de cassation pour considérer, dans un arrêt du 27.09.2016, que les principes de bonne administration, tel que le principe d'audition préalable, ne pouvaient primer sur des normes de valeur législative, telle que la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail dont il ne ressort aucune obligation d'audition préalable ;

Pour la partie défenderesse, les arrêts de la Cour constitutionnelle, cités par le demandeur, visent uniquement l'audition préalable des travailleurs contractuels préalablement à leur licenciement et non à la cessation du contrat par l'effet de force majeure ; la cessation du contrat par l'effet de force majeure n'est nullement fondée sur la personne du demandeur ou le comportement de ce dernier ;

Pour la défenderesse, elle n'a dès lors commis aucune faute en n'entendant pas le demandeur préalablement au constat de la cessation de son contrat pour force majeure ;

Pour la défenderesse enfin, la perte d'une chance concrète de conserver son emploi auprès de la Commune d'Auderghem n'est pas démontrée en l'espèce ; le demandeur ne conteste en effet pas son incapacité définitive à exécuter le travail convenu ; dans ces conditions, on ne voit pas comment il aurait pu faire valoir utilement son point de vue ;

En ce qui concerne la possibilité de se voir offrir un autre emploi auprès de la défenderesse, le demandeur indique qu'il convient de tenir compte des éléments suivants : ses qualifications, ses compétences de gestion, son expérience en tant que boulanger et assistant manager logistique et son aptitude à reprendre le travail dans un poste adapté ;

La défenderesse rappelle que, dans le cadre du trajet de réintégration et tenant compte des recommandations du Conseiller en prévention, médecin du travail, elle a procédé à un examen attentif et sérieux de la situation au sein de son organisation et en tenant compte de tous les éléments cités par le demandeur ;

Le demandeur a été entendu lors de recherches d'un poste adapté et la défenderesse ne voit pas pourquoi le fait d'être entendu une nouvelle fois aurait permis à l'intéressé d'avoir une chance de garder son emploi ;

-Pour le tribunal, il y a lieu en effet de relever que la convention n°158 sur le licenciement, invoquée par le demandeur, n'a pas été ratifiée par la Belgique, de sorte que son article 7 imposant l'obligation d'entendre un travailleur préalablement à son licenciement n'est pas applicable en l'espèce ;

Dans un arrêt du 12.10.2015, la Cour de cassation a jugé également que les Communes n'étaient pas soumises à l'obligation d'audition préalable lorsqu'elles prenaient une décision visant la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de l'un de leurs travailleurs ; elle a ainsi souligné que « l'arrêt qui considère que les principes de bonne administration, en ce compris l'obligation de motivation, s'appliquent également au licenciement de contractuels et constate que la demanderesse qui avait conclu avec le défendeur un contrat de travail à durée indéterminée, a omis d'entendre le défendeur avant de licencier ; l'arrêt qui conclut, sur cette base, à l'existence d'une faute de la demanderesse, ne justifie pas légalement sa décision » (Cass., 12.10.2015, R.G n°S130026, www.juridat.be) ;

Le Conseil d'Etat s'est appuyé sur cette jurisprudence de la Cour de cassation pour considérer, dans un arrêt du 27.09.2016, cité par la défenderesse, que « le principe de bonne administration, tel que le principe d'audition préalable, ne pouvait primer sur des normes de valeur législative, telle que la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail dont il ne ressort aucune obligation d'audition préalable » ;

Quant aux arrêts de la Cour constitutionnelle, il a estimé que « licencier un travailleur avec lequel l'autorité publique a conclu un contrat de travail, pour des motifs liés à sa personne ou à son comportement sans être tenue d'entendre préalablement ce travailleur, n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution » ;

La Cour constitutionnelle a confirmé cette jurisprudence dans un autre arrêt du 22.02.2018 relatif au motif grave ;

Ce qu'il faut déduire de ces arrêts c'est qu'ils concernent des licenciements pour des motifs liés à la personne ou au comportement du travailleur concerné ; le principe d'audition préalable ne s'applique donc pas en cas de licenciement fondé sur les nécessités du service ou sur d'autres motifs étrangers au comportement du destinataire ;

Pour le tribunal, l'obligation d'entendre le travailleur lorsqu'on ne se trouve pas dans une situation de licenciement pour des motifs liés à la personne ou au comportement du travailleur concerné, ne trouve pas à s'appliquer lorsque la décision n'est pas prise sur base de ces considérations (C. Trav. Mons, 10.02.2015, R.G. 2014/AM/37 www.juridat.be) ;

En l'espèce, aucun fait de comportement n'est à la base du licenciement du demandeur et le licenciement n'a pas été pris en considération de sa personne ;

Le contrat a été rompu pour force majeure, ce qui est légalement prévu par la loi et aucune faute susceptible d'entraîner des dommages n'est à retenir en l'espèce ; cette demande est non fondée, tout comme la demande de capitalisation des intérêts ;

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,

- Déclare l'action recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

- Condamne la Commune d'Auderghem à payer au demandeur une indemnité compensatoire de préavis égale à 13 semaines de rémunération, soit une somme brute de 5.250,35 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement notifié le 15.06.2018 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce jusqu'à complet paiement ;
- Condamne la Commune d'Auderghem à payer au demandeur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 15 semaines de rémunération, soit 6.058,09 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à dater du licenciement notifié le 15.06.2018 et des intérêts judiciaires à dater du dépôt de la requête introductive d'instance et ce jusqu'à complet paiement ;
- Déboute le demandeur de ses autres demandes ;
- Condamne la Commune d'Auderghem aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée au montant de base de 2.400,00 EUR et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €.;
- Déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Ainsi jugé par la CHAMBRE DES VACATIONS du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

F. HUBERT,
A. DEGROS,
R. VANDER CAMMEN,

Juge suppléant,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 09/11/2020 à laquelle était présent :

F. HUBERT, Juge suppléant,
assisté par C. LINNSEN, Greffier délégué.

Greffier,

Juges sociaux

Jugé suppléant,

C. LINNSEN

A. DEGROS &
R. VANDER CAMMEN

F. HUBERT

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

- M. R. VANDER CAMMEN, juge sociale employé, de signer le présent jugement.
- M. A. DEGROS, juge social employeur

Le Greffier délégué,

Christel LINNSEN

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.