

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 26 AVRIL 2021

3^e chambre

EN CAUSE

Madame S. S.,
Domiciliée (...);

Partie demanderesse, comparaisant par Me Etienne PIRET, avocat ;

CONTRE

La S.A. BPOST, BCE (...),
Dont le siège social est établi à (...),

Partie défenderesse, comparaisant par Me Chris VAN OLMEN et Gautier BUSSCHAERT, avocats,

I. La procédure :

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 24.02.2021 ; elles n'ont pas pu être conciliées ;

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

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

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 03.12.2018,
- l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail francophone de Bruxelles sur base de l'article 747 CJ, fixant les dates de dépôt des conclusions et de plaidoiries, du 08.01.2019,
- les conclusions de la défenderesse du 08.04.2019,

- les conclusions de la demanderesse du 08.07.2019, les conclusions de la défenderesse du 08.10.2019,
- le renvoi au rôle de l'affaire le 25.05.2020,
- l'ordonnance du 06.07.2020 fixant un nouveau calendrier de conclusions,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse du 14.09.2020,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la demanderesse du 25.11.2020,
- les conclusions de synthèse de la défenderesse du 26.01.2021,
- les dossiers de pièces déposés par les parties ;

II. L'objet de la demande :

- La partie demanderesse, par la présente action, sollicite du Tribunal de condamner la défenderesse à lui payer les sommes suivantes :

A) la somme de 55.918,55 EUR à titre d'indemnité (forfaitaire) prévue par l'article 18, §2, 2° de la loi du 10.05.2007 du chef de discrimination en raison de l'état de santé actuel ou futur et/ou du chef de discrimination en raison du handicap dont la demanderesse aurait été victime par le fait de son licenciement, somme à majorer des intérêts au taux légal, à dater du 13.12.2017,

B) la somme de 36.562,13 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif au titre d'indemnisation des préjudices (en particulier moraux), subis par la demanderesse en raison du caractère manifestement déraisonnable et/ou abusif de son licenciement, distinctement des préjudices couverts par ses droits à indemnité compensatoire de préavis et à l'indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, somme à majorer des intérêts au taux légal à dater du 13.12.2017,

C) la somme provisionnelle de 1,00 EUR du chef de toutes autres sommes dues par la défenderesse à la demanderesse, tant ex contractu qu'ex delicto, du chef tant de l'exécution que de l'inexécution de la cessation du contrat de travail entre parties, sous réserve de majoration en cours d'instance, somme à majorer des intérêts au tax légal depuis le 01.01.2016 :

Elle sollicite également la condamnation de la défenderesse aux intérêts et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure et frais de requête ;

- La partie défenderesse conteste les demandes et sollicite du tribunal que les demandes soient déclarées non fondées et de condamner la demanderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 3.600,00 EUR (montant de base) ;

III. Les faits :

- La partie demanderesse est entrée au service de la S.A. BPOST le 01.06.2007, en qualité de « Senior Financial Controller » (Finance & Accounting — Financial Services) (pièce A.1 défenderesse) ;

Jusqu'au 31.12.2014, elle a assuré la fonction d'Expert International Financial Reporting Standards 'IFRS) (catégorie 2.3) ; il s'agit, selon ce qui a été dit à l'audience, d'une fonction d'expert et non d'une fonction exécutive ; la description en est faite dans les conclusions de la défenderesse (pièce A.2) ;

En 2013 et 2014, elle a obtenu les scores de 3/5 pour l'évaluation de ses objectifs (pièce A.24 défenderesse), ce qui signifie, selon BPOST, que ces derniers étaient atteints sans toutefois que la demanderesse ne se distingue particulièrement ;

A partir du 01.01.2015, elle assura la fonction de « Manager Accounting & Control », fonction de management, passant de la catégorie 2.3 à une fonction supérieure de catégorie 3.1; il s'agissait d'une fonction plus exécutive, elle avait une équipe à gérer et a obtenu, dans cette fonction, le rôle de Finance Director Europe Subs ; plus particulièrement, elle exerçait le rôle de directrice financière pour les filiales européennes dans le département international de la défenderesse ;

Dans le cadre de cette fonction, qui était localisée à Londres, elle devait s'assurer que le reporting financier mensuel du Groupe BPOST et de ses filiales respecte les délais fixés, les normes de qualité requises et les règles Corporate du groupe, assurer la clôture annuelle de BPOST et de ses filiales approuvée par les auditeurs, conformément à certaines normes, superviser le programme de transformation au sein du département de la comptabilité et du contrôle financier, fournir une fonction de soutien et des services financiers à la communauté financière du Groupe BPOST concernant l'analyse et l'interprétation de l'information financière, assurer le suivi du processus de justification des comptes au sein de F&A, diriger les employés du département de la comptabilité et du contrôle financier (pièce A.3) ;

En mai 2015, elle a reçu une prime exceptionnelle de 5.000,00 EUR en raison du soutien qu'elle a apporté à Madame S. dans le cadre du projet « Asie », soutien qui mena, deux fois, la demanderesse à Hong-Kong ; cette prime n'est toutefois pas liée à un indice de performance quelconque ni n'est liée à l'exécution de ses nouvelles fonctions à Londres (pièce A.25 défenderesse) ;

Pour la défenderesse, la demanderesse ne s'est pas révélée à la hauteur de ses attentes et n'avait pas les épaules pour endosser sa nouvelles fonction à Londres et les responsabilités inhérentes à la catégorie de fonction 3.1; en effet, son évaluation du 26.04.2016 portant sur l'année 2015, soit la période où elle a exercé la fonction de « Manager Accounting & Control »" (catégorie 3.1) précise que (pièce A.5) :

« 1. Valeurs BPOST :

S. travaille de manière indépendante (...)

Elle n'est pas toujours très positive, et je n'avais pas l'impression qu'elle était heureuse dans sa fonction (et qu'elle appréciait tous les aspects de celle-ci). Elle est également motivée par une frustration due à l'incompétence (perçue) des personnes, par exemple le manque de connaissances dans les processus E2E (...)

2. Compétences générales requises pour la fonction :

Aptitudes à la communication, à la persuasion et au conseil.

Il est plus facile pour S. d'exprimer son opinion lors d'une réunion plus restreinte (ou réunions en tête-à-tête) que dans un grand groupe avec plusieurs départements. Par exemple, je regrette qu'elle ne se soit pas exprimée lors des réunions européennes. Certains de ses collègues au Royaume-Uni m'ont dit qu'il est difficile pour elle de communiquer car elle est sous pression ; elle semble être très stressée. Bon rôle stimulant; S. soulève des questions sur les décisions et la stratégie de l'entreprise. Malheureusement, elle n'a pas suffisamment de « voix », de crédibilité et d'adhésion au sein de l'entreprise pour avoir un impact. Il est difficile de changer la perception de sa valeur dans l'entreprise (surtout au Royaume- Uni) » ;

La partie défenderesse explique que la demanderesse travaillait dans un contexte anglophone et donc dans la langue anglaise, qui n'est pas sa langue maternelle ;

En ce qui concerne ses compétences en planification et analyse financières, ses analyses pour son manager supérieur étaient, pour la plupart, encore des rapports ; l'évaluation se poursuit comme suit :

« Compétences en gestion :

o C'est la première fonction de S. au sein de BPOST dans laquelle elle dirige une équipe. De plus, ce n'est pas très facile car les gens sont situés aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, tandis qu'elle vit en Belgique. Elle passe la plupart de son temps aux Pays-Bas et au Royaume-Unis.

o Les membres de son équipes sont des comptables opérationnels et pas toujours les personnes les plus chevronnées.

o Au cours de l'année, elle a essayé d'avoir plus de réunions en tête-à-tête avec son personnel, mais ils indiquent qu'ils manquent parfois d'information. On dit qu'elle est beaucoup plus accessible aujourd'hui qu'au début de l'année, mais il semble quand même qu'elle a beaucoup de travail et, par conséquent, ils n'osent pas toujours la déranger.

o Elle a aussi commencé à déléguer plus de travail. Je pense que cela aurait pu être fait plus tôt (...)

Connaissance des affaires :

(...) S. n'est malheureusement pas perçue comme un partenaire en affaires.

Prestations insuffisantes.

3. Compétences techniques et connaissances requises pour la fonction :

Les compétences de contrôle ne sont pas encore suffisamment développées (du reporting à l'analyse et à l'intégration, en passant par la connaissance des affaires).

4. Productivité :

Les tâches avec des échéances sont toujours terminées à temps. Malheureusement, elle ne prévoit pas assez de temps pour d'autres travaux (analyses pour l'entreprise, analyses de marge brute, etc...).

5. Qualité du travail fourni :

Lors de cette évaluation, la demanderesse a obtenu le score global de 2/5 (pièce A.5, p. 8), ce qui signifie que ses objectifs n'étaient pas complètement atteints (pièce A.5, P. 7) ;

Pour la demanderesse, les commentaires de son supérieur ne sont pas toujours exacts et elle produit le courrier de Madame E. S. du 09.08.2015 (pièce 20 de son dossier) qui n'évoque, dit-elle, en aucune manière qu'elle aurait failli, au regard de son affectation à Londres, notamment sur le plan linguistique, mais qui mentionne, par contre, que sa fonction était très différente de celle promise il y a un an :

- « Notre stratégie au Royaume-Uni a changé et le revenu actuel est la moitié de celui de l'année passée (et même plus si l'on compare avec le budget initial de 2015). De ce fait, 70% du travail de S. peut être fait par un bon chef comptable. Je pense à combiner le rôle de S. avec celui de D. S.. J'ai demandé à S. de commencer à regarder pour une autre fonction » ;

Pour la demanderesse, elle disposait de compétences à utiliser bien supérieures à celles d'un chef comptable et, pour elle, elle n'a pas eu de problèmes linguistiques en Angleterre, sa connaissance de l'anglais étant suffisante, contrairement à ce qu'affirme la partie défenderesse ;

Madame S. ayant indiqué à la demanderesse qu'une fonction de catégorie 2.3 lui irait mieux et qu'elle devait s'orienter au sein de la défenderesse, celle-ci est donc revenue travailler en Belgique ;

A dater du 14.10.2016, à sa demande, la demanderesse a exercé la fonction de « Manager Finance » (en catégorie 3.1 toutefois) et a travaillé comme « Business Controller » au sein du département « Mail & Retail Solutions » (MRS) dirigé par Monsieur P., qui est devenu alors son N+1 ;

Pour la défenderesse, il lui a été laissé une nouvelle chance de faire ses preuves dans cette catégorie de fonctions 3.1, estimant que les problèmes, qui entachaient la relation de travail auparavant, trouvaient probablement leur source dans l'affectation de la demanderesse à Londres ;

Dans le cadre de cette nouvelle fonction, la demanderesse était, dorénavant, responsable de :

- la préparation et de l'analyse du budget de l'unité et de ses filiales,
- l'analyse du budget du groupe,
- l'analyse et du suivi des résultats mensuels du groupe,
- l'exactitude de l'analyse et du suivi des résultats mensuels du groupe,
- la préparation et de l'analyse des précisions trimestrielles,
- l'analyse des prévisions trimestrielles du groupe,
- la préparation et de l'analyse du plan d'investissement et des dossiers d'investissement,
- fournir aux membres du groupe DirCom (fonctionnel et CFQ) et aux dirigeants Exes des analyses et un feedback ad-hoc,
- la gestion financière des filiales dépendant de l'unité,
- ...
- et de gérer et coacher des équipes de business analysts, seniors business analysts et autres fonctions financières, comme les directeurs financiers dans les filiales, équipes administratives, unités d'exploitation,
- etc... (pièce A.4 défenderesse) ;

Pour la demanderesse, elle s'est consacrée pleinement à sa tâche, n'hésitant notamment pas à prester, nonobstant une incapacité de travail (pièce 22 de son dossier) ;

Sa supérieure hiérarchique s'est déclarée heureuse de l'avoir au sein de l'équipe (pièce 23 demanderesse) ainsi qu'une carte de vœux de Madame K. V. en témoignage à la fin de l'année 2016;

Une évaluation fut établie le 20.04.2017 alors qu'elle était, dit-elle, encore novice dans les fonctions puisqu'elle fut mutée depuis le 14.10.2016 (pièces A.6 et A.10 défenderesse) alors que, dit la demanderesse, aucun objectif ne lui avait été attribué ;

Pour la défenderesse, il ressort de cette évaluation du 20.04.2017, dont l'entretien individuel avec la demanderesse et son N+1, Monsieur P., fut réalisé le 24.02.2017 (pièce A.7) et portait sur l'année 2016, soit la période pendant laquelle elle a exercé la fonction de « Manager Finance », que certaines compétences requises pour la fonction étaient insuffisantes, la productivité était insuffisante par rapport aux attentes et responsabilités d'un « Manager Finance », etc... ;

Pour la demanderesse, la défenderesse choisit des passages de cette évaluation pour prouver que l'exercice de cette fonction se serait achevé sur un constat d'échec ; la lecture complète de l'évaluation permet cependant de constater, selon la demanderesse, que tel n'est pas le cas, que l'évaluation est, en réalité passablement logique au regard de l'exercice par elle d'une nouvelle fonction depuis assez peu de temps, qu'aucune cote n'est attribuée à la demanderesse au terme de l'évaluation ;

Son supérieur hiérarchique invoque, lui, des difficultés d'intégration dans l'équipe, une production insuffisante, une prise de fonction difficile, vécue comme une situation de stress ; l'évaluateur, M. P., mentionne, entre autres, une très bonne capacité à conceptualiser les problèmes comptables et la rigueur analytique de la demanderesse, une connaissance des produits en cours de développement, une bonne

connaissance des outils et processus comptables, un support à l'équipe en cours d'amélioration, la bonne qualité du travail fourni en ce qui concerne les tâches d'analyses comptables ;

Cependant, malgré une prise de fonction récente, reconnaît la demanderesse, au moment de l'évaluation, Monsieur P. a mentionné l'item des compétences requises pour la fonction comme insuffisant ; sur les 5 items de performances évalués, l'item de la productivité est mentionné comme insuffisant ; la demanderesse a contesté l'appréciation de cet item, relevant que les différentes fonctions occupées cette année se sont toujours faites au rythme escompté et que ses objectifs ont été atteints quantitativement et qualitativement malgré ... de travail ; elle a travaillé de manière flexible en alternant différents domaines de compétences et pour différents niveaux de management ; elle a amélioré, grâce aux missions réalisées cette année, ses capacités d'analyste pragmatique ainsi que sa capacité de combiner plusieurs tâches ensemble ;

Elle n'a pas été contredite à cet égard et, pour elle, il n'était pas question d'un constat d'échec alors que, pour la défenderesse, les scores de la demanderesse s'avéraient décevants en comparaison avec certains de ses collègues de l'équipe de Monsieur P., qui ont obtenu des scores de satisfaction, dépassant la barre des 100% (pièce A.26) ;

Le mécontentement de la défenderesse et du N+1 de la demanderesse, Monsieur P. , fut dès lors clairement exprimé lors de l'entretien PMP (« Performance Management Process ») du 24.02.2017 (pièce A.8), qui transparait également d'un courriel que la demanderesse a adressé à Monsieur P. le 02.03.2017: « Je reviens sur notre discussion PMP de vendredi dernier. Vu l'émotion que notre discussion m'a posée, j'ai omis de te donner l'information suivante » ;

Le 20.04.2017, l'évaluation fut signée par la demanderesse qui a ratifié ainsi les conclusions et constats qui s'y trouvaient, sans introduire un quelconque recours à cet égard (pièce A.6 défenderesse, p.7) ;

Pour la défenderesse, il était désormais clair que la demanderesse ne disposait pas des compétences pour remplir une fonction de catégorie 3.1 ;

Le 06.03.2017, Monsieur P. dut encore, suivant la défenderesse, relancer la demanderesse afin que celle-ci exerce certaines tâches inhérentes à sa fonction (pièce A.9) ;

Le 21.03.2017, la demanderesse prit contact avec le service interne de prévention, aspects psychosociaux de la défenderesse, afin de bénéficier d'un accompagnement bien-être au travail ; cet accompagnement est resté toutefois au stade de l'intervention psychosociale informelle jusqu'à la fin de la relation contractuelle ; à aucun moment, la demanderesse n'a envisagé d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle ;

Afin de pallier l'échec à Londres dit la défenderesse, et la reprise infructueuse dans le département MRS, la défenderesse a tenté dès lors de trouver une nouvelle affectation à la demanderesse qui n'était donc pas d'avis de la licencier mais de l'aider à retrouver un job dans une catégorie 2.3, vu l'impossibilité, pour la demanderesse, d'accomplir adéquatement ses fonctions au sein de la catégorie 3.1;

Une affectation temporaire qui pouvait convenir à la demanderesse s'est dessinée alors au sein du département audit, sous la supervision de Monsieur H. et de Madame V. S. (pièce A.14 défenderesse) ;

Le 20.06.2017, Madame L. du département des Ressources Humaines (« HR Business Partner ») entame alors des discussions sur le repositionnement de la demanderesse avec Monsieur P. (pièce A.11) ; une réunion est ensuite prévue par ceux-ci afin de préparer une future réunion avec la demanderesse en vue de lui parler de ses performances correspondant à la catégorie 2.3 et de son avenir au sein de BPOST et de sa potentielle nouvelle fonction ;

La volonté de la défenderesse était alors, clairement d'encourager, d'accompagner et d'aider la demanderesse à se repositionner en son sein, Madame L. et Monsieur P. s'accordant, en effet, lors d'une

réunion du 23.06.2017, sur le fait qu'on devait aller vers une fonction 2.3 et convaincre la demanderesse de celle-ci et la remotiver ;

Un accord est finalement intervenu entre le département finance dont dépendait la demanderesse et le département audit afin que la demanderesse travaille 3 mois, d'août à octobre 2017, au sein du département d'audit tout en restant sur le budget de son département d'origine, soit le département financier ; elle a subi 3 formations afin de se préparer à cette nouvelle mission dans le département audit (pièce A.16 défenderesse) ;

En août 2017, elle a entamé cette nouvelle mission temporaire ; en septembre, un budget complémentaire a été débloqué par la défenderesse afin de permettre à la demanderesse de travailler pour cette mission, dont la clôture était prévue pour fin novembre 2017 et non plus pour fin octobre 2017 (pièces A.18 défenderesse) ;

Le 14.09.2017, Monsieur B., directeur financier, CFO de BPOST, s'est interrogé alors sur le futur de la demanderesse au sein de la défenderesse après novembre 2017 ; en effet, il était clair que si la défenderesse ne pouvait plus lui fournir du travail, une décision devait être prise ; en clair, BPOST n'avait pas de poste prévu après novembre 2017 ;

Le 14.09.2017, la demanderesse fut informée par la défenderesse (pièce A.18) :

« Nous avons clairement informé S. à propos des scénarios suivants :

- o soit S. reçoit une nouvelle opportunité au sein de BPOST avec l'aide de RH, vraisemblablement dans une catégorie moins élevée, ce qui lui a été dit hier,
- o soit elle trouve une opportunité en dehors de BPOST,
- o soit une sortie est entamée » ;

Cet entretien, dit la défenderesse, a été mal vécu par la demanderesse, ce qu'elle a indiqué, dans un échange avec Madame V. S. (pièce A.17) ;

A partir du 16.09.2017, la demanderesse fut en congé et devait revenir le 04.10.2017 ;

En octobre 2017, la demanderesse a indiqué à Madame V..S. qu'elle était en incapacité de travail jusqu'au 10.11.2017 (pièce A.19) ;

Dans la lignée de ce qui avait été annoncé à la demanderesse le 14.09.2017 et étant donné que la mission de cette dernière était en phase de se terminer, la défenderesse a continué à chercher une solution pour la demanderesse ;

Le 20.10.2017, une opportunité s'est dessinée pour la demanderesse au sein d'A., la société filiale grossiste en produits et services prépayés de BPOST (pièce A.20) ;

Bien sûr, dit la défenderesse, il y avait un processus de recrutement et la demanderesse devait participer à un entretien si elle espérait obtenir la fonction ;

Le même jour, Monsieur C. (« Financial Services Director ») annonce alors la nouvelle à la demanderesse ; il décrit à Monsieur R., qui sera en charge de l'entretien potentiel (pièce A.21 défenderesse), ce qui suit :

« (...) Je viens de parler avec S.. Elle va te contacter directement pour fixer l'interview. Elle est emballée de réaliser cette mission (...) » ;

Le 23.10.2017, la demanderesse est dès lors étonnée, vu l'échange du 20.10.2017 entre Monsieur C. et elle-même, de lire qu'elle ne se rendra pas à l'interview proposée par Monsieur R. (pièce A.21 demanderesse et et pièce 20 demanderesse) vu qu'elle était en incapacité de travail ;

La demanderesse souligne qu'elle n'a pas refusé l'emploi mais qu'elle a vu son médecin qui jugeait son état de santé beaucoup trop faible pour des interview ; la proposition était intéressante mais elle arrivait trop tôt par rapport à sa santé ;

Le 26.10.2017, il fut confirmé qu'A., devant trouver rapidement un candidat afin que ce dernier commence le 01.12.2017 (pièce A.20) , avait finalement recruté quelqu'un d'autre pour cette fonction (pièce A.21) ;

Le 07.11.2017, la demanderesse fut invitée à un entretien et à réaliser des tests le 14.11.2017 suite à sa candidature pour la fonction de « Division Manager I — GSO » (pièce A.27) ;

Le 09.11.2017, la demanderesse a annoncé qu'elle ne pourrait se rendre à l'entretien d'embauche vu qu'elle était toujours en incapacité de travail ;

La demanderesse souligne qu'elle est demeurée en incapacité de travail après ceci et, après le dépassement de la période de salaire garanti, à dater du 11.11.2017 émargea à la mutuelle et ne représenta plus un quelconque coût que ce soit pour la défenderesse ;

La partie défenderesse ajoute que le 23.11.2017, par suite d'une réorganisation au sein du département en question, il s'est avéré que la fonction n'était finalement plus disponible ; ce poste n'a dès lors même pas été attribué et le recrutement à cet égard fut suspendu pour une durée indéterminée, l'annonce pour la fonction fut tout simplement retirée du serveur de la défenderesse (pièce A.28) ;

Fin novembre 2017, il ne restait plus aucune mission ou solution pour la demanderesse au sein de la défenderesse ; les pistes disponibles avaient été analysées et/ou proposées par le département des Ressources Humaines et le « Business » à la demanderesse (pièce A.22) ;

La défenderesse souligne qu'elle se trouvait donc dans une impasse, sans aucune fonction disponible pour la demanderesse en son sein et elle n'a plus eu d'autre choix que de mettre en route le scénario qui avait malheureusement été annoncé le 14.09.2017 à la demanderesse (pièce A.18), soit une possibilité de licenciement ;

Par courrier recommandé du 13.12.2017, la demanderesse fut licenciée moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis légale (pièce B.2 défenderesse), pour la raison suivante : « Ne satisfait pas aux exigences requises pour l'exercice de la fonction » (pièces B.1 et B.2 défenderesse) ;

Par courrier de son conseil du 16.10.2017, la demanderesse a demandé à la défenderesse de lui payer une indemnité sur base de la CCT 109 du 12.02.2014 concernant la motivation du licenciement, et de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 30.06.2016 ainsi qu'une indemnité sur base de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (pièce C.1 défenderesse) ;

Par courrier du 30.10.2017, la défenderesse répondit au conseil de la demanderesse (pièce C.2) et, par requête du 03.12.2018, la demanderesse a introduit la présente procédure devant le tribunal afin de contester le motif de son licenciement et de réclamer des indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable et/ou abusif et pour discrimination sur base de son état de santé ;

IV. Discussion :

A. Discrimination :

-La partie demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité du chef de licenciement pour discrimination en raison de l'état de santé actuel ou futur ou en raison de son handicap ;

Pour elle, en vertu de l'article 28, §1 de la loi du 10.05.2017, « Lorsque une personne s'estime victime d'une discrimination, le centre ou l'un des groupements d'intérêt invoque, devant la juridiction compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, et il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination » ;

En l'espèce, la demanderesse invoque et démontre, dit-elle, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé et la défenderesse ne prouverait pas qu'il n'y a pas eu discrimination ;

La demanderesse relève qu'elle a été licenciée en décembre 2017 alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail et émargeait à la mutuelle ; elle relève notamment que dans la lettre de la défenderesse du 30.10.2018, afin de tendre à justifier le licenciement de la demanderesse, la défenderesse s'en réfère à des difficultés rencontrées dans l'exercice d'une fonction par la demanderesse alors que cette fonction n'était plus exercée à l'époque du licenciement de la demanderesse depuis de nombreux mois ;

Pour la demanderesse, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail lors du licenciement et qu'elle ne représentait plus un coût pour son employeur, la question de sa réaffectation ne présentait aucune actualité pressante ; elle n'a pas refusé l'affectation au sein d'A. ; tous ces faits permettent de présumer l'« existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, soit l'état de santé actuel ou futur et/ou le handicap » ;

La charge de la preuve repose sur la défenderesse ; il lui faut démontrer les faits qui sont la cause du licenciement et les motifs réels de celui-ci ;

Pour la demanderesse, la défenderesse ne justifie pas que la décision de licenciement aurait été prise, même en l'absence de discrimination, et, au regard de la loi, elle peut opter pour une indemnisation forfaitaire à hauteur de 6 mois de rémunération ;

Elle réclame dès lors un montant de 55.918,55 EUR, montant non spécifiquement contesté par la défenderesse ;

-Pour la partie défenderesse, aucun élément du dossier n'indique que BPOST aurait été influencé par l'état de santé de la demanderesse dans sa décision de la licencier ; on ne peut pas avoir de travailleurs sans poste (flottants) qui sont trop coûteux pour l'entreprise ; on a essayé de proposer à la demanderesse différents postes mais, finalement, sans succès ; sans plus aucune opportunité, la décision de licencier s'imposait ;

La défenderesse reprend les différentes formes de discrimination, directe ou indirecte, prévues par la loi ; elle confirme que la charge de la preuve est partagée vu qu'il revient à la victime d'apporter la preuve de faits qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé et que c'est seulement, dans ce cas que l'employeur devra prouver qu'il n'y a pas de discrimination ;

Elle relate également qu'aucune interdiction de cumul de l'indemnité forfaitaire pour discrimination avec d'autres indemnités forfaitaires n'est prévue mais que, néanmoins, il est de jurisprudence constante qu'un tel cumul n'est possible que pour autant que les indemnités trouvent leur source dans des causes distinctes et obéissent à des finalités distinctes et réparent les dommages distincts (Cass., 23.03.1981, JTT 1981, p. 102) ;

Pour la défenderesse, la demanderesse n'apporte la preuve d'aucun fait qui laisserait présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte sur base de l'état de santé actuel ou futur ou d'un handicap ; le

seul élément qu'elle invoque à l'appui de sa demande est d'avoir été licenciée alors qu'elle se trouvait en période d'incapacité de travail depuis un peu plus de deux mois ;

De plus, la demanderesse déplore que le motif de son licenciement invoqué par la défenderesse soit « Ne satisfait plus aux exigences requises pour l'exercice de sa fonction » ; selon elle, ce motif serait dépourvu de crédibilité car elle était au service de la défenderesse depuis plus de 10 ans et que son licenciement serait intervenu pendant une période d'incapacité de travail, plusieurs mois après son évaluation du 20.04.2017 ;

Or, il est démontré que la défenderesse était insatisfaite de son travail depuis 2015 déjà alors qu'elle exerçait la fonction de « Finance Director Europe Subs » (pièce A.5 défenderesse) ; différents manquements ont été constatés à cet égard dans l'évaluation pour l'année 2015 (évaluation de 2/5) ;

A la demande de la travailleuse, une nouvelle proposition de « Finance Manager » en « Business Control » a été faite en 2016 qui s'acheva sur une évaluation toujours assez négative (2/5) au cours de l'année 2017 ;

La mission temporaire dans le département d'audit lui a été proposée dès lors pendant l'été 2017 en espérant pouvoir trouver un poste adapté aux aptitudes de la demanderesse ; néanmoins, lorsque cette opportunité s'est présentée le 20.10.2017, et que Monsieur C. l'a contactée à ce sujet, la demanderesse n'a mentionné à la défenderesse ni son état de santé ni son incapacité à participer à la sélection alors qu'elle était en incapacité de travail depuis 10 jours : Monsieur C. a décrit leur entretien comme suit (pièce A.21 défenderesse) :

- « (...) Je viens de parler avec S.. Elle va te contacter directement pour fixer l'interview. Elle est emballée de réaliser cette mission (...) » ;

Aucun signe, dit la défenderesse, ne laissait dès lors présager que l'incapacité de la demanderesse allait l'empêcher de pouvoir passer cet entretien ; or, il était primordial, dit la défenderesse, que ce dernier ait lieu rapidement vu qu'A. devait trouver un candidat pouvant commencer le 01.12.2017 (pièce A.20) ;

Suite à l'annonce de l'impossibilité de la demanderesse de passer cet entretien, A. a finalement recruté quelqu'un d'autre pour cette fonction (pièce A.21), et la seule piste de solution disponible pour la demanderesse au sein de la défenderesse fut, par conséquent écartée ;

La raison médicale de cette impossibilité n'a donc pas d'influence en l'espèce, dit la défenderesse ; un licenciement aurait également été décidé par elle si l'impossibilité avait été justifiée pour une autre raison ; le licenciement, pour la défenderesse, est indifférent à l'état de santé de la demanderesse ;

Le timing du licenciement s'explique donc bien par le fait que, suite à l'évaluation du 20.04.2017, la défenderesse a d'abord remplacé la demanderesse dans un projet temporaire, pour ensuite encore chercher à donner un poste à la demanderesse adapté à ses aptitudes, sans y parvenir en raison du fait qu'elle n'a pu occuper le seul poste qui se profilait pour elle au sein de la défenderesse chez A., fonction qui devait impérativement débiter le 01.12.2017 et qui a, finalement, été octroyé à une autre personne (pièce A.21) ;

La défenderesse rappelle également que la demanderesse était au courant qu'en l'absence d'autres opportunités en interne, une sortie serait entamée à la fin de la mission au sein du département audit fin novembre (pièce A.18) ; pour elle, la demanderesse a été licenciée pour un motif légitime, en lien avec son attitude, ses aptitudes et les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;

Pour la défenderesse, la demanderesse n'a pas été victime de discrimination et ne peut prétendre à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération revendiquée ;

-Pour le tribunal, la demanderesse a connu quelques problèmes dans sa carrière, qui ont été bien expliqués par la défenderesse ;

Elle a, à plusieurs reprises, été évaluée avec une cote de 2/5, ce qui indique (pièce A.5, p. 7) que les objectifs ne sont pas complètement atteints ;

Il est clair que, dans la première fonction catégorie 3.1, elle n'a pas convaincu et qu'elle devait retomber en catégorie 2.3, qu'elle l'a accepté et s'est montrée enthousiaste, notamment pour la fonction d'audit, et la proposition chez A. ; toutefois, elle tomba en incapacité de travail et, à cette époque, n'a pas pu se présenter à l'interview alors qu'elle aurait pu, peut-être, demander de le déplacer, et la défenderesse a dû engager quelqu'un d'autre vu que la place devait rapidement être pourvue ;

Il n'a plus existé ensuite d'autres opportunités et la demanderesse avait été prévenue par la défenderesse le 14.09.2017 (pièce A.18) que, soit elle trouvait une nouvelle opportunité au sein de BPOST, avec l'aide du RH, soit elle trouvait une opportunité en dehors de BPOST, ce qu'elle ne semble pas avoir envisagé, soit une sortie serait entamée ;

Pour la défenderesse, il était clair que si la demanderesse ne pouvait plus lui fournir du travail, une décision devait être prise, ce qu'a commenté le Directeur Financier CFO de BPOST (pièce A.18) ;

Pour le tribunal, la demanderesse a été aidée tant qu'il a été possible de le faire, puis, il n'a plus été possible de lui fournir de fonction ; la défenderesse ne pouvait pas garder de poste flottant dans ses équipes et l'a licenciée étant donné qu'il n'y avait plus d'opportunité en interne ;

Il n'y a pas eu de discrimination à l'égard de son état de santé et cette demande est non fondée ;

B. Licenciement, manifestement déraisonnable ou abusif :

-Pour la demanderesse, les travailleurs salariés, relevant du champ d'application de la loi du 05.12.1968, peuvent, en cas de licenciement, se prévaloir des dispositions de la CCT 109 ;

Les travailleurs salariés, tels que la demanderesse, ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 05.12.1968 en raison de la qualité de leur employeur, ni du champ d'application de la CCT 109 ;

Cependant, aux termes d'un arrêt de la Cour Constitutionnelle, il a été précisé par la Cour Constitutionnelle que, dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartenait aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir, sans discrimination, les droits de tous les travailleurs du secteur public dans le cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la CCT 109 ;

S'il y a licenciement manifestement déraisonnable ou abusif, il y a une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, faute emportant réparation à déterminer en prenant en considération le standard d'indemnisation défini par la CCT 109 ;

En tout état de cause, l'abus de droit a évidemment vocation à s'appliquer, s'agissant du licenciement d'un employé et commet un abus de droit, l'employeur qui, dans l'exercice de son pouvoir de licencier, excède les limites fixées par la bonne foi ou par l'objectif pour lequel ce droit lui a été accordé (Trib. Trav. Bruxelles, 19.09.1986, JJTN 1986, p. 385) ;

En l'espèce, le licenciement apparaît ne reposer ni sur l'aptitude de la demanderesse, ni sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et n'aurait manifestement pas été opéré par un employeur normal et raisonnable et, pour la demanderesse, il est abusif ;

Elle relève qu'elle a été licenciée après plus de 10 ans d'occupation, le 13.12.2017 du chef d'une évaluation réalisée plus de neuf mois plus tôt, au regard d'une fonction qu'elle n'exerçait plus et qu'elle n'a exercé que quelques mois au regard de l'ensemble de sa carrière ;

La défenderesse tend actuellement à justifier le licenciement du chef d'une impossibilité, à la date du licenciement, de lui procurer une affectation conforme à son profile mais elle n'étaye aucunement, dit la demanderesse, cette affirmation ; en particulier, elle ne présente aucun aperçu des fonctions vacantes, en son sein, à la date de licenciement de la demanderesse ; à la date de son licenciement, elle se trouvait également en incapacité de travail et ne représentait plus aucun coût pour son employeur ;

Dès lors, pour la demanderesse, le licenciement est dépourvu de toute rationalité socio- économique et n'aurait certainement pas été réalisé par un employeur normalement prudent et raisonnable ;

Elle produit, par ailleurs, un échange de courriels intervenu entre le 15 et 16.01 entre Madame I. L. et Monsieur Maxime P. qui, dans sa réponse du 16.01.2018, accompagnée d'un Smiley révèle, de manière claire, que le licenciement de la demanderesse fut le résultat d'une démarche personnelle de sa part ;

Pour la demanderesse, il s'agit d'un licenciement qui a été fait avec légèreté alors qu'elle justifiait de 10 ans d'ancienneté, qu'elle était malade mais proactive s'agissant de sa réaffectation ; elle invoque un préjudice moral, outre celui indemnisé par ses droits à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité du chef de discrimination en raison de son état de santé actuel et future, raisonnablement estimée à 17 semaines de rémunération, soit un montant d'à tout le moins 36.562,13 EUR ; elle réclame la condamnation de la défenderesse à ce montant ;

Elle déclare également qu'en ce qui concerne le cumul des indemnités réclamées, elle n'identifie pas quelle règle de droit positif interdirait le cumul invoqué par la défenderesse ; pour elle, le préjudice qu'elle réclame est distinct des préjudices couverts par ses droits à une indemnité compensatoire de préavis et à une indemnité prévue par l'article 18 de la loi du 10.05.2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Les deux indemnités ayant clairement des objets distincts, il n'y a pas double réparation d'un seul dommage ;

Le droit de licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ; l'utilisation du mot « manifestement » implique que les juges ne peuvent qu'exercer un contrôle marginal en la matière et, pour le surplus, l'indemnité de préavis payée par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail sans préavis couvre tous les dommages, matériels et moraux, associés à la perte de l'emploi ;

Si le travailleur estime subir un autre préjudice résultant de l'exercice abusif du droit de licencier, il doit en fournir la preuve ;

Pour le tribunal, le droit de licenciement reste une prérogative de l'employeur qu'il peut exercer sans pour autant en abuser ;

En l'espèce, il n'y a eu aucun abus et l'employeur pouvait se séparer d'une employée, qu'il ne pouvait plus affecter dans un nouveau poste correspondant à ses capacités, poste qui n'existait pas ;

L'employeur a fait, en l'espèce, tout ce qu'il pouvait pour réaffecter la demanderesse, dans le cadre de son parcours professionnel, il ne l'a pas laissée tomber mais, à un moment donné, il n'y a plus eu de place disponible et l'employeur pouvait invoquer les nécessités de fonctionnement de l'entreprise pour le licenciement sans qu'il n'y ait abus ;

En conséquence, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

- Déclare la demande recevable mais non fondée ;

En conséquence :

- En déboute la partie demanderesse et la condamne aux dépens de base de 3.600,00 EUR.

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

Madame Françoise HUBERT, Juge suppléant,
Monsieur Baudouin de WOUTERS d'OPLINTER, Juge social employeur,
Madame Isabelle DELISTRIE, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 26 avril 2021 à laquelle était présent :

Madame Françoise HUBERT, Juge suppléant,
assistée par Monsieur Frédéric ANCIAUX, Greffier.