

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT DU 3 MARS 2022

Division de Tournai

En cause de :

Monsieur P. D. , N.N. : (...), domicilié à (...),

partie demanderesse, comparissant en personne assistée par Monsieur J.-J. GEORGE, délégué syndical dûment mandaté ;

Contre :

La SA D. , B.C.E. (...), dont le siège social est sis à (...),

Partie défenderesse, comparissant Monsieur Thierry HUET, administrateur délégué porteur des statuts assisté par Maître Antoine VANDEN ABEELE, avocat à Bruxelles ;

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Eléments de procédure

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu la partie demanderesse et son mandataire ainsi que la partie défenderesse en leurs dires et moyens et le conseil de la partie défenderesse en sa plaidoirie à l'audience publique du 4 février 2022 ; le tribunal n'a pu concilier les parties conformément à l'article 734 du Code judiciaire.

Le dossier sur base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- la requête contradictoire envoyée par recommandé déposé à la poste le 5 septembre 2020 et reçue au greffe le 7 septembre 2020 ;
- la procuration de la partie demanderesse reçue à la même date ;

- les convocations sur la base de l'article 1034sexies du Code judiciaire, envoyées aux parties pour l'audience publique du 2 octobre 2020 ;
- l'ordonnance sur base de l'article 747, § 1" du Code judiciaire prononcée le 2 octobre 2020 confirmant les délais des conclusions des parties et fixant l'audience pour les plaidoiries au 4 février 2022 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe en télécopie le 2 décembre 2020;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse reçus au greffe le 1' février 2021;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 2 avril 2021;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 28 avril 2021;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 26 mai 2021 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 21 janvier 2022 ;
- la pièce déposée par la partie défenderesse à l'audience publique du 4 février 2022 ;
- les procès-verbaux d'audience publique.

II. Objet de la demande

Selon les termes de la requête contradictoire reçue au greffe le 7 septembre 2020 et de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 28 avril 2021, Monsieur P. D. sollicitait la condamnation de la SA D. :

- à lui payer la somme brute de 14.737,84 € au titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination décomposée comme suit : 15,32 €/heure x 37 heures/semaines x 26 semaines, montant sous réserve de majoration ou de minoration en cours d'instance et à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur les montants bruts, ainsi que tous les frais et dépens,
- à lui délivrer dans les 8 jours de la signification du jugement à intervenir tous les documents sociaux dont : la fiche de paie afférente au montant postulé et la souche fiscale 281.10 correspondante, à défaut de ce faire dans ledit délai, la condamner à payer à titre d'astreinte la somme de 15 € par jour de retard et par document manquant.

Il sollicitait également :

- de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution,
- de s'entendre dire qu'il fait toutes les réserves sur tout autre montant qui lui resterait dû en vertu des relations ayant existé entre les parties.

III. Faits de la cause

Monsieur P. D. est entré au service de la SA D. en qualité d'ouvrier de production le 8 avril 1997

Après avoir été affecté au poste de chocolatier, Monsieur D. effectuait des tâches de pâtéur/dresseur dans le procédé de fabrication des biscuits.

Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, la SA D. a écrit à Monsieur D. plusieurs mises au point (pièces 1, 3 et 4 dossier SA D.) :

- le 4 janvier 2001 :
« Monsieur,

Les problèmes survenus en production les 12 et 18 décembre 2000 issus de votre manque d'attention ont augmenté de façon anormale le taux journalier des déchets et ont provoqué l'arrêt de la production avant l'heure normale.

Il en résulte un préjudice de plusieurs dizaines de milliers de francs à la société.

Comme vous le savez, le poste de chocolatier demande une attention toute particulière et de chaque instant.

Cette fonction ne peut être octroyée qu'à des opérateurs pleinement attentifs et responsables.

Comme explicité par F. Deleuze lors de votre entrevue du 20 décembre 2000, nous exigeons donc de votre personne d'apporter plus de vigilance dans la réalisation de votre travail au sein de D. .

Nous comptons prendre rapidement certaines mesures qui devraient améliorer la situation à l'enrobage du chocolat ».

- Le 15 mai 2007
« Philippe,

Suite à notre conversation de ce jeudi 10/05/2007 vers 19h00 entre la Direction, représentée par D.V. h. et F. D., et vous-même, accompagné de votre délégué syndical C. L., nous vous avons affirmé que nous étions déçus au plus haut point de votre comportement quelques heures auparavant.

Comme vous le savez, D. rencontre actuellement de graves problèmes liés au « blanchiment » du chocolat.

Afin de répondre à cette situation grave, D. a orienté son plan d'action dans les 3 voies suivantes :

- Contrôles plus poussés de notre fournisseur de chocolats.
- Intensifier son programme et moyens de formation du personnel.
- Renforcer la fréquence des audits internes.

Ces derniers audits amènent des points de correction et d'évolutions positives à mettre en oeuvre. C'est pourquoi F. D., notre Directeur d'Usine, a demandé le 09/05/07 à C. G. de réunir l'ensemble des chocolatiers et opérateurs liés au chocolat, à une réunion concernant le chocolat le jeudi 10/05/2007 à 11h00.

Comme vous ne pouviez être présent à 11h00, nous avons organisé une deuxième réunion à 14h00 pour que vous puissiez être présent et tenu informé comme tout un chacun et de vous confirmer la position de la Direction relative à la gestion de la zone « chocolat ». Le but était de présenter un rapport de ces audits, de proposer un plan d'actions.

Vous êtes entré dans la salle de réunion, et, avant-même le début de la réunion et sans attendre l'ordre du jour complet, vous nous avez directement interpellés en nous demandant si vous seriez payé pour participer à la réunion, et quel en serait le pourcentage.

Nous reprenons textuellement vos dires : 'Si je ne suis pas payé à 150%, cela ne m'intéresse pas et que je préfère quitter la réunion'... cela se passe de commentaires !

Face au problème essentiel auquel D. est confronté, il est inacceptable de constater ce type de réaction et qui plus est en présence d'une grande partie de vos collègues.

Après ces graves évènements, la conclusion suivante s'impose :

- 1) Quelqu'un qui ne porte plus d'intérêt pour les résultats du département dont il fait partie, ne mérite plus d'exercer cette fonction. Par conséquence, avec entrée immédiate, nous vous retirons de la fonction de chocolatier, en vous rendant votre fonction d'ouvrier de biscuiterie polyvalent. Cela entraîne aussi que vous n'aurez plus la prime de fonction liée à la fonction de chocolatier.
- 2) Afin de ne pas diminuer le niveau de dévouement de notre personnel, nous nous voyons obligé de vous donner une sanction de mise à pieds de 3 jours. Ces 3 jours entrent immédiatement en vigueur.

Nous comptons que ces décisions vous amèneront à accomplir sérieusement vos futures tâches au sein de notre société, pour lesquelles, là non plus, aucune dérive ne sera tolérée ».

- Le 31 octobre 2014, :
« Philippe,

J'ai estimé nécessaire de devoir vous convoquer à la suite d'une évaluation négative à votre égard effectuée en cette fin de haute saison 2014.

A l'unanimité, vos responsables ainsi que M. D., se rendent à l'évidence des faits suivants :

- Malgré vos années de service chez D. , vous ne démontrez plus aucun enthousiasme dans l'exécution des tâches qui vous sont confiées.
- Votre ardeur et votre motivation sont loin d'être au beau fixe et ont une répercussion néfaste sur les ouvriers qui vous entourent.
- Vous accumulez des pauses à rallonge et il vous est déjà arrivé d'attendre la fin de votre journée de travail devant la pointeuse ou de vous promener au département Chocolat.

Au regard des faits repris ci-dessus, d'une évaluation déjà mitigée en avril 2011 et malgré les rappels à l'ordre pour différents faits (voir courriers recommandés des 04.01.2001, 15.09.2003, 08.11.2005, 25.09.2006, 15.05.2007), force est de constater que la situation n'a guère évolué dans le bon sens.

Nous tenons à vous faire savoir une fois pour toute que nous n'attendons plus une légère amélioration mais un changement drastique et irréversible de votre comportement au sein de notre société.

Cette lettre constitue votre dernière chance pour nous prouver que vous avez réellement votre place chez nous.

Tout au long de son occupation, Monsieur D. a également connu des absences répétées et longues

- du 19/11/96 au 20/11/96
- le 05/05/97
- du 28/05/97 a u 18/07/97
- du 01/08/97 au 01/11/97
- du 19/11/97 au 31/11/97
- du 24/12/97 au 09/01/98
- du 10/06/98 au 12/06/98
- du 27/10/06 au 28/10/06
- du 12/02/07 au 16/02/07
- du 31/03/07 au 30/04/07
- du 06/08/07 au 11/08/07
- du 13/08/07 au 17/08/07
- du 01/10/07 au 05/10/07
- du 04/08/08 au 05/08/08
- du 01/10/08 au 04/10/08
- du 23/11/08 au 26/11/08
- du 02/02/09 au 06/02/09
- du 09/12/09 au 11/12/09
- du 28/04/10 au 30/05/10
- du 10/04/12 a u 13/04/12
- du 30/04/12 au 05/05/12
- le 10/08/12
- du 03/09/12 au 16/09/12
- du 13/11/12 au 31/03/13
- du 04/04/13 au 02/08/13
- du 15/10/13 au 25/10/13
- du 28/11/13 au 06/12/13

- le 11/03/14
- du 01/04/14 au 10/04/14
- du 12/05/14 au 15/07/14
- du 14/10/14 au 17/10/14
- le 18/12/14
- du 11/05/15 au 30/08/15
- du 13/10/15 au 14/10/15
- du 23/06/16 au 23/07/16
- du 25/08/16 au 13/02/17
- du 18/12/18 au 30/09/19

Le 18 décembre 2018, une nouvelle période d'incapacité ininterrompue a ainsi pris cours jusqu'au 1^{er} octobre 2019, date à laquelle la SA D. a mis fin à la relation de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 18 semaines et 175 jours.

Par lettre recommandée du 1^{er} octobre 2019, Monsieur D. a sollicité auprès de la SA D. de préciser les motifs concrets l'ayant conduite à sa décision de procéder à son licenciement (pièce 3 dossier D.).

Par lettre du 3 octobre 2019, la SA D. a précisé qu'elle avait procédé au licenciement pour les raisons suivantes

« Vos multiples absences pèsent sur le fonctionnement de l'entreprise entraînant une impossibilité radicale de collaboration ».

Par la suite, de nombreux courriers ont été échangés entre l'organisation syndicale de Monsieur D. et la SA D. et/ou son conseil, chacune des parties justifiant son point de vue (pièces 5 à 14 dossier D.).

Monsieur D. estime en définitive avoir été victime d'une discrimination illicite sur base du handicap dont la SA D. connaissait l'existence et pour lequel il n'a proposé aucune adaptation raisonnable de son poste de travail. Il a agi judiciairement sur cette base.

IV. Position des parties

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 26 mai 2021, la partie défenderesse sollicite :

- de déclarer les demandes recevables mais non fondées,
- de condamner Monsieur D. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 1.320 €, montant de base.

La SA D. justifie sa position de la manière suivante :

- elle produit un récapitulatif de l'historique des absences de Monsieur D. qui selon elle marque clairement les perturbations de fonctionnement de l'entreprise et justifie sa décision de mettre un terme au contrat de travail,
- elle réfute la position de Monsieur D. selon laquelle elle l'aurait licencié à raison de son handicap.

Le demandeur maintient sa demande.

V. Discussion

A. Les principes applicables en cas de licenciement discriminatoire sur base du handicap (discrimination directe ou indirecte) ou sur base du refus de proposer des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapées

La loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » a transposé la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Elle vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « critères protégés » (articles 2, 3 et 51 de la loi).

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

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

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens de la loi, la discrimination s'entend de (article 14 de la loi anti-discrimination) :

- La discrimination directe ;
- La discrimination indirecte ;
- L'injonction de discriminer ;
- Le harcèlement ;
- Un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapées.

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La loi anti-discrimination interdit la discrimination fondée sur 13 critères (article 4, 4° de la loi anti-discrimination).

Parmi les critères « protégés » se trouve le handicap.

Toute distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (article 7 de la loi).

Dans le domaine des relations de travail, il existe une possibilité limitée de justifications de distinction directe fondée sur 4 critères protégés dont le handicap : pour ce critère, la distinction doit être justifiée par des exigences professionnelles « essentielles et déterminantes » (article 8 de la loi).

Le juge doit examiner pour chaque situation concrète si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, Il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (articles 27 et 28 de la loi anti-discrimination).

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

- ° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ;
- ° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

Diverses affirmations décousues et une déclaration « sur l'honneur » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas.

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement. Il y a alors renversement de la charge de la preuve.

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles (Chr.D.S., 2010, p. 19) a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et le licenciement ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé .

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), pour autant qu'il démontre la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitements.

La notion de handicap n'est pas définie par la loi ; elle ne l'est pas davantage par la directive 2000/78CE du Conseil du 27 novembre 2000.

Le tribunal estime dès lors devoir se référer à la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, ainsi qu'elle a été rappelée par la Cour du travail de Liège dans son arrêt du 18 mars 2021 (R.G. 2020/AN/9) :

La Cour de Justice de l'Union européenne la considère comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs »(CJUE 18 janvier 2018, C 270/16).

Le handicap suppose l'existence de barrières qui font obstacle à la pleine participation de la personne dans sa vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de cette vie professionnelle; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne suffit (CJ UE, 18 décembre 2014, C354/13).

Dans son arrêt du 1er décembre 2016 (Ci UE, 1er décembre 2016, C395/15) , la Cour de justice de l'union européenne a rappelé que les atteintes et limitations devaient être durables, ce qui doit être apprécié eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme.

La cour en a précisé les contours :

- le fait que le travailleur relève d'un régime juridique d'incapacité temporaire n'exclut cependant pas que la limitation de la capacité soit durable ;
- le caractère durable de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité telle que présentée par la personne à la date à laquelle l'acte allégué comme discriminatoire a été posé (DUE, 1er décembre 2016, C395/15) ;
- l'entrave à la vie professionnelle doit être de longue durée.

Constitue donc un indice du caractère durable de la limitation le fait qu'à la date de l'acte litigieux l'incapacité de la personne ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme.

Dans son arrêt du 23 octobre 2017, la cour du travail de Bruxelles précise il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance de gravité de la limitation envisagée distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres

travailleurs. Une limitation minimale n'est toutefois pas susceptible de constituer pareil obstacle (CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934, juportal.be).

La charge de la preuve de la connaissance du handicap par l'employeur incombe aux travailleurs (CT Liège, 13 novembre 2014, RG 2013/AL/573, jurportal.be).

Si le travailleur démontre que son employeur connaissait l'existence d'un handicap dans son chef et des indices suffisants de discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer son absence en démontrant le but légitime du licenciement et le fait que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés, nécessaires et justifiés par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. A défaut il y a un licenciement discriminatoire.

Si le tribunal décide que l'employeur démontre que le licenciement répondait à des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, le travailleur peut néanmoins démontrer que l'employeur a refusé de mettre en place un aménagement raisonnable de son poste de travail.

L'article 4, 12° de la loi du 10 mai 2007 précitée dispose que les aménagements raisonnables sont les : « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ».

Dans son arrêt (RING) du 11 avril 2013, (C/335/11 et C337/11), la Cour de justice précise la notion d'aménagement raisonnable ; il s'entend comme visant l'élimination de barrières qui entravent la pleine et effective participation de travailleur handicapé à la vie professionnelle ; l'aménagement peut être diversifié et doit être adapté à la situation concrète de la personne handicapée. Ils doivent être toutefois raisonnables en ce sens qu'ils ne doivent pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur et doivent tenir compte des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille de l'entreprise et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou tout autre aide.

Par un arrêt du 10 février 2022, la Cour de Justice de l'Union Européenne indique la manière dont doit être interprétée la notion (affaire C-485/20) :

« L'article 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », au sens de cet article, implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupe, soit affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée.

Dans le même arrêt, la Cour précise que « la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper, comme l'a relevé M. l'avocat général, au point 77 de ses conclusions ».

L'existence d'une discrimination telle que celle du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée requiert la réunion des conditions cumulatives suivantes (C. trav. Bruxelles (6ème ch.), 12 avril 2021, J.T.T. 2022, pp. 26 et suivantes) :

- une personne affectée d'un handicap ;
- une demande de mettre en place des aménagements pour cette personne ;
- le caractère raisonnable des aménagements demandés ;
- un refus de mettre en place de tels aménagements.

Ainsi rappelant la doctrine, La Cour du travail de Bruxelles précise dans un arrêt du 6 juillet 2021 (R.G. 2018/AB/551, terralaboris.be) que « L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été formulée (voyez J-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », M. Davagle (dir.), « Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes », Limai, Anthemis, 2013op. cit., pp. 48 et 56).

Licencier un travailleur de manière discriminatoire (sur base du handicap) et refuser d'accorder des aménagements raisonnables à une personne handicapée sont deux actes distincts mais dont les causes se confondent ; les préjudices se confondent également.

B. En l'espèce

Si la SA D. savait que Monsieur D. était affecté par une maladie professionnelle, il n'est pas établi qu'elle constituait pour ce dernier un handicap dont la société précitée avait connaissance.

Ainsi, il est acquis qu'à son retour en entreprise après une incapacité de plus de 9 mois, le 1^{er} octobre 2019, Monsieur D. avait déjà fait l'objet d'une décision de la part de F. qui lui a reconnu une incapacité permanente partielle de 4 % pour une maladie professionnelle répertoriée sur la liste sous le numéro 1.606.22 (tendinopathie) pour son coude gauche (pièces 15 à 16 dossier D.).

La même maladie professionnelle reprise sous le code précitée a ensuite été reconnue pour le coude droit, sans doute dans le courant du deuxième trimestre 2018, F. ayant procédé le 22 mai 2018 pour ce coude à une enquête sur place pour déterminer l'exposition au risque (pièce 17 dossier D.).

Monsieur D. n'a cependant pas produit la deuxième décision de F. et n'établit pas en avoir fait part à la SA D. . Tout comme il n'établit pas que la SA D. avait connaissance et conscience de toutes les implications de sa maladie professionnelle reconnue par F. sur sa capacité de travail.

Dans sa lettre du 1^{er} octobre 2019 par laquelle Monsieur D. demande de préciser le motif de son licenciement, il se réfère à l'entretien qu'il a eu avec le responsable de la société au cours duquel il lui aurait été précisé les différents motifs de son licenciement, à savoir (pièce 3 dossier D.) « sa présence sur un piquet de grève devant l'entreprise, ses absences médicales (en lien avec sa maladie professionnelle reconnue) et un problème lié à la planification de ses heures de récupération ».

Outre que les termes de l'entretien précité n'aient pas été confirmés par la SA D. , laquelle n'a motivé son licenciement que par « vos multiples absences » qui « pèsent sur le fonctionnement de l'entreprise entraînant une impossibilité radicale de collaboration », Monsieur D. ne précise pas qu'il aurait évoqué au cours de l'entretien précité un handicap constitué par sa maladie professionnelle.

Ce n'est qu'en date du 18 juin 2020, soit bien après son licenciement, que Monsieur D. a évoqué, par l'intermédiaire de son organisation syndicale, son handicap et le caractère discriminatoire de son licenciement sur cette base.

En tout cas, il résulte des pièces produites par la SA D. qu'à sa reprise de travail après une incapacité de travail s'étendant du 25 août 2016 au 13 février 2017, il a fait l'objet d'un examen le 16 février 2017, par le conseiller en prévention-médecin du travail, le Docteur M., ce médecin l'ayant jugé avoir les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité mentionnée et l'ayant autorisé à reprendre le travail. A la suite de cet examen, Monsieur D. n'a émis aucune observation en sens contraire (pièce 5 dossier SA D.).

Plus tard, le 11 avril 2018, le même médecin du travail, a procédé à un autre examen de l'aptitude de Monsieur D. et l'a déclaré apte à exercer son activité d'ouvrier de production pâté pour une période d'un an.

Aucune recommandation ou proposition n'a été faite d'initiative par le médecin du travail concernant les conditions l'occupation et d'aménagement relative à son poste de travail. A nouveau Monsieur D. n'a pas contesté l'avis du médecin du travail.

A la date du licenciement le 1^{er} octobre 2019, il ne peut être présumé que la SA D. avait conscience de l'existence d'un handicap dans le chef de Monsieur D. alors qu'il reprenait le travail sans avoir émis la moindre réserve.

A l'égard de ses nombreuses périodes d'incapacité de travail depuis le mois de mai 2015, Monsieur D. affirme qu'elles étaient quasiment toutes en lien avec sa maladie professionnelle et que la SA D. en avait pertinemment connaissance (p. 9 de ses conclusions). Ce fait n'est cependant absolument pas établi par Monsieur D. .

Monsieur D. estime, à tout le moins, qu'il a fait l'objet d'une discrimination indirecte lors de son licenciement, sans s'expliquer clairement sur les circonstances de la cause qui lui permettent de la déduire.

Le tribunal a la conviction que la SA D. qui connaissait l'absentéisme important de Monsieur D. a pu en déduire un état de santé défaillant mais sans nécessairement en déduire l'existence d'un handicap.

Et, il n'apparaît pas raisonnable d'imputer une discrimination indirecte par le fait que l'employeur auquel incombent des obligations de surveillance de santé prolongée (article 1-4-38 du code du bien-être au travail) aurait dû déduire d'un contexte d'absences répétitives, l'existence d'un handicap constitué par sa tendinopathie.

Aucun élément du dossier ne permet de dire que le licenciement est intervenu d'une manière qui puisse être en lien, directement ou indirectement, avec le handicap actuellement revendiqué. Cet handicap n'est avéré que depuis que F. a proposé le 10 février 2020 à Monsieur D. un écartement de son poste de travail eu égard à son milieu nocif, soit après le licenciement (pièce 19 dossier D.), le tribunal ne disposant par ailleurs au dossier d'aucun élément permettant de déterminer l'initiateur de la procédure d'écartement.

Il résulte davantage des pièces du dossier que le licenciement de Monsieur D. est intervenu au motif que la SA D. avait perdu confiance dans son travail et qu'elle était exaspérée par ses nombreuses absences qui avaient un impact sur le fonctionnement de l'entreprise (pièces 1 à 4 dossier SA D. et pièces 4, 6, 8, 10 et 14 dossier D.).

Surabondamment, Monsieur D. ne démontre pas que la SA D. aurait refusé un aménagement raisonnable de son poste de travail ; un tel aménagement n'a jamais été sollicité par Monsieur D. ne serait-ce qu'informellement contrairement à ce qu'il soutient. En tout cas, il n'en apporte pas la preuve.

La preuve d'un élément permettant de présumer d'une discrimination fondée sur le handicap n'est pas rapportée.

La demande de Monsieur D. n'est ainsi pas fondée.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
Statuant contradictoirement,

Vu, telle que modifiée à ce jour, la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Dit la demande recevable mais non fondée ;

Condamne Monsieur P. D. aux frais et dépens de l'instance taxés en faveur de la SA D. à la somme de 1.430 euros ;

Ainsi rendu par la première chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre ;
Renaud LAMBERT, juge social au titre d'employeur ;
Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Monsieur Patrice BUSIAU, juge social au titre de travailleur ouvrier, étant dans l'impossibilité de signer le jugement au délibéré duquel ils ont participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Et prononcé en audience publique de la première chambre du tribunal précité, le 4 mars 2022, par Brigitte DELVIGNE, juge, président la première chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier