



numéro de répertoire

2022/ 3060

date du Jugement

01/03/2022

numéro de rôle

R.G. : 20/ 1343/ A☐ ne pas présenter à
l'Inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Neuvième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Madame **E**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître Gaëlle JACQUEMART, avocate à 5354 JALLET, rue Saint-Martin, 10

Contre :

L'ASBL CENTRE DE PLANNING FAMILIAL DES FEMMES PREVOYANTES,
(BCE: 0412.686.401), dont les bureaux sont établis rue Douffet, 36 à 4020
LIEGE 2

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4031 ANGLEUR, Square des Conduites d'Eau 7/8, bat. H

I. PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 20 avril 2020 ;
- le jugement avant dire droit prononcé par la première chambre de céans le 19 janvier 2021 ordonnant une réouverture des débats ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 2 février 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 avril 2021 ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse reçues au greffe le 9 juin 2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 23 août 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 25 octobre 2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 décembre 2021 ;
- l'état de dépens ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 1^{er} février 2022, audience à laquelle la partie demanderesse dépose des conclusions additionnelles et de synthèse.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

III. OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, Madame E postule la condamnation de l'ASBL CENTRE DE PLANNING FAMILIAL DES FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES-RESEAU SOLIDARIS (ci-après « *le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS* ») au paiement des sommes suivantes:

- À titre principal, la somme de 21.339,22 euros à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé et, à titre subsidiaire, la somme de 13.952,57 euros (soit 17 semaines) à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au regard de la CCT n° 109 ;
- La somme de 2.500 euros à titre d'indemnisation du dommage moral pour non-gestion des risques psychosociaux ;
- La somme de 1.000 euros à titre d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement ;
- Au paiement des intérêts à devoir sur ces sommes brutes au taux légal depuis la date de rupture du contrat, soit le 17 mai 2019 ;
- Au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée dans son chef à la somme de 2.600 euros.

L'asbl CENTRE DE PLANNING FAMILIAL DES FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES sollicite :

- à titre principal, que toutes les prétentions de Madame E soient déclarées non fondées ;
- à titre subsidiaire, que l'indemnité pour discrimination soit réduite à la somme de 21.339,22 euros, que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable soit limitée à 3 semaines de rémunération, que l'exécution provisoire ne soit pas accordée, et très subsidiairement, que le bénéfice du cantonnement lui soit accordé.

V. FAITS DE LA CAUSE**1.**

Madame E est entrée en fonction au sein du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS le 12 décembre 2011, en qualité d'assistante sociale, dans le cadre d'un contrat de travail à mi-temps de 18 h par semaine. Son engagement s'est fait dans le cadre de contrats de remplacement, avant qu'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (18 h/semaine) ne soit conclu le 15 mai 2021.

Le 16 avril 2013, un deuxième contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel (18 h/semaine) a été conclu entre les parties.

Le maintien de deux contrats de travail distincts et simultanés s'explique par le fait que

chacun des deux contrats était lié à des subsides différents (un mi-temps était en APE, l'autre sous Mirabel).

Les fonctions de Madame E consistaient d'une part à l'accueil psychosocial et au suivi social et d'autre part, à des animations d'éducation à la vie relationnelle affective et sexuelle en milieu scolaire.

2.

Lors de sa première grossesse, Madame E a été écartée et s'est donc trouvée en congé prophylactique (suite à une décision du médecin du travail) et, ensuite, en congé de maternité. Elle a ainsi été absente du mois de mars 2014 au mois de mars 2015.

3.

Au cours de l'année 2015, des travailleurs ont fait part au CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS des difficultés qu'ils rencontraient dans leur relation de travail avec Madame B, coordinatrice.

Suite à cette interpellation, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a fait appel à une coach extérieur, Madame F, dans le but d'améliorer le fonctionnement de l'équipe et du service.

Diverses séances ont eu lieu au cours des années 2015, 2017, 2018 et 2019. La dernière séance s'est tenue le 9 septembre 2019.

4.

Lors de sa deuxième grossesse, Madame E a de nouveau fait l'objet d'un écartement à temps plein, suite à une décision du médecin du travail. Elle a été absente du mois d'août 2016 au mois d'août 2017.

Un congé parental à mi-temps du 30 août 2017 au 29 avril 2018 a été accordé à Madame E par le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS.

5.

Madame E est tombée en incapacité pour maladie à dater du 20 octobre 2017.

Elle a été en incapacité de manière continue entre octobre 2017 et janvier 2019, à l'exception d'un jour de reprise le 6 novembre 2017.

Les certificats médicaux remis à la mutuelle couvraient des périodes de 2 à 9 semaines et font état d'un épuisement et d'une décompensation anxiodépressive.

6.

En décembre 2018, Madame E a demandé au CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS s'il était possible qu'elle reprenne le travail dans le cadre d'un mi-temps médical.

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a indiqué à Madame E que cela

n'était pas envisageable au motif que cela poserait problème pour des raisons organisationnelles dès lors que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS aurait décidé de limiter les occupations à temps partiel en son sein.

7.

Le 17 décembre 2018, une entrevue a eu lieu entre Madame E et Madame M, Directrice adjointe du secteur associatif de SOLIDARIS et représentante du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS, pour envisager une reprise du travail à temps plein de Madame E à partir du 2 janvier 2019.

Au cours de cet entretien, il a été convenu que des mesures seraient mises en place lors de la reprise du travail de Madame E, cette dernière ayant demandé de disposer du temps nécessaire pour reprendre ses marques, et donc de ne pas devoir reprendre directement les animations à l'extérieur.

Il a notamment été convenu :

- que pendant trois jours (du 2 au 4 janvier 2019) son travail serait limité à un travail « *intramuros* » de bureau ;
- que pendant 5 jours (du 7 au 11 janvier 2019), elle continuerait à se mettre à jour et s'occuperait, pendant certaines plages horaires, de l'accueil du public au sein du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS (toujours « *intramuros* ») ;
- que pendant 14 jours (du 14 janvier au 31 janvier 2019), elle serait désignée comme « *doublon* » d'autres animatrices. En tant que doublon, Madame E pouvait être amenée à effectuer une animation, mais uniquement si l'animatrice principale ne pouvait pas s'en charger (incapacité de travail, etc.).

Le planning désignait Madame E comme animatrice principale pour la première fois le 7 février 2019.

Le 14 janvier 2019, Madame E a finalement dû animer seule une première animation en raison de l'incapacité de sa collègue annoncée par cette dernière le jour même, à 7 h 30.

8.

Le 15 janvier 2019, Madame E a passé un examen de reprise au travail. Le conseiller en prévention - médecin du travail a estimé que Madame E n'était pas encore apte au travail.

A compter du 16 janvier 2019, Madame E était donc à nouveau en incapacité de travail.

9.

Une réunion a eu lieu le 24 janvier 2019 entre Madame E, Madame M et Madame B.

L'objectif et le contenu de cet entretien sont flous¹.

10.

Le mercredi 15 mai 2019, au cours d'un entretien téléphonique, Madame M. a informé Madame E. du fait qu'il avait été décidé de procéder à son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement a été confirmé par un courrier et un e-mail envoyés le même jour et annoncé aux travailleurs le lundi 20 mai 2019.

Le C4 fait état d'une rupture au 17 mai 2019 et reprend comme motif « *absence prolongée provoquant la désorganisation du service* ».

11.

Par un courrier recommandé reçu le 15 juillet 2019, Madame E. a demandé à connaître les motifs concrets de son licenciement, en application de la CCT n° 109.

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a répondu à cette demande par un courrier du 10 septembre 2019 formulé comme suit :

« Depuis 2017, vous avez eu des maladies de plus en plus fréquentes et longues. Vous avez un taux de maladie de 87% par rapport au nombre d'heures à prester (déduction faite bien naturellement du congé parental).

Dans le cadre des activités que nous exerçons dans nos centres de planning familial, et notamment dans le cadre des activités dont vous étiez chargée, soit l'accueil psycho-social, le suivi social, les animations d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle en milieu scolaire..., il est nécessaire d'assurer une présence et une permanence auprès de notre public ; cela faisait à présent 2 ans que nous ne pouvions pas y compter de votre part ;

A chaque période d'inactivité que vous avez eue, afin d'assurer la continuité de nos activités et le maintien de nos subsides, nous avons dû tenter de vous remplacer par l'engagement d'un autre assistant(e) sociale(e). Non seulement, il s'agit de profils difficiles à trouver, et d'autre part le caractère extrêmement précaire du contrat – puisque nous ne pouvions garantir au remplaçant/à la remplaçante un emploi que durant la période très limitée couverte par votre certificat médical, puis par chaque prolongation – rendait votre remplacement provisoire extrêmement difficile, au préjudice de notre organisation et de notre public.

En décembre 2018, nous avons refusé, pour des raisons organisationnelles, une reprise à mi-temps médical. Vous avez fait le choix de revenir à temps plein. Suite à un entretien avec vous pour y définir vos besoins, nous avons, mise en place plusieurs mesures pour adoucir votre reprise à temps plein, notamment par un travail intramuros temporaire et un temps pour vous remettre à flot en termes

¹ Madame E. évoque des reproches qui auraient été formulés subitement à son encontre. Elle indique qu'une reprise dans le cadre d'un mi-temps médical lui aurait une fois de plus été refusée et qu'il lui aurait été précisé que seul un mi-temps volontaire pourrait faire l'objet d'une éventuelle acceptation, ce qu'elle aurait refusé compte tenu de la perte de son contrat à temps plein et des éventuelles conséquences à l'égard de l'ONEM en cas de rupture (p.8 des conclusions de Madame E.). Ces allégations ne sont pas démontrées et sont démenties par l'ASBL, qui indique qu'aucun reproche n'aurait été formulé et qu'il ne lui aurait pas été suggéré de reprendre le travail dans le cadre d'un mi-temps volontaire (p.7 des conclusions du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS).

d'informations propres à l'équipe et au secteurs. Selze jours plus tard, vous retombiez en incapacité de travail. Ce qui a nécessité de notre part un nouveau recrutement pour pourvoir à votre remplacement.

Au vu de la désorganisation de plus en plus importante que vos absences fréquentes et prolongées entraînaient pour notre organisation, nous avons été contraints de mettre fin à votre contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. »

12.

Madame E a introduit la présente procédure par une requête du 20 avril 2020.

VI. FONDEMENT

I. DISCRIMINATION

1.1. En droit

1.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination), vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « *critères protégés* » (articles 2, 3 et 51 de la loi).

Cette loi énonce², parmi les critères qu'elle protège : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

2.

Il convient de noter que la loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

En vertu de l'article 6 de la loi anti-discrimination, la distinction directe est « *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* ».

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte (article 8 de la loi anti-discrimination).

² En ses articles 3 et 4,4°

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose que toute « *distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires* » (c'est-à-dire proportionnés par rapport au but poursuivi).

3.

L'article 28 § 1^{er} de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) Invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeurs de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination .

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi anti-discrimination instaure un mécanisme d'aménagement ou de partage de la charge de la preuve³.

La victime qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle indispensable dans l'administration de la preuve puisqu'elle doit préalablement établir une apparence de discrimination, c'est-à-dire les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une telle discrimination.

4.

L'article 28 § 2 de cette même loi précise :

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence».

A cet égard, le Tribunal doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive.

Comme l'écrit à juste titre la doctrine :

« dans de nombreux cas, c'est un ensemble de faits combinés, autrement dit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeurs un caractère

³ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination »⁴.

Ainsi, le Tribunal peut-il recourir à un faisceau d'indices et à tout type de faits.

Les faits susceptibles de faire présumer une discrimination sont pluriels et peuvent être prouvés par toute preuve admissible en justice⁵.

5.

La Cour de travail de Bruxelles a eu l'occasion de souligner que cette preuve peut notamment résulter d'une certaine appréhension quant à l'état de santé futur d'un travailleur ⁶ :

« Ces éléments établissent, à suffisance, que la société s'est déterminée en fonction de l'état de santé actuel et futur de Monsieur I et que si elle n'avait pas eu cette défiance a priori à l'égard de l'état de santé actuel ou futur de Monsieur I, elle se serait montrée plus ouverte à la suggestion d'une activité à temps partiel.

La preuve des faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée ; comme le résume Monsieur I, il n'y a eu aucun temps de réflexion, sa maladie et ses conséquences ont été immédiatement vues comme un « problème », sa société se posant immédiatement la question de savoir si elle peut refuser la demande de reprise à temps partiel ».

La chronologie d'un dossier et la manière de communiquer peuvent également être de nature à créer une présomption de discrimination.

Ainsi jugé qu'est de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé :

- le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur après lui avoir refusé une demande de temps partiel formulée après une période d'incapacité de travail. L'employeur avait laissé entendre qu'une telle demande supposait que le travailleur n'était pas entièrement rétabli⁷ ;
- le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, lorsqu'il ressort des termes mêmes du formulaire C4 et d'une lettre adressée au travailleur par l'employeur que l'état de santé du travailleur est au cœur de la décision de licencier, encore que cette décision puisse être assortie d'un objectif de réorganisation⁸.

6.

En ce qui concerne le but légitime consistant à réduire les perturbations et la

⁴ J. RINGELHEIM ET V. VAN DER PLANCKE, *Prouver la discrimination en justice In Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, CUP, 2018, p. 142.

⁵ Voy. à cet égard J. RINGELHEIM et V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination en justice », in CUP, *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, vol. 184, octobre 2018, p. 142-144.

⁶ C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n°2014/AB/1021.

⁷ F. SINE, « Peut-on licencier un travailleur en incapacité longue durée », *La loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, Larcier, 2018, p. 275, citant C. Trav. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. 2014/AB/1021.

⁸ C.T. Bruxelles, 12 avril 2021, RG 2018/AB/443, www.terralaboris.be.

désorganisation de l'entreprise, le Tribunal du travail de Liège, division Liège a eu l'occasion de rappeler que⁹ :

« Tenter de sauvegarder une entreprise, en ce compris, et surtout, les emplois des autres travailleurs n'est, bien entendu, pas illégitime.

Licencier, par contre, un travailleur parce que son état de santé actuel et/ou futur inquiète est discriminatoire.

Or, la requérante rapporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, les travailleurs ayant subi de longues (et/ou nombreuses) incapacités de travail et/ou affichant (ou ayant affiché) une santé fragile.

Dès lors que la requérante rapporte la présomption d'un comportement discriminatoire, la charge de la preuve est inversée.

La preuve contraire peut être rapportée si l'employeur rapporte la preuve que la désorganisation de l'entreprise était telle que le licenciement était la mesure appropriée.

(...)

En licenciant la requérante sans avoir recherché une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe tel qu'un comptable,...) alors même que la requérante reprenait le travail, l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de solution à un problème qui ne se posait probablement plus (...) ».

Le Tribunal du travail de Bruxelles a également jugé récemment que :

- la nécessité de remédier à la désorganisation du service invoquée comme la résultante d'une incapacité de travail médicale de longue durée en cours au moment du licenciement d'une directrice des ressources humaines ne peut être reconnue comme un but légitime de nature à justifier la distinction fondée sur le critère protégé, dès lors que la désorganisation n'apparaît pas comme substantielle, que le service a pu continuer avec un directeur *ad interim*, que les autres attributions de la directrice ont pu être redistribuées et que rien n'indique que l'entreprise ne pouvait plus continuer à fonctionner de cette même manière¹⁰ ;
- la nécessité de remédier à la désorganisation du service invoquée comme la résultante d'une incapacité de travail médicale prolongée en cours au moment du licenciement d'une employée, ne peut être reconnue comme un but légitime de nature à justifier la distinction fondée sur le critère protégé, dès lors que la désorganisation invoquée se limite à un simple surcroît de travail pour ses

⁹ T.T. Liège (div. Liège), 13 mars 2018, RG n°16/784/A).

¹⁰ Trib. trav. Bruxelles (4e ch.), 15 février 2021, R.G. n° 19/3044/A.

collègues, dans un service qui a pu continuer à exécuter ses missions, alors que, par ailleurs, rien n'indique que l'employeur n'aurait pas pu renforcer l'équipe¹¹.

7.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

Lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

1.2. En fait

1.

Conformément à l'article 28 de la loi anti-discrimination, il appartient à Madame E , dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors au CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

2.

Parmi l'ensemble des faits avancés par Madame E le Tribunal estime devoir retenir certains faits qui, pris ensemble, constituent un faisceau d'indices qui permet de présumer que Madame E a été victime d'une discrimination directe en raison de son état de santé actuel ou futur:

- Le licenciement intervient le 17 mai 2019, alors que Madame E se trouve en incapacité de travail depuis le mois 16 janvier 2019¹² (et, avant cela, du 20 octobre 2017 au 2 janvier 2019, à l'exception d'un jour de reprise, le 6 novembre 2017, outre deux congés prophylactiques dans le cadre de ses grossesses de mars 2014 à mars 2015 et d'août 2016 à août 2017) ;
- Le formulaire C4 fait état de la rupture au 17 mai 2019 pour motif d'« absence prolongée provoquant la désorganisation du service ». Il découle du motif ainsi libellé que l'état de santé de Madame E (qui est la cause de ses absences) a joué un rôle central dans la décision de licencier ;

¹¹ Trib. trav. Bruxelles (1re ch.), 5 mai 2021, R.G. n° 19/5176/A.

¹² Madame E indique dans ses conclusions de synthèse qu'elle aurait annoncé qu'elle reprendrait le travail à temps plein à l'issue de son incapacité de travail à D. S. et G. L , qui sont respectivement conseillère en prévention et assistante sociale. Le Tribunal constate toutefois que Madame E reste en défaut de démontrer qu'une telle annonce a eu lieu, et a fortiori que cette information aurait été transmise à une personne compétente pour représenter l'ASBL ou à sa supérieure hiérarchique ou au département des ressources humaines.

- La motivation du licenciement laisse également apparaître que l'état de santé de Madame E a effectivement été pris en compte dans la décision de licencier.

Dans sa lettre du 10 septembre 2019, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS écrit effectivement que :

« Depuis 2017, vous avez eu des maladies de plus en plus fréquentes et longues. Vous avez un taux de maladie de 87% par rapport au nombre d'heures à prester (...) En décembre 2018, nous avons refusé, pour des raisons organisationnelles, une reprise à mi-temps médical. Vous avez fait le choix de revenir à temps plein. (...) Seize jours plus tard, vous retombiez en incapacité de travail. (...) Au vu de la désorganisation de plus en plus importante que vos absences fréquentes et prolongées entraînaient¹³ pour notre organisation, nous avons été contraints de mettre fin à votre contrat de travail (...) ».

- De manière générale, rien n'est reproché à Madame E à part ses absences pour maladie (notamment, aucune remarque n'a été faite à aucun moment à Madame E sur la qualité de son travail).

3.

La preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée.

En application de l'article 28 § 1^{er} de la loi anti-discrimination, la charge de la preuve est inversée.

Il est acquis que la décision de licenciement opère une distinction directe entre les travailleurs dès lors que, du fait de son licenciement, alors qu'elle était en congé de maladie de longue durée, Madame E a subi un traitement défavorable par rapport à un autre travailleur lequel ne présentait pas un état de santé déficient ayant nécessité des incapacités de travail.

Il appartient donc au CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS de prouver que cette distinction directe n'est pas constitutive d'une discrimination.

Pour ce faire, et conformément au prescrit de l'article 7 de la loi anti-discrimination, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS doit apporter la preuve que le traitement différencié dont Madame E a fait l'objet :

- d'une part, était objectivement justifié par un but légitime ;
- d'autre part, que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS soutient que le licenciement était justifié par un but légitime consistant à réduire les perturbations de l'entreprise causées par les absences de Madame E et invoque :

- que pour assurer la continuité des activités, il a dû assurer le remplacement de

¹³ C'est le tribunal qui souligne

- Madame E. , ce qui se serait avéré extrêmement compliqué ;
- que dans le cadre de ces engagements, il était difficile de trouver des personnes ayant le profil et les compétences nécessaires et que le caractère extrêmement précaire du contrat proposé - lié à la période très limitée couverte par les certificats médicaux de Madame E. , que ces deux éléments expliquent la raison pour laquelle le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a dû engager des personnes jeunes et inexpérimentées ;
 - que les incapacités de Madame E. étaient courtes et variables, ce qui aurait empêché le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS de s'organiser sur le long terme ;
 - que chaque mois, il aurait dû faire un double planning pour les activités, « en fonction d'un retour éventuel de Madame E. ».

Le Tribunal considère que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS ne démontre pas que la situation de Madame E. a effectivement désorganisé le service de manière substantielle.

S'il est indéniable qu'un absentéisme important, même justifié et légitime, est de nature à perturber dans une certaine mesure les tâches des personnes présentes au travail et engendre une adaptation organisationnelle, le recours à des remplaçants dans ce cadre est inévitable et ne peut être de nature à justifier un comportement discriminatoire.

Le Tribunal constate par ailleurs que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS ne démontre pas qu'il aurait eu des difficultés à trouver des remplaçants pour Madame E. (offres d'emploi, publicité donnée à l'offre d'emploi, échanges internes à ce propos, ...).

Le profil d'assistante sociale n'est du reste pas un profil en pénurie.

Bien que l'incapacité ait été prolongée de mois en mois, il était question d'une période d'incapacité de travail ininterrompue du 16 janvier 2019 au 15 mai 2019 (et, avant cela, du 20 octobre 2017 au 2 janvier 2019, à l'exception d'un jour de reprise, le 6 novembre 2017).

L'incapacité était donc quasi continue et rien n'indique que Madame E. aurait été invitée à se prononcer sur la durée estimée de son incapacité ou qu'elle ne l'aurait pas fait d'initiative.

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS invoque à ce sujet qu'il serait « impossible de connaître la durée à long terme d'une incapacité lorsque des certificats sont rendus successivement pour quelques semaines chaque fois » (p. 4 des conclusions de synthèse de le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS).

Le Tribunal constate toutefois que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a posé la question d'une reprise à d'autres travailleurs, puisque Madame ESSER déclare, dans son attestation (pièce VI.2. du dossier de Madame E.) :

« 16/08/2018 : Réunion, en tête à tête, avec Mme M. Celle-ci souhaite des éclaircissements quant à ma situation médicale afin d'anticiper l'organisation »

du service et me demande de me positionner jusqu'à la fin de l'année 2018 (reprise à temps plein possible ou non) ».

Le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS produit en page 18 de ses conclusions de synthèse un tableau reprenant les contrats de remplacement qui auraient été conclus durant la période d'incapacité de Madame E

Tout d'abord, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS n'apporte pas la preuve des éléments repris dans ce tableau. Au surplus, il ressort de ce tableau que Madame E a été remplacée, dans chacun de ses deux contrats, pour des périodes de plusieurs mois par la même personne (Madame V l'aurait remplacée pour plus d'un an dans le contrat APE, Monsieur D pour 9 mois consécutifs dans le cadre du contrat Maribel, etc.).

Par ailleurs, à en croire ce tableau, lors du licenciement de Madame E en mai 2019, il était pourvu à son remplacement dans le cadre des deux contrats, respectivement par Monsieur C et par Madame D; et ce depuis mars 2019.

Il est donc difficilement compréhensible que, soudainement, le 15 mai 2019, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS ait décidé que les conséquences négatives sur le fonctionnement du service en raison des absences de Madame E étaient devenues trop importantes...

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS reste en défaut de démontrer des activités en double en fonction d'un éventuel retour de Madame E. Le système de doublons mis en place pour les animations semble être automatique (compte tenu du taux d'absence très élevé au sein de le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS) et ne pas concerner directement la situation de Madame E

Enfin, s'il existait, comme le soutient le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS, une réelle difficulté à pourvoir au remplacement de Madame E obligeant le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS à recruter des personnes inexpérimentées, mettant ainsi en péril l'organisation du service, on voit mal pourquoi le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS aurait refusé la reprise progressive via un mi-temps médical, comme le recommandait le corps médical, mettant ainsi en échec la première tentative de reprise (qui s'est faite directement à temps plein, suite au refus de le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS d'accorder à Madame E un mi-temps médical).

La raison de ce refus était motivée par le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS par sa volonté de limiter les occupations à temps partiel.

Or, comme le relève justement Madame E, il n'y avait aucun sens à lui refuser un mi-temps médical pour combler son absence par deux contrats à mi-temps de personnes de surcroît manifestement non adaptées aux attentes (alors que Madame E avait de l'expérience et que la qualité de son travail n'avait jamais été mise en doute).

Madame ES qui a vécu la même situation, déclare à ce propos :

« Avril 2019 → Engagement, sur base de contrats de remplacement, de 2 personnes à mi-temps afin de remplacer 2 personnes ayant sollicité un mi-temps médical qui leur avait été refusé (moi et Madame E) → raison invoquée pour ce refus, entre autres = difficultés de gestion des personnes à mi-temps ».

Les éléments de preuve que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a entendu communiquer au Tribunal afin de justifier une prétendue désorganisation sont extrêmement maigres. L'existence d'une désorganisation et de son ampleur du fait des absences longue durée de Madame E n'est pas démontrée.

4.

Il est en revanche avéré que le service était confronté à une désorganisation structurelle liée à des absences récurrentes et un turn-over important depuis plusieurs années, et à tout le moins depuis l'arrivée de Madame E en 2010 (en qualité de coordinatrice du centre).

Le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS reconnaît lui-même cette réalité puisqu'il indique dans ses conclusions de synthèse :

« En 2016, 5 séances ont eu lieu. L'équipe a commencé à travailler sur le plan stratégique avec des outils méthodologiques. Les séances d'octobre et de décembre ont été consacrées à des difficultés telles que la lourdeur liée au turn-over important dû aux absences de mois en mois et ses conséquences (changement de tâches, départs précipités de remplaçantes car insécurité des contrats de travail, écolages de remplaçantes, etc.).

(...)

En 2019, 4 séances ont eu lieu. Des séances ont été consacrées à la clarification des rôles de chaque travailleur, la performance, les attentes de l'équipe et sur des outils d'évaluation (projets et fonctionnement). La dernière séance a porté sur la gestion de l'absentéisme au centre. (...) »

Madame E produit par ailleurs diverses attestations conformes à l'article 961/1 du Code judiciaire desquelles il ressort que le service était en désorganisation constante et que plusieurs membres du personnel souffraient de l'ambiance de travail défavorable :

- « Nous avons toujours vécu en « état d'urgence ». Il y avait constamment des « feux à éteindre ». (...) Personnellement, j'ai rapidement été épuisée (j'ai dû m'arrêter 2 mois en juin 2013). Comme nous travaillions toutes jusqu'à épuisement et qu'il fallait garantir les activités, dès qu'une de nous était malade, nous culpabilisions de peser sur les collègues. (...) Après une longue absence, j'ai de nouveau été frappée par le stress et l'urgence (...) Nous nous sommes retrouvées à 3 en maladie, en demande de temps partiel médical. Cette situation n'a pas été questionnée par l'institution mais le poids mis sur nous. En entretien de pré-reprise, ce qu'il faudrait pour que je me sente bien et réussisse ma reprise a été rapporté par ma responsable comme une exigence impossible à l'équipe. C'est une façon de faire de notre responsable, Madame B, qui m'est peu à

peu devenue claire (...) C'est très difficile de présenter les faits car il y avait sans cesse, retournement des propos, mise en doute des capacités (...) Une pression constante, des remarques désobligeantes, des compliments qui servent juste à brider les objections... nous sommes nombreuses à avoir travaillé jusqu'à l'épuisement physique et/ou psychique » (Attestation de Madame S. , pièce VI.1 du dossier de Madame E).

- « 2013-2015 → 2 licenciements d'employés du CPF (sur un total de 6 agents) suite à un différent avec la responsable. (...) »

Depuis 2013 jusqu'à fin 2016 → En plus des grossesses , une 3^{ème} collaboratrice est sous certificat médical longue durée depuis fin 2015.

(...) Durant toute la période, et suite aux 2 licenciements, aux différentes grossesses et à la maladie longue durée, engagement de remplaçants non expérimentés (...) EN conséquence, surcharge importante de travail, attribution fluctuante de nouvelles tâches en complément aux tâches habituelles (...)

Du 1/06/2017 au 15/07/2017 → début de mon incapacité de travail longue durée (Burn Out (...))

15/05/2019 → J'apprends le licenciement de ma collègue Madame E jugée inapte, par la médecine du travail, à travailler à temps plein mais ne pouvant reprendre le travail à mi-temps suite au refus de l'employeur. La raison invoquée pour son licenciement, qui lui sera signifié par téléphone est un manque de fiabilité. C'est l'incompréhension et la peur de voir qu'une personne en maladie voulant recommencer à travailler, dans un rythme lui permettant de tenir le coup, est finalement licenciée alors que l'employeur ne lui a pas permis cette reprise.

(...) Je suis finalement déclarée définitivement inapte à reprendre le travail chez cet employeurs » (Attestation de Madame ES , pièce VI.2 du dossier de Madame E).

- « (...) On nous demandait de faire certaines tâches dans des délais très courts. C'était très stressant. (...) J'avais souvent une boule au ventre pour aller travailler. J'entendais parler mes collègues, l'équipe changeait sans cesse et personne ne s'est penché que la cause de tant de mouvement. J'étais en contact avec E , et je savais que ce qu'on me disait d'elle était faux (voulait travailler et de l'autre côté on disait l'inverse). On essayait de nous pousser à bout. (...) La devise « diviser pour mieux régner » avait pris tout son sens, puisque on était beaucoup à vivre un mal être au travail mais on ne s'en parlait pas » J'ai vu de nombreuses collègues quitter le Planning, avec souvent un grand flou avec leur départ. Lorsque j'ai appris le licenciement de , je ressentais de la colère. J'étais choquée, cela n'avait aucun sens à mes yeux (...) L'annonce de son licenciement a été le début de ma réflexion quant à mon changement de voie professionnelle. (...) Je suis partie à l'étranger, et à mon retour, j'ai changé de secteur et je suis partie travailler ailleurs (...) » (Attestation de Madame G , pièce VI.5 du dossier de Madame E).

5.

La question de savoir si les absences pour maladie de Madame E. étaient liées à un traumatisme de son enfance ou si elles étaient en partie dues à l'ambiance de travail néfaste qui existait au sein du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS est sans importance pour déterminer s'il y a eu discrimination sur base de l'état de santé de cette dernière.

Le Tribunal constate toutefois que l'ambiance défavorable qui régnait sur le lieu de travail n'était pas de nature à favoriser un retour serein.

Le Docteur MULLER atteste d'ailleurs du fait que l'incapacité de travail qu'a subie Madame E. (peu importe sa cause initiale) s'est déroulée « *dans un contexte de conditions de travail difficiles et une ambiance de travail néfaste avec répercussion sur son état de santé mental* ». (pièce VI.6 de Madame E.).

Il est donc vain de reprocher à Madame E. une désorganisation du service lorsque d'une part, il n'est pas démontré que l'absence de Madame E. a contribué à désorganiser effectivement le service et que, d'autre part, le service était déjà désorganisé et accusait de nombreux dysfonctionnements depuis des années.

6.

Enfin, à supposer même que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS ait bien poursuivi les buts susvisés, les moyens mis en œuvre semblent disproportionnés.

En licenciant la travailleuse sans avoir recherché une mesure moins dommageable (acceptation d'un mi-temps médical, mise en place d'un trajet de réintégration, entretien individuel préalable, etc.) l'employeur a usé de moyens disproportionnés dans la recherche de solution.

7.

Le Tribunal conclut d'un examen circonstancié des arguments avancés par le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS qu'il ne démontre pas que la distinction directe constatée était objectivement justifiée par un but légitime qui a été recherché et encore moins que le licenciement aurait constitué un moyen approprié et nécessaire de réaliser pareil objectif.

Le licenciement est donc discriminatoire et l'indemnité de protection est due et Madame E. peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération.

Il convient de condamner le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS à lui payer la somme de 21.339,22 euros bruts.

II. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

Puisque le Tribunal décide que le licenciement est discriminatoire, il n'est pas utile de se prononcer sur la demande à titre subsidiaire formulée par Madame E.

III. RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

III.1. En droit

1.

L'article 32/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dispose :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psycho-sociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur (s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail, et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger».

Selon l'article 32/2 de la même loi :

*« § 1er. L'employeur **identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux** au travail et il en **détermine et évalue** les risques.*

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

*§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, **les mesures de prévention nécessaires** pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.*

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

*Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'**employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleurs** qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:*

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32quater, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions

collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes (...) »

2.

Lorsqu'un problème de stress ou de conflit relationnel au travail est identifié et porté à la connaissance de l'employeur, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent inclure, notamment, des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu'à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à une expertise externe¹⁴.

3.

Comme le rappelle à juste titre la Cour de travail de Bruxelles, l'employeur doit répondre de l'adéquation - ou, le cas échéant, de l'absence - des mesures prises.

A défaut, sa responsabilité peut être engagée, le manquement pouvant en effet donner lieu à une indemnisation ou à la résolution judiciaire du contrat, ou encore à un constat d'acte équipollent à rupture dans le chef de l'employeur.

Le travailleur doit, pour obtenir cette indemnisation, non seulement démontrer une faute, mais prouver le préjudice subi et établir un lien de causalité¹⁵.

III.2. En fait

Madame E estime que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS n'a pas respecté ses obligations quant aux mesures de prévention en matière de bien-être au travail.

Elle réclame par conséquent le paiement de dommages et intérêts chiffrés à 2.500 euros pour « *non-gestion des risques psychosociaux* ».

Conformément aux dispositions légales applicables, il lui revient, dans ce cadre, d'apporter la preuve d'une faute, d'un dommage et du lien de causalité entre les deux.

¹⁴ ZOBAS, A., « Dialogue social, risques psychosociaux et harcèlement » in *Risques psychosociaux, harcèlement et violences au travail*, Bruxelles, Larcier, 2016, p.335.

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 26 mai 2020, R.G. 2020/AB/407, www.terralaboris.be.

Le tribunal considère que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a bel et bien respecté ses obligations concernant les mesures de prévention en matière de bien-être au travail.

Tout d'abord, plusieurs plaintes informelles auraient été déposées par divers travailleurs auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux. C'est à tout le moins ce qui est avancé par Madame E [redacted] puisqu'elle indique dans ses conclusions que « plusieurs plaintes informelles ont été déposées par plusieurs des 14 autres membres de l'équipe » et que Madame E [redacted] aurait elle-même déposé une plainte informelle « auprès de son syndicat et ensuite du CPAP ARISTA ».

Ceci témoigne à suffisance du fait que les procédures devant être mises en place, conformément à l'article 32/2 précité de la loi du 4 août 1996 (visant notamment la demande d'intervention psychosociale informelle au conseiller en prévention) étaient accessibles aux travailleurs.

Rien n'indique que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS avait été mis au courant de ces plaintes informelles, qui sont couvertes par l'anonymat.

En 2015, suite à l'interpellation officielle de différents travailleurs dont Madame N. ¹⁶, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS va mettre en place un coaching pour superviser l'équipe. Madame [redacted] F [redacted], coach, est intervenue à raison d'une fois par mois, puis une fois tous les deux mois, durant une période s'étalant de 2015 à 2019.

Madame E [redacted], tout en reconnaissant qu'un tel coaching a bel et bien été mis en place, soutient qu'il « semblerait cependant que [Madame F [redacted] ait des liens amicaux avec Madame B [redacted] ce qui pose des problèmes en termes de neutralité ». Force est toutefois de constater que ces allégations ne sont nullement démontrées.

Enfin et en tout état de cause, Madame E [redacted] ne démontre nullement qu'elle aurait fait part à son employeur de difficultés relationnelles ou de stress qu'elle aurait subi sur le lieu de travail.

Les certificats remis à son employeur faisaient état d'un épuisement et d'une décompensation anxiodépressive.

L'attestation du Docteur MULLER, qui fait état d'une ambiance de travail difficile, est datée du 10 juin 2021, soit bien après le licenciement de Madame E [redacted]. Il n'en ressort nullement que Madame E [redacted] aurait fait part d'un quelconque mal-être à son employeur durant son engagement.

Madame E [redacted] ne peut raisonnablement demander la réparation d'un dommage moral qui découlerait d'une mauvaise gestion des risques psychosociaux par

¹⁶ Ceci est reconnu par Madame E [redacted] dans ses conclusions de synthèse puisqu'elle y indique : « ce n'est pourtant qu'en 2015, par suite d'une interpellation officielle, que la défenderesse a enfin daigné réagir ». Par ailleurs, dans son attestation conforme à l'article 961/1 du Code judiciaire, Madame N. [redacted] déclare « J'ai été employée de 2011 à 2014, sous la Direction de Mme B [redacted] contre laquelle j'ai porté plainte à la médecine du travail suite à la dénonciation de ses agissements » (le Tribunal souligne).

son employeur, dès lors qu'elle reste en défaut de démontrer qu'elle aurait ne serait-ce qu'informé son employeur de prétendus problèmes relationnels vécus au travail.

La demande de dommages et intérêts est non fondée.

IV. ABUS DE DROIT

IV.1. En droit

1.

La partie qui soutient que la rupture est abusive, doit conformément au droit commun rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

2.

Le licenciement ou la démission sont un des modes ordinaires de rupture des conventions à durée indéterminée. Le fait de rompre un contrat n'est pas en soi fautif.

L'exercice normal du droit de licencier n'est pas constitutif, par lui-même d'une faute, au sens des articles 1134 et 1383 du Code civil.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive.

Selon la Cour de cassation, constitue un abus de droit, l'exercice de droits d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ces droits par une personne prudente et diligente¹⁷.

De même, il peut y avoir abus de droit, lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit.¹⁸

Le tribunal du travail de Liège dans un jugement du 23 novembre 2016¹⁹ :

« L'employeur est seul juge de l'opportunité de licencier un travailleur mais cela ne signifie pas qu'il peut licencier sans aucun motif, par pur caprice ou pour des motifs illicites.

L'employeur doit en outre, s'il a des motifs réels de licencier, s'abstenir d'entourer le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

Un manquement à ces règles peut constituer une faute et si le travailleur subit, de par cette faute, un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité de préavis, il peut en réclamer réparation. L'indemnité de préavis indemnise en effet tout dommage, tant matériel que moral, qui résulterait du fait qu'il aurait été mis fin de façon illégale au contrat de travail ».

3.

¹⁷ Cass., 8 février 2001, RG n° C.980470.N ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas., 1996, I., n°66.

¹⁸ Cass., 30 janvier 1992, Pas., 1992, p.546.

¹⁹ RG 15/23 95, disponible sur www.terralabors.be

En ce qui concerne le dommage, il doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer, étant entendu qu'en principe, l'indemnité compensatoire de préavis couvre forfaitairement tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture irrégulière du contrat²⁰.

L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même²¹.

Il convient également de distinguer d'une part l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, qui sanctionne une absence de motifs justifiant raisonnablement le licenciement et d'autre part, les dommages et intérêts pour licenciement abusif qui sanctionnent, eu égard aux circonstances entourant le licenciement, un usage abusif commis par l'employeur de son droit de licencier²².

4.

En vertu du principe de l'audition préalable, le destinataire d'un acte émanant d'une administration qui affecte gravement sa situation personnelle a droit à :

- être informé des faits et de la mesure envisagée ;
- prendre connaissance du dossier ;
- bénéficier d'un délai raisonnable pour préparer sa défense ;
- disposer de l'assistance du conseil de son choix ;
- recevoir la possibilité de faire valoir ses observations sur les faits et la décision envisagée.

Le respect de ce principe s'impose en particulier lorsque la décision est liée à la personne du destinataire ou à son comportement.

Dans un arrêt 89/2017 du 6 juillet 2017²³, la Cour constitutionnelle relève que :

« Le principe audi alteram partem 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 différence objective entre la relation de travail statutaire et la relation de travail contractuelle ne peut justifier, pour les agents d'une autorité publique, une différence de traitement dans l'exercice du droit garanti par le principe de bonne administration audi alteram partem. ».

La cour constitutionnelle reconnaît ainsi que le principe général « *audi alteram partem* » s'impose aux employeurs de la fonction publique tant à l'égard de leur personnel statutaire que contractuel²⁴.

²⁰ Cass., 19 février 1975, *Pas.*, p.622 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.410.

²¹ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

²² B. PATERNOSTRE et M.-C. PATERNOSTRE, « Licenciement manifestement déraisonnable et abus du droit de rupture : cumul des indemnités ? », *Orientations*, 2018/2, p.20.

²³ Voy. en ce sens : CC 6 juillet 2017, n°86/2017, *JLMB*, 2017, p.1700

²⁴ Voy. en ce sens : DE WILDE D'ESTMAEL, J., « L'audition préalable au licenciement dans le secteur public: un partout? », *J.L.M.B.*, 2017, p.1700

En revanche, l'employeur privé n'est soumis à aucune obligation d'audition préalable.

IV.2. En fait

Madame E réclame un montant de 1.000 euros, à titre d'indemnité pour abus de droit en raison des circonstances du licenciement.

Elle estime que le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS aurait :

- manqué à son devoir d'audition préalable ;
- exercé son droit de licenciement de Madame E de manière légère et fautive en retenant un motif fallacieux ;
- licencié Madame E en représailles de sa longue absence pour cause de maladie.

Le Tribunal rappelle tout d'abord que l'obligation d'audition préalable ne s'impose qu'aux employeurs de la fonction publique. Le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS n'a commis aucune faute en n'auditionnant pas Madame E préalablement à son licenciement.

Le Tribunal a jugé que le licenciement de Madame E était discriminatoire.

En revanche, rien n'indique que le motif invoqué par le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS serait fallacieux, ou que le licenciement aurait été décidé dans une optique de représailles.

Le Tribunal est d'avis que l'employeur n'a pas entouré le licenciement de circonstance inutilement dommageable pour le travailleur.

A cours d'un entretien téléphonique du mercredi 15 mai 2019, Madame V a informé Madame E du fait qu'il avait été décidé de procéder à son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement a été confirmé par un courrier et un e-mail envoyés le même jour et annoncé aux travailleurs le lundi 20 mai 2019.

LE CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS a répondu à la demande de motivation de Madame E par un courrier du 10 septembre 2019.

L'employeur n'a pas usé de façon abusive de son droit de licencier.

La demande de Madame E est non fondée.

V. DÉPENS

L'article 1017 du code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète ».

En l'espèce, le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS succombe quasi intégralement.

Il ne sera pas fait suite à sa demande de compensation des dépens de ce fait, la compensation des dépens étant une faculté qui est offerte au juge, et non une obligation.

Le tribunal condamnera cette dernière aux dépens constitués de l'indemnité de procédure fixée, par ailleurs par les deux parties, à la somme de 2.600 euros telle que fixée par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 ainsi qu'à la somme de 20 euros destinée à cofinancer le fonds d'aide juridique de deuxième ligne conformément à la loi du 19 mars 2017 et à l'arrêté royal du 26 avril 2017.

VI. EXÉCUTION PROVISOIRE

1.

Le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS sollicite que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision ou qu'à défaut, la faculté de cantonner lui soit réservée.

2.

L'article 1397 du Code judiciaire dispose que :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

L'exécution provisoire est actuellement de droit, le caractère suspensif des voies de recours devenant l'exception, et devant en conséquence être formellement justifiée.

A l'inverse, la faculté de cantonner est la règle, tandis que l'exclusion du cantonnement constitue l'exception.

3.

En l'espèce, le tribunal considère qu'il n'y a pas lieu de déroger à la règle précitée. Rien ne permet de craindre une exécution provisoire hâtive dans le chef de Madame E' qui est assistée d'un avocat. Par ailleurs, l'inconvénient lié à l'exécution provisoire d'une somme soumise à impôt et/ou à la cotisation sociale est réel et touche les deux parties. Il ne peut cependant suffire à faire exception au principe de l'exécution provisoire, a fortiori lorsqu'il n'est pas invoqué par l'une d'entre elles.

Il ne sera donc pas fait droit à la demande du CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS de faire exception au principe de l'exécution provisoire.

Par contre, il appartient à Madame E' de justifier une demande d'exclusion du cantonnement, ce qu'elle ne fait pas.

Il n'y a donc pas lieu d'exclure la faculté de cantonner en l'espèce.

PAR CES MOTIFS,

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

Le tribunal,

Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS à payer à Madame E :

- la somme de 21.339,22 euros bruts, à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, sur base de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 ;
- à majorer des intérêts au taux légal à dater du 17 mai 2019, jusqu'à complet paiement.

Déboute Madame E du surplus de ses prétentions.

Condamne le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS aux dépens liquidés par Madame Yasmina E à la somme de 2.600 euros, à titre d'indemnité de procédure.

Condamne le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS à la contribution au fonds destiné à cofinancer l'aide juridique de deuxième ligne d'un montant de 20 euros.

Dit le présent jugement exécutoire par provision, la faculté de cantonnement étant maintenue.

Autorise le CENTRE DE PLANNING FAMILIAL FPS à cantonner les sommes dues à la Caisse des dépôts et consignations.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

ROGISTER HELENE,	Juge, présidant la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/03/2022** par **ROGISTER HELENE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **SCHYNS CLARISSE**, Expert, Greffier assumé en application de l'art. 329 du C.J.

La Présidente, les Juges sociaux et le Greffier,

