



numéro de répertoire 2022/3102
date du jugement 23 novembre 2022
numéro de rôle R.G. : 21 / 582 / A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère CH.

présenté le

ne pas enregistrer

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 novembre 2022
(Première Chambre)

R.G. : 21/582/A

Rep : 22/ 3102

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

B
Inscrite au Registre National sous le numéro
Domiciliée à

Partie demanderesse comparissant personnellement et assistée par
Maître

CONTRE :

**CENTRALE GENERALE DES SERVICES PUBLICS ALG. CENTRALE OPENBARE DIENSTEN
(C.G.S.P. - A.C.O.P.),** ci-après « CGSP »,
inscrite à la BCE sous le numéro 0850.049.305,
dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Place Fontainas, 9-11.

Partie défenderesse comparissant par

.....

1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 26 octobre 2022, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 10 novembre 2021 ;
- Les dernières conclusions de la partie défenderesse déposées le 30 mai 2022 ;
- Les dernières conclusions de la partie demanderesse déposées le 20 juin 2022;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse déposé le 26 octobre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse déposé le 26 octobre 2022.

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à la même audience.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Madame Bⁱ entre au service de la CGSP le 1^{er} janvier 2016. Elle est alors engagée, en tant que secrétaire, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée à temps partiel (26 heures par semaine). Elle exerce des « tâches administratives de support » à la « régionale » de Welkenraedt.

La CGSP est la structure « services publics » de la Fédération Générale du Travail de Belgique. Elle est composée de 3 interrégionales, elles-mêmes composées de secteurs et de régionales intersectorielles. Les régionales intersectorielles regroupent, en leur sein, les secteurs professionnels régionaux. La régionale de Welkenraedt constitue une de ces régionales intersectorielles qui estime à 1.800 son nombre d'affiliés.

Le 1^{er} août 2019, Madame Vⁱ devient Secrétaire régionale intersectorielle de la régionale de Welkenraedt. Elle est donc responsable de la gestion administrative et politique et de ce fait, également la responsable hiérarchique de Madame Bⁱ.

Les parties constatent que des tensions sont rapidement apparues entre Madame Vⁱ et Madame Bⁱ. Elles reconnaissent également l'altercation survenue entre celles-ci le 7 avril 2020 et le fait que Madame Bⁱ quitte son travail anticipativement pour se rendre auprès de son médecin traitant qui lui délivre un certificat médical.

Le 9 avril 2020, Monsieur Lⁱ, Secrétaire général de l'IRW-CGSP, écrit un courriel à Madame Bⁱ. Il fait référence à l'altercation survenue le 7 avril 2020 et dit faire « *une démarche visant à aboutir à l'apaisement* ». Il propose alors de rencontrer Madame Vⁱ et Madame Bⁱ le mardi 14 avril 2020.

Par courriel du lundi 13 avril 2020, Madame Bⁱ explique à Monsieur Lⁱ qu'elle n'est pas en mesure de reprendre le travail lendemain, ayant « *encore la peur au ventre* ». Elle sollicite dès lors le report de l'entrevue. Elle demande également à être accompagnée de son délégué-syndical qui propose une rencontre par vidéo-conférence.

A partir du 14 avril 2020, elle entretient divers échanges avec Madame VA, Conseillère en prévention adjointe Aspects psychosociaux du Service externe pour la prévention et la protection au travail, COHEZIO.

Par courriel du 21 avril 2020, elle fait notamment état de la proposition de conciliation de Monsieur Lⁱ. Elle interroge Madame VA sur les possibilités pour la médecine du travail de mettre en place une conciliation, s'inquiétant du parti pris que Monsieur Lⁱ pourrait avoir dans ce type de démarche.

Elle reprend ensuite le travail, trois semaines après l'altercation du 7 avril 2020.

A partir du 1^{er} octobre 2020, Madame Bⁱ se trouve en incapacité de travail. Elle remet successivement trois certificats médicaux qui couvrent son incapacité comme suit : du 1^{er} octobre au 16 octobre, du 17 octobre au 18 novembre et du 19 novembre au 18 décembre 2020.

En date 16 novembre 2020, le Docteur WERA, médecin de Madame B. rédige une attestation médicale à l'attention d'un confrère précisant qu'elle prolonge l'incapacité de travail de Madame B. jusqu'au 18 décembre 2020. Elle précise :
« *Cependant une reprise du travail pourrait être envisagée à la condition de pouvoir l'exercer uniquement en télétravail. Cette manière de procéder devrait limiter le harcèlement moral dont Mme B. fait l'objet de la part de sa supérieure hiérarchique. Mme B. essaye de lancer les démarches pour le dépôt d'une plainte formelle et cherche activement un autre emploi.* »

Le 18 novembre 2020, Madame V. adresse un courrier à Monsieur L. Elle fait part des difficultés rencontrées par Madame B. avec sa cheffe de service Madame V. qui sont à la source d'un conflit latent et qui semblent instaurer une atmosphère de stress et de mal-être au sein du service de la CGSP de Welkenraedt. Elle indique que ses témoignages sont à considérer comme des indicateurs de risques psychosociaux dans son organisation. Elle explique avoir été sollicitée à plusieurs reprises par Madame B. Plusieurs facteurs problématiques sont identifiés. Elle signale que Madame B. se situe dans une démarche constructive et souhaite pouvoir reprendre le travail dans un climat serein. Elle propose à Monsieur L. un rendez-vous téléphonique afin de lui expliquer la situation plus en profondeur, de recueillir sa vision des choses et d'envisager des pistes de solutions.

Par courrier daté du 24 novembre 2020 transmis par recommandé, la CGSP notifie à Madame B. sa volonté de mettre fin à son contrat de travail le 25 novembre 2020 moyennant paiement d'une indemnité complémentaire de préavis équivalente à 15 semaines de rémunération.

Le motif indiqué sur le document C4 daté du 24 novembre 2020 mentionne :

« *Etant la seule secrétaire administrative, l'absence prolongée perturbe fortement la gestion administrative de la Régionale de Welkenraedt* ».

En date du 1^{er} décembre 2020, Madame B. sollicite les motifs concrets de son licenciement.

la CGSP y répond le 16 décembre 2020 en indiquant (syntaxe et orthographe conservées) :

« *Pour rappel, vous êtes absente pour raison médicale depuis le 01.10.2020 ; certificats successifs l'un de 15 jours, les deux autres couvrant un mois d'absence. Ces certificats parvenant au service DRH à l'ultime limite de la période couverte précédemment, voire après la date présumée de reprise, ne nous permettant pas d'anticiper la situation en vue d'adapter notre organisation administrative. Ce d'autant que vous constituiez à vous seule l'équipe administrative de la régionale de Welkenraedt. Il nous est donc paru évident que la seule solution au vu de la spécificité de notre organisation et de notre travail en vue d'assurer pérennément la situation administrative était de procéder à votre remplacement.* »

Le 27 janvier 2021, Madame B conteste les motifs de son licenciement.

Le conseil de la CGSP lui répond le 21 avril 2021 en restant sur sa position.

Madame B réitère sa contestation le 12 octobre 2021 et introduit la présente procédure en date du 10 novembre 2021.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Madame B sollicite dans sa requête et par voie de conclusions, sans indiquer le caractère principal ou subsidiaire de ces demandes :

- la condamnation de la CGSP au paiement d'un montant de 8.795,23 euros brut à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 novembre 2020 jusqu'à complet paiement ;
- et la condamnation de la CGSP au paiement d'un montant de 13.451,52 euros brut à titre de dommages et intérêts sur pied de l'article 18 de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 24 novembre 2020 jusqu'à complet paiement.

A l'audience de clôture des débats, Madame B précise l'ordre de ses demandes comme suit :

A titre principal, elle demande le cumul des condamnations suivantes :

- la condamnation de la CGSP au paiement de dommages et intérêts évalués à 13.451,52€ correspondant à 6 mois de rémunération pour licenciement discriminatoire ;
- et la condamnation de la CGSP au paiement d'une indemnité de 8.795,23 € correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

A titre subsidiaire, si le Tribunal estime que les demandes précédentes ne peuvent être cumulées, elle demande prioritairement la condamnation de la CGSP au paiement de dommages et intérêts évalués à 13.451,52 € correspondant à 6 mois de rémunération pour licenciement discriminatoire car les motifs avérés du licenciement sont, selon elle, avant tout liés à son état de santé.

A titre infiniment subsidiaire, si le Tribunal estime que les demandes précédentes ne peuvent être cumulées et que la demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire est déclarée non fondée, elle sollicite la condamnation de la CGSP au paiement d'une indemnité de 8.795,23 € correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

En tout état de cause, Madame B demande que toutes ces sommes soient majorées des intérêts à calculer au taux légal à dater du 24 novembre 2020 jusqu'à complet paiement.

La CGSP demande au Tribunal qu'il déboute Madame B de l'ensemble de ses prétentions. Elle estime que le licenciement de Madame B ne peut, selon elle, être considéré comme étant manifestement déraisonnable, ni comme étant discriminatoire.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les termes et délai légaux, Madame B ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître.

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé et ne semble devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Discrimination sur base de l'état de santé

Règles applicables

1. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose une Directive européenne qui crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹.

Elle établit un principe d'interdiction de discrimination durant toute la relation de travail depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

2. Les notions de discriminations directe ou indirecte y sont définies². Plus précisément, la législation utilise le critère neutre de distinction (directe ou indirecte) qui, si elle n'est pas justifiée, devient une discrimination.

Une distinction directe existe 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 comparable³.

3. Parmi les critères protégés, on retrouve notamment l'état de santé. Jusqu'au 26 octobre 2022, c'était l'état de santé actuel ou futur qui constituait un critère protégé. Depuis le 27 octobre 2022, c'est l'état de santé en tant que tel qui constitue le critère protégé⁴.

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

² Elles sont définies de la même manière que dans la Directive mais les critères protégés y sont néanmoins plus étendus.

³ Article 4 de la loi du 10 mai 2007.

⁴ Loi du 22 juillet 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination en ce qui concerne le motif de discrimination fondé sur l'état de santé, entrée en vigueur le 27 octobre 2022.

Une distinction directe, par exemple sur base de l'état de santé (actuel ou futur) est analysée comme une discrimination directe à moins que⁵ :

- elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime (contrôle de légitimité) ;
- les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité).

Il ainsi déjà été jugé par le Tribunal du travail de Liège :

- *« 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 (...) »⁶.*
- *« Toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures a priori discriminatoires qu'à la double condition : de rechercher un but légitime ; par des moyens appropriés et nécessaires ». En cas de licenciement, il convient notamment d'examiner si l'employeur a usé de son pouvoir de résiliation de manière proportionnée et a pris soin de rechercher une mesure moins dommageable (contrat de remplacement, appel à un service externe, réintégration, etc.)⁷ ».*

4. Par ailleurs, la législation belge prévoit un aménagement de la charge de la preuve⁸.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, c'est au défendeur à prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Pour le travailleur qui s'estime victime de discrimination, un faisceau d'indices suffit pour se conformer à l'objectif du législateur (européen ou national) qui est de protéger la partie la plus faible, en l'occurrence le travailleur, à travers le système de partage de la charge de la preuve⁹. Il n'y a pas lieu, à ce stade, d'imposer au demandeur la preuve de la discrimination elle-même. Dans le même type de situation, la Cour du travail de Bruxelles a ainsi décidé que *« 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 réorganisation »¹⁰.*

⁵ Article 7 de la loi du 10 mai 2007.

⁶ Trib. Trav. Liège (div. Liège), 13 mars 2018, R.G. n°16/784/A, disponible sur www.terralaboris.be.

⁷ Trib. Trav. Liège, 19 octobre 2017, R.G. n°15/7338/A, inédit ; dans le même sens, voyez également Trib. Trav. Liège, 1^{er} mars 2022, disponible sur www.terralaboris.be.

⁸ Article 28 de la loi du 10 mai 2007, conforme à la Directive européenne précitée.

⁹ En ce sens, voyez C. trav. Brux., 8 janvier 2020, R.G. n°2017/AB/97, disponible sur www.terralaboris.be.

¹⁰ C. trav. Brux., 12 avril 2021, R.G. n°2018/AB/443, disponible sur www.terralaboris.be.

5. En ce qui concerne la sanction de la discrimination, la loi laisse le choix à la victime de discrimination :

- de réclamer une indemnisation du préjudice qu'elle a réellement subi en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, à charge pour elle d'en prouver l'étendue ;
- de réclamer une indemnité forfaitaire, pour le dommage matériel et moral subi, fixée par la loi dans le cadre des relations de travail à six mois de rémunération brute ; toutefois, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire est limitée à trois mois de rémunération brute¹¹.

Application des règles à la situation

1. Le Tribunal doit ainsi, dans un premier temps, vérifier les éléments de faits avancés par Madame B qui permettent de faire présumer que la décision de la licencier est en lien avec son état de santé actuel et futur. Si c'est le cas, il doit alors vérifier si la CGSP prouve l'absence de discrimination.

2. Madame B estime que son licenciement, intervenu le 25 novembre 2020, est discriminatoire en raison de son état de santé. Elle invoque les éléments de faits suivants :

- elle a été licenciée durant sa période d'incapacité de travail ;
- le motif du licenciement avancé par l'employeur est son absence due à son état de santé et suite à ses incapacités de travail ;
- la CGSP l'a licenciée alors qu'elle était au courant de sa demande de reprise du travail en télétravail pour raisons médicales.

Le Tribunal estime que ces faits permettent effectivement de présumer que la décision de la CGSP de la licencier est en lien avec son état de santé actuel et futur. Ils sont, par ailleurs, tous démontrés par des pièces justificatives :

- Le motif indiqué sur le formulaire C4 fait état du fait que « *l'absence prolongée perturbe fortement la gestion administrative* ». Il découle du motif ainsi libellé que l'état de santé de Madame B (qui est la cause de ses absences) a joué un rôle central dans la décision de la licencier.
- La motivation du licenciement transmise par l'employeur par courrier du 16 décembre 2020 laisse également apparaître que l'état de santé de Madame B a effectivement été pris en compte dans la décision de la licencier. Puisqu'il y a clairement indiqué « *vous êtes absente pour raison médicale depuis le 01.10.2020 ; certificats successifs l'un de 15 jours, les deux autres couvrant un mois d'absence* ».
- Une certaine Madame C écrivait par ailleurs à Monsieur L en date du 19 novembre 2020, pour lui signaler la réception d'un certificat médical de prolongation du 19 novembre au 18 décembre 2020 et précisait que Madame B avait

¹¹ Article 18 de la loi du 10 mai 2007.

vraisemblablement à sa disposition un courrier de son médecin, adressé au médecin du travail, l'autorisant à reprendre le travail à condition que cela soit en télétravail. Le courrier du Docteur WERA du 16 novembre 2020, transmettant cette demande, est également déposé par Madame B .

- Madame B est licenciée 6 jours après transmission de son troisième certificat et après avoir évoqué la possibilité d'une reprise en télétravail pour raisons médicales, soit le 25 novembre 2020 alors qu'elle était toujours en incapacité.

3. En raison des principes relatifs au partage de la charge de la preuve énoncés ci-dessous, il appartient à la CGSP de prouver que le licenciement n'est pas discriminatoire.

Dans le cas présent, la décision de licencier Madame B opère une distinction directe du fait qu'elle a été licenciée alors qu'elle était en maladie. Elle a subi un traitement défavorable par rapport à tout autre travailleur ne présentant pas un problème de santé ayant nécessité des incapacités de travail.

La CGSP doit dès lors apporter la preuve que :

- Le traitement différencié dont Madame B a fait l'objet était objectivement justifié par un but légitime (contrôle de légitimité - 3.1.) ;
- Les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires (contrôle de proportionnalité - 3.2.).

3.1. La CGSP soutient que le licenciement de Madame B était justifié par le but légitime suivant : assurer la gestion administrative de la régionale de Welkenraedt perturbée, voire mise à l'arrêt, en raison de l'absence prolongée de Madame B

La CGSP expose que la structure ne comptait qu'un employé en son sein et que, par voie de conséquence, elle ne pouvait plus fonctionner en l'absence de Madame B

Le Tribunal constate tout d'abord que la régionale de Welkenraedt comptait deux travailleuses, Madame B et Madame V , sa supérieure hiérarchique.

Ensuite, l'employeur de Madame E est la CGSP, soit la structure « services publics » de la FGTB. De sa propre explication, il ressort qu'elle est composée de 3 interrégionales, elles-mêmes composées de secteurs et de régionales intersectorielles, dont celle de Welkenraedt.

Le Tribunal peut dès lors difficilement comprendre comment, au sein d'une structure aussi importante, la gestion administrative était totalement à l'arrêt en raison de l'absence d'une employée et comment les ressources internes n'ont pas permis d'y pallier.

La CGSP n'apporte d'ailleurs aucun élément relatif à ce qui a été mis en place dès le début de l'absence de Madame B

En outre, la CGSP ne démontre à aucun moment les perturbations, voire la mise à l'arrêt de la gestion administrative.

Le seul élément déposé est un courriel d'un affilié du 11 novembre 2020. Il explique qu'aucune réponse n'a été donnée par Madame B suite à son courriel envoyé le 17 octobre 2020.

Les échanges avec cet affilié qui ont précédé ne démontrent rien de plus : en date du 20 juillet 2020, il insiste auprès de Madame B pour que sa demande de prime syndicale soit bien réceptionnée, ce qu'elle fait et le lui confirme le 3 août 2020. Deux mois plus tard, soit le 11 novembre 2020, il introduit une réclamation en raison du fait que cette prime n'a pas été payée. Il dit avoir interpellé Madame B le 17 octobre 2020, sans réponse. Il précise que c'est une responsabilité qui incombe à la CGSP *fédérale*.

Au contraire, Madame B rappelle que ses absences sont survenues pendant la crise sanitaire liée au covid-19, les bureaux étant fermés et les demandes ne se faisant que par courriels ou sur prise de rendez-vous ; ce qui n'est pas contesté par la CGSP.

La CGSP devrait donc pouvoir déposer des éléments concrets qui démontrent la mise à l'arrêt et les fortes perturbations subies en l'absence de Madame B, si tel était le cas. Elle n'illustre pourtant pas ses propos de manière objective mais se contente de considérations abstraites et d'un seul courriel de mécontentement. Le but légitime à l'origine du traitement défavorable de Madame B n'est dès lors pas établi.

3.2. A supposé même que toute absence d'un travailleur cause un problème d'organisation au sein d'une entreprise, encore faut-il que la mesure prise, soit licencier le travailleur, soit une mesure appropriée et nécessaire.

En effet, de manière surabondante, le Tribunal va également vérifier le caractère approprié et nécessaire du licenciement décidé par la CGSP pour réaliser le but légitime qu'elle avance, soit de résoudre les problèmes liés à la gestion administrative en l'absence de Madame B. Il faut ainsi vérifier si la CGSP a envisagé si d'autres mesures moins dommageables que le licenciement du travailleur, pour atteindre l'objectif supposé.

La CGSP précise qu'il lui était impossible de mettre en place des solutions temporaires évoquées par la travailleuse, notamment son remplacement et la mise en place de télétravail.

En ce qui concerne le remplacement de Madame B pendant son absence, la CGSP estime qu'il n'était pas possible pour les raisons suivantes :

- la transmission tardive des certificats médicaux de prolongation de Madame B ne lui permettait pas de prévoir les suites à donner à son absence ;
- le profil particulier de la fonction et le bilinguisme exigé français / allemand ;
- la formation du poste, spécifique et longue, et le fait que c'était à Madame B à la former, Madame V exerçant d'autres fonctions, n'ayant pu le faire.

Or, le Tribunal constate que la CGSP ne démontre pas que les certificats remis l'aient été tardivement. Et pour rappel, il n'est ici question que de deux certificats de prolongation. Si la structure avait effectivement été à l'arrêt, après les 15 premiers jours d'incapacité et dès la

première prolongation d'un mois, l'employeur, sachant que l'incapacité se prolongerait d'un mois, avait le temps d'envisager la mise en place de mesures adéquates pour pallier l'absence de sa travailleuse.

En outre, la CGSP ne démontre pas avoir cherché, au sein de sa propre structure ou en externe, une personne au profil correspondant à Madame B , ni les difficultés à trouver ce type de profil, soit une secrétaire administrative bilingue français / allemand.

Au contraire, comme en atteste Madame R qui a remplacé Madame B , des contacts étaient déjà pris avec elle au mois d'octobre 2020 pour qu'elle remplace définitivement Madame B .

Enfin, la question du temps mis à former une remplaçante n'est pas non plus pertinent. Non seulement, la CGSP ne démontre pas le caractère particulier de la fonction mais en plus, les deux travailleuses, Madame B et sa remplaçante, Madame R exposent toutes deux le temps très réduit mis à leur écolage. La CGSP ne le conteste pas et ne prouve pas le contraire. En outre, la CGSP ne pourrait faire peser sur sa travailleuse la formation de sa remplaçante. Et, comme l'expose Madame R , c'est une travailleuse d'une autre régionale qui a assuré sa courte formation.

Concernant le télétravail, sa mise en place était également inenvisageable, selon elle, en raison :

- de la spécificité du travail de Madame B ;
- du travail important à cette période liée à la crise du covid-19, notamment les nombreuses demandes relatives au chômage ;
- du fait qu'il y avait beaucoup de rendez-vous ; beaucoup ayant d'ailleurs dû, selon elle, être été reportés ;
- du fait que ce mode de travail ne faisait pas partie du fonctionnement de Madame B

Le Tribunal accorde une attention particulière à cette possibilité de télétravail. En effet, il est démontré que la CGSP était au courant, quelques jours avant son licenciement (le 19 novembre 2020), du souhait de Madame B de reprendre le travail rapidement en exerçant du télétravail et ce, sur recommandation de son médecin.

Cette possibilité de télétravail n'a pourtant, à aucun moment, été envisagée, ni même discutée avec Madame B entre le 19 novembre et le 25 novembre 2020, date de son licenciement. Or, elle apparaissait comme un aménagement pouvant concrètement être mis en place pour permettre le retour au travail de la travailleuse malade.

Par ailleurs, aucune des raisons avancées par la CGSP ne convainc le Tribunal de l'impossibilité de mettre en place le télétravail à une période où sa mise en place était une obligation, à certaines conditions, pour les employeurs, en raison de la crise sanitaire liée au covid-19.

Ainsi, à nouveau, l'employeur ne détaille pas les tâches effectuées par Madame B qui n'auraient pas pu être envisagées en télétravail, hormis l'accueil et les rendez-vous. Et, à cet égard, Madame B expose, sans être contredite, que l'accueil par le biais de

permanences n'étaient plus mis en place et qu'elle aurait pu réduire sa présence en regroupant les rendez-vous pris.

A nouveau, la CGSP ne démontre pas l'importance des demandes ou prises de rendez-vous à l'époque. Comme le soulève Madame B , et comme on peut le lire sur les sites internet de la CGSP et de la FGTB, le service chômage est un service autonome différent du service dans lequel travaillait Madame B . Elle précise d'ailleurs qu'elle ne conseillait pas les affiliés et n'exerçait qu'un travail administratif, même dans le cadre de l'accueil des affiliés, que ce soit sur rendez-vous ou en permanence.

En outre, la CGSP confirme elle-même, par voie de conclusions, que Madame B a reçu l'équipement lui permettant de réaliser certaines tâches à distance dans le courant de la deuxième quinzaine de septembre¹².

Madame R , qui a succédé à Madame B , a d'ailleurs pu effectuer du télétravail, comme elle le confirme dans l'attestation déposée par Madame E ;¹³ et comme il ressort de l'échange de courriels qu'elle a eu avec Monsieur L le 18 novembre 2021¹⁴.

La seule raison valablement démontrée par la CGSP vient du fait que le télétravail ne faisait pas partie de son fonctionnement. Elle l'atteste elle-même en déposant un courriel daté du 19 novembre 2020 de Madame C à Monsieur L et ce « *encore que pandémie oblige* », selon ses propres termes.

Au vu de tous ces éléments, la disproportion de la mesure prise, le licenciement, est manifeste eu égard à l'objectif avancé d'assurer la gestion administrative de sa structure régionale et la seule raison objectivée du refus de mise en place de télétravail en raison du fait qu'il ne s'agit pas de son fonctionnement.

De plus, outre cette possibilité de télétravail proposée par Madame B il est clairement établi que la CGSP n'a, à aucun moment, cherché une mesure moins dommageable pour la travailleuse, après seulement quelques semaines d'absence pour raisons médicales.

A suivre le raisonnement de Madame B , toute incapacité de travail prolongée de Madame E entraînait immédiatement son licenciement.

4. Le Tribunal constate donc que la CGSP échoue à démontrer que la distinction directe qui fonde le traitement moins favorable de Madame B était objectivement justifiée par un but légitime. Elle n'établit pas davantage que le licenciement aurait constitué un moyen approprié et nécessaire de réaliser cet objectif.

Le licenciement est discriminatoire et l'indemnité de protection est due. Madame B peut prétendre à l'indemnité forfaitaire réclamée correspondant à 6 mois de rémunération.

¹² Conclusions additionnelles et de synthèse de ZA, p. 12.

¹³ Pièce 15.

¹⁴ Pièce 15, annexe 4.

Le Tribunal condamne dès lors la CGSP à lui payer la somme non-contestée de 13.451,52 € bruts.

5.2. Licenciement manifestement déraisonnable et le cumul des indemnités

1. La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

2. Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- Si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ¹⁵:
 - o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine¹⁶ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable¹⁷.

2. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

L'indemnisation n'est toutefois pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales¹⁸.

¹⁵ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

¹⁶ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, *Ors.*, 2019/10, pp. 14, 15&24.

¹⁷ Ibidem, p. 20.

¹⁸ Article 9, § 3 de la C.C.T. n° 109.

A cet égard, la Cour du travail de Bruxelles a décidé que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne pouvait être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé. Selon la Cour, cette indemnité est effectivement considérée comme une indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail » au sens de la C.C.T. n°109.

La doctrine se positionne également en ce sens¹⁹ et rappelle qu'en plus d'être exclu par la C.C.T. n°109, le cumul est aussi prohibé en application du principe « *Non bis idem* », selon lequel une victime n'a pas le droit d'être indemnisée deux fois pour le même dommage²⁰.

Le Tribunal du travail du Hainaut²¹ et le Tribunal du travail de Liège²² se sont prononcés dans le même sens. Selon cette jurisprudence, même si le texte de la C.C.T. n° 109 n'exclut pas ce cumul, les deux indemnités ont un fondement et un objet identiques. Elles trouvent leur fondement dans les motifs du licenciement et l'illégitimité du motif et ont chacune pour objet de sanctionner la faute de l'employeur qui n'est pas prudent et diligent en l'obligeant à indemniser le travailleur.

3. Le Tribunal suit également cette jurisprudence et ces positions doctrinales en ce que le cumul des indemnités réclamées est interdit tant sur base de la C.C.T. n°109 que sur base des principes de droit civil rappelés ci-dessus.

En effet, l'indemnisation pour licenciement discriminatoire, déjà décidée par le Tribunal, et l'indemnité qui pourrait être due en application de la C.C.T. n°109, visent :

- à sanctionner le même comportement de la CGSP : le licenciement fondé sur un motif illégitime ;
- le même dommage subi par Madame B causé par ce comportement.

4. La demande principale qui consiste à autoriser le cumul n'est donc pas fondée. Le Tribunal, ayant accordé l'indemnité en application de la loi anti-discrimination à titre subsidiaire, il n'y a pas lieu d'examiner la demande infiniment subsidiaire relative à l'indemnisation réclamée sur base de la C.C.T. n°109.

¹⁹ Voyez notamment A. FRY, « CCT 109 : amende civile et Indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualité et Innovation en droit social*, CUP, Anthemis, 2018, p. 113 ; S. GILSON et F. LAMBINET, « *Fifteen Shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* » in *Droit du travail tous azimuts*, CUP-Larcier, 2016, p. 363.

²⁰ A. FRY, « CCT 109 : amende civile et Indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable », op. cit., p. 113 qui cite H. DE PAGE, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. II, Bruxelles, Bruylant, 1964, n°1033 et P. VAN OMMESLAGHE, *traité de droit civil belge*, 2^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 1593.

²¹ Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 6 novembre 2018, R.G. n° 15/4.156/A, www.terralaboris.be.

²² Trib. trav. Liège (div. Liège), 12 janvier 2021, R.G. n° 19/302/A, www.terralaboris.be.

