



Numéro de répertoire : 2022 / 4605
Date du prononcé : 12/12/2022
Numéro de rôle : 21/500/A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : Définitif

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :
---	---

Tribunal du travail de Liège Division Namur

2^{ème} chambre

Jugement

En cause de :**Monsieur T**

partie demanderesse, comparaisant par Maître

Contre :**LA POLYONE BELGIUM sa** , (BCE: 0401.430.738), dont le siège social est établi à 5330 ASSESSE, rue Melville Wilson, 2

partie défenderesse, comparaisant par Maître

Indications de procédure :

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 1^{er} juillet 2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 2 décembre 2022 en application de l'article 747 §1^{er} du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 2 novembre 2022, en date relais, et une ordonnance de distribution du 3 novembre 2022 qui fixe la cause au 14 novembre 2022, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 janvier 2022 et 15 décembre 2022
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 4 avril 2022
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 13 juin 2022
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 9 août 2022
- les conclusions de additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 septembre 2022
- les dossiers de pièces des parties,
- le procès-verbal d'audience.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 14 novembre 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

Objet de la demande :

En ses dernières conclusions, le demandeur postule la condamnation de la partie défenderesse :

- Au paiement d'une indemnité de 17 semaines de rémunération en raison du caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, soit 26.208,52 Euros;
- Au paiement d'une indemnité de 6 mois de rémunération en réparation du préjudice résultant du refus d'aménagements raisonnables, soit 40.083,61 Euros;
- Au paiement d'une indemnité de 6 mois de rémunération en raison du préjudice résultant de la discrimination fondée sur l'état de santé, soit 40.083,61 Euros;

- Au paiement d'une somme forfaitaire de 2.500 Euros en réparation du dommage qui résulte de l'absence de mise en œuvre des dispositifs de prévention de la charge psychosociale au travail;
- Au paiement d'un Euro provisionnel au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis restant dû, à concurrence d'un montant provisionnel de 5.674,45 Euros brut;
- Au paiement d'un Euro provisionnel au titre de toute somme restant due du fait de la relation de travail.

Par le biais de ses conclusions, la partie défenderesse au principal forme une demande reconventionnelle par laquelle elle postule la condamnation du demandeur au remboursement de 4 semaines de rémunération au titre d'outplacement.

Les faits :

Le demandeur a été engagé en qualité d'«Analytical Specialist» par la branche belge de la société défenderesse, par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, qui a débuté le 1^{er} juin 2012.

La défenderesse est active dans la vente de matériaux et composés polymères.

Cette société comporte des structures en Belgique (structure développement), à Luxembourg (siège social), en Allemagne (structure production), en Chine et aux Etats-Unis.

Le demandeur a été affecté à la fonction de «Lead ADTS (Advanced Development Technical Service) au sein du département Colorant Chromatics Group en 2018.

Les tâches initialement confiées au demandeur étaient les suivantes :

- Management des techniciens : gestion générale de l'équipe basée à Assesse, en ce compris réception et distribution des demandes techniques des clients, dites « CADR (color additives design request) » et la coordination du travail quotidien des techniciens ;
- Support technique clientèle : visites aux clients basés en Europe, notamment en cas de plaintes ;
- Support de l'usine située en Allemagne (en l'absence des Plant et Quality Manager) ;
- Gestion technique des réclamations clients.

Les tâches du demandeur ont évolué en 2019, notamment en volume, ce qui a généré une importante surcharge de travail dans son chef.

L'équipe s'étoffe en 2019, mais avec des analyses opposées des parties : l'employeur exprime soulager le demandeur par divers engagements (alors que des absences rendaient de toute façon de nouveaux recrutements indispensables), alors que le demandeur considère qu'il a eu une équipe plus importante à gérer, ce qui a encore majoré la pression ressentie.

Par un mail du 22 août 2019, le demandeur a signalé la situation de surcharge de travail dans laquelle il se trouvait à sa hiérarchie :

«

Nous courons depuis déjà quelques mois, et le rythme continue à augmenter. Il faut se rendre à l'évidence, cette situation n'est pas tenable, il n'est pas possible de faire correctement son travail dans cette spirale infernale.

Toute l'équipe est à fond, mais cela ne suffit pas. La décision a été prise de ne pas remplacer lors de son congé maternité, on ne va pas revenir sur ce point mais aujourd'hui il faut assumer cette décision, on ne peut pas tout faire.

Cela reste tout de même difficile à expliquer pour moi étant donné que le message a toujours été clair : supporter efficacement le business HTP en vue de son expansion.

Notre effectif actuel au labo ne nous permet de faire face à l'augmentation des demandes de l'équipe sales, tout en comblant les trous chez Comptek (toujours pas de quality supervisor ni de plant manager). Cela devient également compliqué de donner un support efficace auprès de nos clients et de donner notre support à Comptek pour gérer les complaints. Quand on tire sur la corde Elle casse, raison pour laquelle j'officialise mon signal d'alarme.

Au vu des divers urgences actuelles et des CADRs qui se trouvent en attente voici ce que je te propose de communiquer à l'équipe sales :

-A partir de ce jour : pour tout nouveau CADR qui rentre dans le système, le délai sera de 4 semaines à partir du moment où nous avons toutes les informations et toutes les matières. Dans le cas d'une demande jugée urgente, qui nécessite donc un délai inférieur à 1 mois, et toi devront prendre la décision de passer cette demande en priorité en fonction du business.

-Je ne participerai pas à des visites clients avant début Octobre (hormis Redel où Je me suis déjà engagé pour fin septembre). Apparemment le mois de Septembre sera focalisé sur des visites clients HTP (programme sales spécifique ?), j'ai déjà reçu des sollicitations de la part de (divers clients en Allemagne) et (F.). Je te propose également une revue de tous les CADRs en début de semaine prochaine (je viens de t'envoyer une invitation) pour déterminer les délais de réalisation pour chaque CADR afin d'en informer l'équipe sales.

*A ta disposition pour en discuter demain si nécessaire,
Merci, ... »*

Suite à ce message, il a été entendu dans le cadre d'un entretien oral à la fin du mois de septembre 2019, soit un mois après son mail du 22 août 2019.

Madame D. expose les éléments suivants par rapport à cet entretien (pièce 27 du dossier de la partie adverse) :

« Suite à un email de Monsieur T. du mois d'août 2019 où ce dernier se plaignant d'une charge de travail trop importante, j'ai pris l'initiative de rencontrer ce dernier courant septembre 2019 afin de discuter de son mal-être, de la situation et de qui pourrait être fait pour y remédier. Lors de cet entretien, je lui ai encouragé à venir me trouver en personne afin de discuter de ce type de problèmes à l'avenir et de privilégier une communication verbale en vue de trouver des solutions. Je lui ai expliqué comprendre la situation pour laquelle nous mettrions en place des solutions (et avions par ailleurs déjà commencé à le faire). Cette situation est enfin caractéristique de toute organisation en cours d'évolution et concernait tous les niveaux de l'entreprise. Des actions seraient notamment mises en place pour prioriser ses tâches ... ».

La réponse de Madame D. est jugée inefficace par le demandeur.

La partie défenderesse énumère toute une série d'initiatives prises dans les mois suivants (dont des engagements).

Le demandeur conteste l'adéquation de celles-ci, à tout le moins, en ce qui concerne le rééquilibrage de sa fonction, et donc, une amélioration de sa charge psychosociale au travail.

Le 18.02.2020, le demandeur est placé en incapacité de travail, et il en partage la cause : un burnout ayant des causes professionnelles.

Vu les circonstances, les parties vont rester plusieurs mois sans contact.

Le 12 novembre 2020, le demandeur reprend contact avec employeur.

Le message est formulé comme suit:

«Bonjour.

J'espère que tout va bien pour toi dans cette période si particulière. Je m'excuse pour le silence radio depuis mon arrêt, mon médecin m'a diagnostiqué un épuisement professionnel au mois de février et je n'étais pas apte à prendre contact avec toi jusqu'à aujourd'hui.

Après plusieurs mois extrêmement difficiles, je me sens mieux physiquement et je note enfin une amélioration au niveau de la concentration. Mon médecin m'a donné un accord verbal pour une reprise du travail en mi-temps médical à partir de janvier 2021 sous certaines conditions.

J'aurais voulu en parler avec toi, je tiens à ce que cette discussion soit confidentielle (one to one).

Pourrait-on envisager une visioconférence (skype ou zoom?) dans le courant de la semaine 48? (entre le 23.11 et le 27.11)»

Le 13 novembre 2020, le manager RH a.i.a répondu comme suit :

« Je te remercie de ton mail et me réjouis de constater que les choses évoluent dans le bon sens, même si du chemin reste visiblement encore à faire.

Ok pour une discussion, je t'envoie une invitation pour le 24/11 à 11h30»

Les parties se sont rencontrées, et le demandeur a annoncé que son incapacité était en voie de s'achever et a sollicité de possibles aménagements de sa fonction dans le cadre de sa reprise.

Le demandeur explique que la demande d'aménagement de son temps de travail, puis de sa fonction s'inscrivait dans la perspective d'une reprise progressive.

N'ayant plus de nouvelles de son employeur, le demandeur a sollicité un nouveau rendez-vous le 10 décembre 2020. Le manager RH a fixé un rendez-vous au 15 décembre.

Ce rendez-vous a été annulé en dernière minute par le manager RH et a été postposé au 17 décembre 2020.

Le demandeur a été licencié à cette date.

Le demandeur explique que les documents sociaux et décomptes relatifs au licenciement n'ont pas été délivrés dans la foulée de la rupture du contrat de travail, ce qui l'a mis en difficultés.

Après en avoir fait la demande le 11 janvier 2021, le C4 a été finalement décerné le 12 janvier 2021, il mentionne comme motif du licenciement : « absences tendant à perturber l'organisation du travail + réorganisation du service ».

Par un courrier du 15 janvier 2021, adressé par le biais de son conseil, Monsieur T a sollicité une explication quant aux motifs de son licenciement sur base de la CCT 109.

Il a également demandé à pouvoir bénéficier d'un outplacement, ce qui ne lui avait pas été proposé initialement.

Par lettre du 19 janvier 2021, une offre d'outplacement lui a été faite, qui n'a finalement pas pu être concrétisée pour des raisons liées à son état de santé, explique-t-il en ses conclusions.

Le 17 février 2021, l'employeur a notifié les motifs du licenciement :

« Je fais suite à votre courrier du 15 janvier 2021 dont objet et références spécifiés ci-dessus.

La motivation du licenciement de votre client peut être décrite comme suit Monsieur T. occupait la fonction de « Lead ADTS » au sein du département « CCG », ce qui englobait essentiellement les responsabilités suivantes jusqu'à la date de son départ en maladie (19 février 2020):

-Coordination du travail quotidien des techniciens-Support technique clientèle-support usine Comptek1.

L'absence de Monsieur T. depuis le 19 février 2020 nous a obligé à réorganiser les fonctions et responsabilités de ce dernier de la manière suivante

-Coordination du travail quotidien des techniciens

Cette tâche a dû être répartie sur notre équipe mondiale avec une plateforme digitale d'échanges d'informations et de planning à double entrée (du et vers le laboratoire) qui permet l'accélération de l'accès à l'information pour l'équipe globale et ne nécessite plus une gestion quotidienne mais une planification hebdomadaire avec en plus une grande autonomie pour nos techniciens.

-Support technique clientèle

Cette partie de la fonction a été transférée à nos collègues allemands (M. B étant le support local du site a repris le support technique en urgence pour les clients afin d'assurer la continuité du business). En effet, la majorité de notre clientèle étant en Allemagne, il a été nécessaire de répartir ces tâches dans ce pays pour des raisons linguistiques.

-Support usine Comptek

Des formations techniques ont dû être mises en place pour rendre le personnel de l'usine plus autonome. De plus, un processus de transfert technologique a été mis en place pour les nouvelles formules à produire ne nécessitant plus de support technique usine de manière réactive.

Le département qualité a également repris des tâches initialement couvertes par Monsieur T., notamment la gestion technique des réclamations clients en direct.

Ce changement d'organisation a été progressivement mis en place dans le courant de l'année 2020 avec la réserve liée à l'incertitude d'un éventuel retour de Monsieur T. dont la prolongation de l'incapacité était le plus souvent confirmée de mois en mois, à la toute dernière minute et / ou avec retard.

2. Il est important de souligner que Monsieur T. n'a pas été remplacé et aucun projet n'est prévu en ce sens.

3. Parallèlement à la problématique en lien avec l'absence de Monsieur T., « PolyOne corporation » a acquis son concurrent « Clariant MB » durant l'été 2020, ce qui a entraîné la nécessité de réfléchir à de nouvelles synergies dans le monde, et notamment en Europe.

Dans ce contexte, une intégration globale de la partie EP/HTR en lien avec les activités de CCG a également inclus de nouveaux modes opératoires.

4. Vous avancez que votre client aurait été victime de discrimination en raison de son état de santé consécutivement à ce qu'il a « évoqué la possibilité de reprendre le travail suite à une incapacité de longue durée ». Cette allégation est contraire à la réalité et se doit d'être replacée dans son contexte. Celui-ci nous a contacté par téléphone le 24 novembre 2020 pour nous expliquer qu'il envisageait de reprendre le travail mais qu'il ne souhaitait pas continuer à travailler dans la même fonction ni sous l'autorité du même responsable (1).

Dans l'hypothèse où il reprendrait le travail, il ne pourrait plus non plus l'envisager sur base d'un horaire de travail à temps plein. Il nous a alors demandé de nous enquérir de l'existence d'autres postes correspondant à ces critères et reprendrait contact avec nous ultérieurement afin de discuter de cette possibilité.

Vous conviendrez que ces exigences, leur nombre et leur importance dénaturaient complètement le contrat de travail qui nous liait à Monsieur T.

Nous lui avons cependant répondu qu'il n'y avait à priori que peu de chances de lui trouver un autre poste correspondant aux critères évoqués d'une part, et correspondant à ses compétences et qualifications d'autre part. Le contexte actuel a en effet eu comme conséquence la quasi-absence d'ouverture de postes ces derniers mois et nous a même obligé à mettre fin aux contrats de certains de nos travailleurs. D'autres projets d'ouverture de postes ont également été abandonnés, y compris pour CCG, par exemple le poste « Technology Associate / Laboratory technician ». Celui-ci nous a fait parvenir son cv le 27 novembre 2020 et nous a demandé un nouvel entretien.»

Vu les nouvelles modalités d'organisation et l'impossibilité de pouvoir rencontrer ses demandes d'aménagement de son contrat de travail, nous lui avons annoncé le 17 décembre 2020 son licenciement. Vous observerez par ailleurs que Monsieur T. n'a jamais initié un trajet de réintégration en vue d'un éventuel reclassement.

Dans ce contexte, le prétendu caractère discriminatoire du licenciement de Monsieur T ne résiste pas à l'analyse. Ces graves accusations de discrimination dénuées de tout fondement sont d'ailleurs en totale opposition avec les valeurs de l'entreprise.

Enfin, je vous confirme qu'il a été mis fin au contrat d'assurance groupe et hospitalisation, comme prévu par la loi. Vous trouverez en pièce 7 une attestation relative à la fin du contrat d'assurance hospitalisation.

Un courrier lui a également récemment été envoyé au sujet de son assurance groupe (AG). Vous trouverez en pièce jointe copie du décompte de sortie de votre client. Vous noterez qu'une proposition d'outplacement a récemment été transmise à votre client. ... ».

Le demandeur conteste les motifs de licenciement avancés par son ancien employeur.

Discussion :

1. Licenciement manifestement déraisonnable :

En application de la convention collective de travail numéro 109, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Selon l'article 8 de la convention collective de travail numéro 109, le licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement qui est sans lien avec l'aptitude du travailleur, son comportement, ou encore les nécessités économiques de l'entreprise.

Au niveau de l'étendue du contrôle du juge, le commentaire de la convention collective de travail est très clair : le terme « manifestement » indique que le juge est astreint à une grande réserve et que son pouvoir est limité à un contrôle marginal : l'employeur n'est sanctionné que s'il apparaît évident qu'un employeur normalement diligent et prudent n'aurait pas pris la même décision. À la différence de ce qu'il peut faire en cas de licenciement pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qui considère comme une difficulté¹.

L'article 10 répartit la charge de la preuve comme suit :

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

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.

- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »

Dans le présent dossier, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement, de sorte que la charge de la preuve est partagée entre les parties, chacune devant prouver les faits qu'elle allègue.

L'employeur donne deux motifs de licenciement de la partie demanderesse : d'une part la désorganisation du travail suite à son absence prolongée, et d'autre part la réorganisation de l'entreprise.

Le premier motif manque cruellement de fondement au moment où l'employeur prend la décision de rupture du contrat de travail, puisque selon les dires mêmes de l'employeur, le travail a été réorganisé suite à l'absence du demandeur.

Il est donc un peu particulier de lui reprocher la désorganisation du travail, alors qu'en même temps l'employeur explique qu'il n'a plus besoin des services du demandeur, vu la réorganisation de l'entreprise.

Le premier motif manque dès lors de fondement.

Le second motif est celui de la réorganisation de l'entreprise.

Il est problématique que la partie défenderesse ne dépose pas la décision de l'organe compétent au sein de l'organisation qui a décidé la suppression du poste du demandeur, via la réorganisation du travail afférente à cette fonction, entre d'autres entités au sein de l'entreprise.

Il faut toutefois constater que la réorganisation au sein de l'entreprise est crédible à partir du moment où dès 2019 des initiatives de réorganisation ont été prises (notamment via des nouveaux engagements, et le recours à une plate-forme digitale), alors que d'autre part la société défenderesse a absorbé un concurrent, ce qui génère naturellement une réorganisation de la répartition du travail au sein de cette plus grande quantité.

Un élément important dans l'appréciation du tribunal est naturellement la constatation que la partie demanderesse n'a pas été remplacée depuis son licenciement.

La partie demanderesse ne le conteste pas.

¹ Manuel de droit au travail, J.CLESSE et F. KEFER, Larcler 2^{ème} édition, n°495, p.464.

Dans ce contexte, et alors que le courrier de congé explicite bien comment les fonctions du demandeur ont été réparties, la réorganisation du service peut être matériellement considérée comme établie dans les faits.

La manière dont l'organisation de l'entreprise est modifiée effectivement (qu'elle soit efficace ou pas), ressort du pouvoir patronal d'organiser le travail comme il l'entend.

Le tribunal n'a donc pas à porter d'appréciation sur la qualité de la réorganisation en tant que telle.

Cette réorganisation du travail au sein de l'entreprise est objectivée à suffisance de droit, et ce faisant, le licenciement du demandeur ne peut être considéré comme manifestement déraisonnable.

Ce chef de demande est dès lors sans fondement.

2. indemnité de 6 mois de rémunération en réparation du préjudice résultant du refus d'aménagements raisonnables :

Selon le courrier de l'employeur du 17.02.2021, motivant le congé :

« ... Vu les nouvelles modalités d'organisation et l'impossibilité de pouvoir rencontrer ses demandes d'aménagement de son contrat de travail, nous lui avons annoncé le 17 décembre 2020 son licenciement. Vous observerez par ailleurs que Monsieur T. n'a jamais initié un trajet de réintégration en vue d'un éventuel reclassement... »

À côté de la réorganisation de service, il semble donc bien, selon l'employeur, que de manière cumulative, la fin de la rupture de la relation de travail soit due à l'impossibilité de pouvoir rencontrer les demandes d'aménagement de travail sollicitées par le demandeur, dans l'optique de sa reprise, et même en l'absence d'initiation d'un trajet de réintégration.

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007, reprend bien dans son énumération des discriminations, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables au bénéfice des personnes handicapées, cette notion de handicap devant être analysé à l'aune de l'article 5 de la directive 2000/78, soit largement, notamment à une personne atteinte de limitation physique, mentale ou psychique dont l'interaction avec les diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle²...

Il faut d'autre part constater que si la partie demanderesse voyait son état s'améliorer au moment de son licenciement (passant d'une incapacité totale de plusieurs mois, à une initiative de reprise du travail à temps partiel, et à certaines conditions), aucune analyse médicale n'est déposée qui aurait permis d'avoir une idée sur la durée encore nécessaire avant de revenir à une capacité de travail pleine et entière.

En application de l'article 28 de la loi du 10 janvier 2007, lorsqu'une personne établit la vraisemblance d'une discrimination, il appartient à l'employeur de prouver l'absence de celle-ci.

La vraisemblance d'une discrimination fondée sur l'absence d'aménagements raisonnables est d'autant plus établie qu'elle ressort du courrier du 17 février 2021 rédigé par l'employeur, qui fait clairement référence à l'impossibilité de pouvoir rencontrer les demandes d'aménagement sollicitées par le demandeur.

Ces aménagements étaient-ils impossibles, ou difficilement réalisables ?

² CJUE 11.04.2013 Jette Ring v DAB(335/11).

Cela est bien difficile à dire, à partir du moment où les attentes de la partie demanderesse concernant sa demande de réintégration n'ont même pas été clairement exprimées, et par exemple actées dans un procès-verbal.

Tout au plus sait-on qu'une première rencontre a eu lieu entre le demandeur et une personne responsable des ressources humaines.

Rien ne semble avoir été formalisé suite à cette rencontre.

À l'initiative du demandeur, une seconde rencontre a été programmée en date du 15 décembre 2020, que l'employeur a annulé, pour procéder à son licenciement en date du 17 décembre.

Le moins qu'on puisse constater est l'absence totale de concertation pour tenter de trouver une solution permettant au demandeur de réintégrer son travail, dans les conditions accessibles à l'employeur, ne serait-ce même que de manière échelonnée dans le temps.

La circonstance que la partie demanderesse n'ait pas initié la procédure trajet de réintégration n'est naturellement synonyme pour l'employeur de l'autorisation de tout faire, y compris de licencier un membre du personnel, sur base d'un critère protégé, sans se donner la possibilité de savoir si les aménagements sollicités étaient impossibles ou difficilement réalisables.

L'empressement de l'employeur à mettre fin à la relation de travail, avant même qu'une réunion déjà programmée ne puisse se tenir, ayant pour objet la discussion des conditions de reprise du travail de la partie demanderesse est objectivement inexpliquée, si ce n'est la volonté délibérée de ne pas « s'encombrer » avec l'aménagement des conditions de travail.

Une fois de plus, le critère en question étant protégé par la loi du 10 mai 2007, ce comportement est constitutif d'une discrimination, en ce que l'employeur n'établit pas que le demandeur avait effectivement des exigences impossibles ou difficilement réalisables.

La discrimination étant établie, une indemnité de 6 mois de rémunération³ est due au bénéfice du demandeur.

Les parties s'opposent sur le montant de la rémunération, le demandeur réclamant 40.083,61€ à titre d'indemnisation (6 mois de rémunération), alors que l'employeur ramène cette même évaluation à 34.642,94 € bruts.

Les parties n'expliquent pas davantage cette différence d'évaluation.

Le montant brut de 34.642,94 € sera donc octroyé à titre provisionnel.

3. Payement d'une indemnité de 6 mois de rémunération en raison du préjudice résultant de la discrimination fondée sur l'état de santé, soit 40.083,61 Euros :

Avant d'entamer l'analyse de ce point, encore faut-il que celui-ci puisse éventuellement déboucher sur une indemnisation distincte de celle précédemment octroyée.

Dans un récent arrêt du 3 novembre 2022⁴, la cour du travail de Liège rappelle que le cumul de différentes indemnités est possible et s'il n'est pas légalement ou conventionnellement prohibé, et si l'indemnisation a une finalité différente, et répare un préjudice distinct.

³ Le question de la limitation de l'indemnisation (par exemple sur base de la pluralité des motifs du licenciement) n'est pas abordée par les parties.

⁴ C.T. Lg, ch 2B, 03.00.2022, RG 18/1147 A

Dans le présent dossier, une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération est octroyée du chef d'une discrimination fondée sur l'absence de mise sur pied par l'employeur de mesures de reprise du travail, qui n'étaient ni impossibles, ni manifestement déraisonnables.

Cette discrimination ayant été constatée, aucune explication n'est donnée sur le fait qu'une discrimination fondée sur l'état de santé de la partie demanderesse indemniserait un autre préjudice distinct.

Dans ce contexte, il ne semble pas utile d'analyser si le comportement de l'employeur était doublement discriminant, puisqu'il n'est pas établi à suffisance de droit une indemnisation complémentaire serait possible sur ce chef de demande.

La demande est dès lors non fondée.

4. Paiement d'une somme forfaitaire de 2.500 Euros en réparation du dommage qui résulte de l'absence de mise en œuvre des dispositifs de prévention de la charge psychosociale au travail :

En se basant sur le code du bien-être au travail, le demandeur considère que l'employeur a commis une faute en ne réagissant pas de manière ciblée et efficace suite à l'appel à l'aide lancé par mail du 22 août 2019.

Il est notamment reproché à l'employeur de ne pas avoir redirigé le demandeur vers la personne de confiance, qui aurait permis éventuellement une prise en charge individualisée de son mal-être au travail.

Il est également reproché le retard d'intervention de Madame D (rendez-vous un mois après le mail).

L'indemnisation est postulée sur base du droit commun, et donc le demandeur a la charge de la preuve d'une faute en lien causal avec un préjudice distinct.

Il n'est pas contesté par le demandeur, questionné à cet égard à l'audience publique, que les coordonnées de la personne de confiance ont bien été renseignées, ne serait-ce que via la communication du règlement de travail.

Autrement dit, si l'employeur n'a pas renvoyé le demandeur vers la personne de confiance en matière de gestion des risques psychosociaux au travail, il n'est pas non plus contesté que le demandeur avait les informations nécessaires et suffisantes pour prendre l'initiative de contacter de lui-même le conseiller en prévention concernant les risques psychosociaux au travail.

Il n'est donc nullement acquis qu'une information complémentaire et redondante de la part de l'employeur aurait décidé le demandeur à contacter le conseiller en prévention, suite à la situation qu'il vivait au travail.

Par ailleurs, le message du demandeur a bel et bien été suivi d'un entretien, alors qu'au moment de cet entretien, le demandeur avait toujours sa pleine capacité de travail.

Le fait que celui-ci ait eu lieu éventuellement plus tôt, ne permet pas de considérer que l'évolution de la situation du demandeur aurait été modifiée, surtout à partir du moment où celui-ci considère que les mesures prises par l'employeur ont été inefficaces.

Cela a-t-il été le cas ?

Le tribunal est sans élément tangible pour considérer que l'employeur a commis une faute en adoptant des mesures que n'auraient pas adoptées un autre employeur diligent et prudent confronté aux mêmes circonstances.

S'il n'est donc pas impossible qu'une autre gestion des difficultés rencontrées dans l'entreprise aurait pu déboucher sur une meilleure évolution de la situation demandeur, cette éventualité n'est qu'une hypothèse, qui n'a rien d'une certitude au moment de la clôture des débats en instance.

Par ailleurs, le burnout du demandeur peut être dû à des causes plures.

Le tribunal est sans certitude suffisante sur le lien causal éventuel entre des mesures adoptées par l'employeur qui auraient été éventuellement inefficaces, et qui auraient causé un préjudice propre et distinct au demandeur.

Le demandeur échoue dans sa charge probatoire sur ce chef de demande.

5. Le surplus des demandes :

Le surplus des demandes sera réservés, et ce sens qu'elles présupposent que la question du montant exacte de la rémunération de la partie demanderesse puisse être effectivement tranchée, suite à une mise en état contradictoire, et précise ce cette question spécifique, ce qui n'est pas le cas au moment de la clôture des débats en instance.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Le tribunal dit les demandes recevables, et partiellement fondées.

Ce fait :

- Déclare la demande relative à l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée ;
- déclare la demande relative à la discrimination fondée sur le refus d'aménagements raisonnables fondée à concurrence d'un montant provisionnel de 34.642,94 € ;
- déclare la demande relative à la discrimination fondée sur l'état de santé non fondée en l'absence de preuve d'un préjudice distinct ;
- déclare la demande de dommages-intérêts relative à des manquements en matière de bien-être au travail non fondée, faute de preuves suffisantes.
- Réserve l'intégralité des autres chefs de demande, dans l'attente de meilleures instructions par les parties.
- Réserve à statuer sur les dépens.
- Renvoie le dossier au rôle afin de permettre aux parties de poursuivre l'instruction des points restant pendant dans le litige.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège division Namur, composée de :

Monsieur	président du siège,
Madame	juge social représentant les employeurs
Monsieur	juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de **Monsieur** greffier assumé.

Le greffier assumé

Les juges sociaux

Le Juge président la chambre

Et prononcé en langue française à l'audience du ~~douze~~ **douze** ~~décembre~~ **décembre** ~~deux mille vingt-deux~~, par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège-division Namur, siégeant au Palais de Justice de Namur, **Monsieur**, président de division, assisté de **Monsieur** greffier assumé, qui signent ci-dessous.

Le Greffier assumé

Le juge président la chambre