

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE DU 13 MAI 2019

EN CAUSE :

Monsieur V. D., domicilié à
ci-après M. D., partie appelante,
comparaissant en personne et assisté par Maître M. S., avocat à X

CONTRE :

P. SA BCE X, dont le siège social est établi à X,
partie intimée,
comparaissant par Maître D. I. qui remplace Maître C. V. O., avocat à X

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 11 mars 2019, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 20 octobre 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7^e chambre (R.G. : 16/4260/A);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 14 mai 2018 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 18 mai 2018 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 5 septembre 2018 et notifiée par plis judiciaires aux parties et par plis simples à leur conseil le 6 septembre 2018, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 2-A du 11 mars 2019,
- les conclusions d'appel de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 5 et 23 novembre 2018 et ses conclusions de synthèse y remises le 14 février 2019;
- les conclusions de l'appelant entrées au greffe de la Cour le 26 décembre 2018 ;
- le dossier de l'intimée entré au greffe de la Cour le 4 mars 2019 et celui de l'appelant déposé à l'audience du 11 mars 2019 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 11 mars 2019.

Entendu, après la clôture des débats, l'avis oral du ministère public, donné en langue française par Madame G. L., Substitut général, auquel personne n'a répliqué.

I. FAITS ET ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE

Les faits pertinents, ainsi qu'ils ressortent des conclusions et des pièces des parties peuvent se résumer comme suit.

Le 14 juillet 1997, M. D. a été engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'analyste-programmeur par ce qui était à l'époque P.. M. D. souffre d'une très significative perte de l'audition (en réalité, perte auditive totale à l'oreille gauche et perte importante à l'oreille droite) et a été recruté sur le quota de 150 personnes handicapées imposé par l'arrêté royal du 23 mai 1987 stimulant l'emploi de handicapés à P..

M. D. se plaint d'avoir été mis sur une voie de garage et d'avoir été harcelé par son supérieur direct.

Dès septembre 2014 se sont posées au sein de l'entreprise des questions sur l'avenir professionnel de M. D., afin de trouver un travail qui lui convienne (pièce 22 de M. D.).

Le 7 avril 2015, M. D. a appris qu'il ne devait plus mettre à jour la base de données W. (qui constituait apparemment sa seule tâche) et s'est plaint auprès de son délégué syndical de ce que son responsable ne lui proposait « toujours rien ».

Le lundi 4 mai 2015, l'appareil auditif de M. D. est tombé en panne. Son audicien étant fermé le lundi, il a annoncé à M. Q. le 4 mai 2015 à 13h33 qu'il se rendrait chez le technicien le lendemain. Son responsable lui a demandé de prendre congé pour couvrir son absence.

Par mail du jeudi 7 mai 2015 à 8h33, M. Q. lui a fait observer qu'il n'avait pas reçu de demande d'absence pour le 5 mai avant-midi.

Le jeudi 7 mai 2015, M. D. a pris connaissance de ses mails en arrivant au travail peu avant 9h. Il s'est ensuite peu après approché de son responsable, M. Q., et 3 témoins (M. Cr., M. Ca. et M. A.) ainsi que M. Q. décrivent une agression physique, qui sera retenue comme motif grave. La Cour y reviendra.

Le jeudi 7 mai à 10h03, M. D. a fait suivre le mail par lequel M. Q. s'enquérissait de la prise d'un congé pour le mardi précédent à son délégué syndical avec la mention « Il continue son harcèlement ». Il s'est ensuite rendu chez son médecin et n'est pas revenu sur son lieu de travail jusqu'à son licenciement.

Le 8 mai 2015, le représentant syndical de M. D. a adressé un mail à M. Q. pour justifier l'absence de M. D. à une réunion qui s'est tenue le 4 mai 2015 (jour de la panne de l'appareil auditif). Il a également demandé quelles tâches, formations et actions étaient prises pour permettre à M. D. de faire la transition puisqu'il n'avait plus de travail.

P. a procédé à une enquête interne qui s'est étalée sur plusieurs jours. Les conclusions de cette enquête ont été communiquées à l'organe compétent pour licencier le 13 mai 2015.

Le 18 mai 2015, l'entreprise a communiqué à M. D. sa décision de le licencier pour motif grave, sans préavis ni indemnité.

Le 19 mai 2015, les motifs de son licenciement lui ont été communiqués «

« En effet, en date du 13 mai 2015, nous avons acquis la connaissance certaine des faits décrit ci-après : vous avez volontairement, devant témoins, agressé violemment physiquement votre supérieur hiérarchique, M. Q., qui suite à l'agression a dû s'absenter pour raisons médicales.

Tous les témoignages que nous avons reçus le 13 mai 2015 sont formels et concordent entre eux : le 7 mai 2015, aux alentours de 9h du matin, suite à un bruit de mobilier que l'on déplace, deux collaborateurs se sont rendus près du bureau de M. Q. Ils ont alors constaté que vous étiez en train d'agresser

violemment votre supérieur hiérarchique en le tenant au niveau du cou. Les deux collaborateurs sont intervenus une première fois en vous ceinturant afin de vous faire lâcher prise et vous séparer et une deuxième fois afin de vous stopper alors que vous vous relanciez en direction de votre responsable pour l'agresser à nouveau. Des coups au niveau du visage de M. Q. ont été constatés.

Les faits décrits ci-dessus rendent définitivement et immédiatement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle ».

Par une requête du 17 mai 2016, M. D. a contesté son licenciement pour motif grave.

Il demandait de dire pour droit que P. n'a pas respecté les formalités prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et qu'en tout état de cause, il n'avait pas commis de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties et de condamner P. à une indemnité de rupture équivalente à 17 mois et 9 semaines de préavis, soit la somme brute de 70.184€. Il réclamait également des dommages et intérêts d'un montant de 21.306€, soit l'équivalent de 6 mois de rémunération, à titre principal, sur base de la loi du 10 mai 2007, et à titre subsidiaire « sur base des articles 16, 20 et 1134 du Code civil » (sic).

P. n'était pas représentée lors de l'audience d'introduction et M. D. a pris ses avantages. Le Tribunal a prononcé le 28 juin 2016 un jugement faisant entièrement droit à ses demandes.

P. a fait opposition à ce jugement par une requête conjointe du 11 août 2016.

Un nouveau jugement sur opposition du 20 octobre 2017, contradictoire cette fois-ci, a mis le jugement par défaut à néant et a entièrement débouté M. D. Il l'a également condamné à une indemnité de procédure de 3.600 €.

M. D. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 14 mai 2018.

II. OBJET DE L'APPEL

II.1. Demande de M. D.

M. D. demande de dire son appel recevable et fondé, de réformer le jugement dont appel, de dire pour droit que P. n'a pas respecté les formalités prévues par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 et qu'en tout état de cause, il n'avait pas commis de faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties et de condamner P. à une indemnité de rupture équivalente à 17 mois et 9 semaines de préavis, soit la somme brute de 70.184€. Il réclamait également des dommages et intérêts d'un montant de 21.306€, soit l'équivalent de 6 mois de rémunération, à titre principal, sur base de la loi du 10 mai 2007, et à titre subsidiaire « sur base des articles 16, 20 et 1134 du Code civil » (sic). A titre infiniment subsidiaire, il demande de réduire les indemnités de procédure au minimum prévu par la loi en raison du handicap et du statut de demandeur d'emploi reconnu handicapé dont il souffre en application de l'article 1022 du Code judiciaire.

II.2. Demande de P.

P. demande de déclarer l'appel, à la supposer recevable, non fondé, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déclare les demandes d'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts non fondées, de condamner M. D ; aux entiers dépens d'instance et d'appel, liquidés à l'indemnité de procédure de base de 3.600€ pour chaque instance, soit 7.200€ au total et à titre subsidiaire, si par impossible la Cour devait octroyer l'indemnité compensatoire de préavis réclamée, quod non, constater que la demande d'indemnité pour discrimination n'est pas fondée et en ce cas compenser les dépens conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire.

III. LA POSITION DU MINISTÈRE PUBLIC

Limitant son avis à la question de la discrimination, Madame le substitut général n'aperçoit dans ce qui est produit rien qui rende crédible l'éventualité d'une discrimination. Elle estime l'appel non fondé sur ce point.

IV. LA DECISION DE LA COUR

IV. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

IV.2. Fondement

Licenciement pour motif grave - principes

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice¹. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle².

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif³. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation⁴.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs⁵ et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé⁶.

¹ Cass., 20 novembre 2006, www.juridat.be, Cass., 3 juin 1996, www.juridat.be, Cass., 6 mars 1995, Pas., p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, Pas., p. 815

² Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be.

³ Cass., 28 octobre 1987, Pas., 1988, p. 238.

⁴ Cass., 6 juin 2016, www.juridat.be

⁵ Cass., 21 mai 1990, www.juridat.be

⁶ Cass., 6 septembre 2004, www.juridat.be

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte⁷.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale⁹, des faits de vols¹⁰, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹¹ ou d'autres comportements du même ordre¹².

Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante¹³. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹⁴.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹⁵.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹⁶, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁷, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité¹⁸ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

⁷ Cass., 1er octobre 2012, www.juridat.be, Pas., 2012, p. 1793, Rev. dr. Santé, 2013-14, p. 107, note S.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, Pas., n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, Pas., 1989, p. 376.

⁹ W. V. E. et V. N., Compendium social 2013-2014 - Droit du travail, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées

¹⁰ Idem, n° 4176.

¹¹ Idem, n° 4213 et 4214.

¹² Idem, n° 4195.

¹³ Cass., 11 janvier 1993, J.T.T., p. 58, Cass., 23 mai 1973, J.T.T., 212.

¹⁴ Cass., 22 octobre 2001, www.juridat.be, Cass. 14 mai 2001, J.T.T., p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juridat.be, Cass. 14 octobre 1996, J.T.T., p. 500, Cass. 11 janvier 1993, 7.7.7., p. 58.

¹⁵ Cass., 14 mai 2001, www.juridat.be, Cass., 25 avril 1988, www.juridat.be.

¹⁶ Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506, Cass., 24 juin 1996, Pas., n° 254.

¹⁷ Cass., 7 décembre 1998, Pas., n° 506, Cass., 13 mai 1991, Pas., p. 803.

¹⁸ Cass., 17 janvier 2005, www.juridat.be.

De même, en vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁹.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Vérification du délai de 3 jours

Les faits litigieux ont été commis le jeudi 7 mai 2015 vers 9h du matin. Le licenciement n'est intervenu que le 18 mai 2015, soit 11 jours plus tard.

Certes, une enquête interne était nécessaire, mais portant sur des faits aussi simples, elle semble avoir été faite avec une célérité toute relative. La Cour comprend les interrogations de M. D. à cet égard. Toutefois, dans l'état actuel de la jurisprudence, et sous réserve peut-être d'un éventuel abus du droit d'enquêter qui n'est pas établi en l'espèce, il n'appartient pas aux juridictions de sanctionner la lenteur dans l'établissement des faits.

Il est exact que P. n'a pas jugé nécessaire de procéder à une audition de M. D. avant de le licencier. Toutefois, ce dernier n'en tire aucune conclusion en termes de chef de demande (la Cour pense en particulier à des dommages et intérêts), de telle sorte qu'il n'est pas nécessaire d'examiner si une telle audition était nécessaire dans le chef d'une entreprise de droit public. En tout état de cause, il n'était pas nécessaire d'entendre M. D. pour établir les faits litigieux, eu égard à l'audition concordante de deux autres témoins et de la victime.

Quoi qu'il en soit, en l'espèce, l'organe compétent pour licencier a été averti des faits retenus au titre de motifs graves le 13 mai 2015.

Il n'est pas contesté que le 14 mai 2015 était un jour férié légal (ascension), de telle sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte. Le premier jour ouvrable était dès lors le vendredi 15 mai 2015, le second le samedi 16 mai 2015 et le troisième le lundi 18 mai 2015, jour de la notification du congé.

Le délai légal a été respecté. Les motifs du licenciement ont également été communiqués dans le délai légal.

Existence d'un motif grave

¹⁹ Cass., 15 juin 1981, Pas., 1981, p. 1170

M. D. s'est-il rendu coupable d'une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre son employeur et lui-même ?

A l'évidence, oui.

M. A., témoin dont la déposition est fournie par M. D. et qui cherche pourtant à le défendre, indique qu'il s'est précipité sur M. Q. et a fait glisser la chaise de bureau à roulettes sur laquelle ce dernier se trouvait vers l'armoire du fond. Il a pu observer que M. D. avait empoigné M. Q. et a vu ses deux collègues, MM. Cr et Ca., occupés à séparer la mêlée. M. Cr., quant à lui, décrit M. D. debout en train de secouer violemment M. Q. sur sa chaise, M. Q. ayant visiblement reçu des coups au visage (pommette droite gonflée et rouge). M. Ca. dépeint M. D. à moitié couché sur M. Q. en le tenant au niveau du cou. Tous les trois indiquent qu'il a fallu dégager M. Q. de l'emprise physique de M. D. et empêcher ce dernier de recommencer. L'agression physique est établie.

La Cour peine à croire qu'il soit nécessaire de le dire dans une décision de justice, mais, sous réserve de circonstances très particulières (p. ex. provocation particulièrement odieuse dans un climat déjà tendu) qui ne sont pas présentes en l'espèce, tenter d'étrangler son supérieur hiérarchique ou à tout le moins se jeter sur lui dans un geste d'agression est constitutif d'une faute grave rendant immédiatement et irrémédiablement impossible toute collaboration. Partant du principe que ce qui va sans dire va encore mieux en le disant, la Cour précisera qu'il en irait de même si la personne attaquée était d'un niveau hiérarchique égal ou inférieur.

M. D. fait valoir un contexte de frustration croissante pour expliquer son explosion de colère : il a appris en 2015 que sa fonction était appelée à disparaître, il rendait son responsable direct, M. Q., responsable de la circonstance qu'on ne lui fournissait plus de travail, il n'a pas été muté au sein de l'entreprise alors qu'il estime que le SPMT le recommandait, il se considérait comme harcelé par M. Q. et, goutte d'eau qui aurait fait déborder le vase, il reproche à M. Q. de ne pas l'avoir laissé partir l'avant-veille de l'agression pour faire réparer son appareil auditif tombé inopinément en panne (en réalité, M. Q. a demandé à M. D. d'imputer son absence sur ses jours de congé plutôt que de considérer que l'absence nécessitée par la réparation constituait du temps de travail). Son collègue et ami M. A. décrit un homme « angoissé, tracassé, harcelé, énervé et mal à l'aise » (pièce 18 du dossier de M. D.).

Il est probable que M. D. ait traversé un moment particulièrement difficile de sa vie, tant pour des raisons privées (santé de ses parents) que professionnelles (harcèlement allégué à P.). Néanmoins, à supposer même l'ensemble des reproches qu'il nourrit à l'égard de son supérieur et de l'entreprise établis, ce qui est loin d'être le cas, ce contexte pourrait sans doute expliquer, voire excuser, des insubordinations mineures, mais certainement pas une agression physique.

M. D. est l'auteur d'une faute grave. L'absence de suites pénales est parfaitement indifférente à cet égard.

Discrimination

La discrimination alléguée par M. D. découle de sa surdité. Il considère être victime d'une discrimination indirecte au sens de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination au moins sur 3 aspects (état de santé actuel et futur, handicap et caractéristique physique ou génétique). M. D. estime que des mesures apparemment neutres comme des règlements ou une certaine culture d'entreprise se transforment en actes de discrimination indirecte puisqu'elles mettent sur le même pied l'employé ne souffrant pas de handicap et l'employé atteint d'un handicap. Il se prévaut du renversement de la charge de la preuve prévue par la loi du 10 mai 2007.

Il est exact que l'article 2, 4° de cette loi énumère parmi les critères protégés l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique.

Il est également exact que son article 2, 7° définit la discrimination indirecte comme une distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II et que l'article 2, 8° définit la distinction indirecte comme la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés.

Toutefois, in concreto, la Cour ne voit pas en quoi la surdité quasi-totale de M. D. a engendré un désavantage particulier dans ses relations avec P.. M. D. a été engagé précisément parce qu'il présentait un handicap, ce qui peut tout de même difficilement être retenu au titre de désavantage.

Si le handicap de M. D. ne peut évidemment pas lui porter préjudice, cela ne le dispense pas de se plier aux règles qui n'interfèrent pas avec ce handicap. Or, l'attitude générale de M. D. à l'égard de son employeur, telle qu'elle est révélée par les échanges de mails au dossier, est celle d'un homme prompt à protester et revendiquer mais peu enclin à prendre des initiatives et à développer ses compétences, p. ex. pour se trouver une nouvelle fonction.

Par ailleurs, il semble que la panne qui l'a affecté soit un événement très rare puisque M. D. n'a pas soulevé de précédent en ce sens (alors qu'il travaille pour P. depuis 1997, il a lors de l'audience fait mention d'un seul cas de panne durant les heures de travail pour lequel son supérieur de l'époque l'aurait autorisé à quitter le bureau sans prendre congé, cette dispense de service, non prouvée, étant contestée par P.). Une panne d'appareil auditif, si elle est évidemment propre à son handicap, constitue une manifestation à ce point peu fréquente de celui-ci qu'elle ne justifie pas une procédure particulière dès lors que la procédure ordinaire applicable aux absences médicales permettait de rencontrer sa difficulté de façon parfaitement idoine.

Il est en effet parfaitement inexact qu'on aurait interdit à M. D. de se rendre chez l'audicien quand il le souhaitait. Son supérieur lui a simplement demandé de prendre congé pour s'absenter pour ce rendez-vous para-médical, et dès lors que M. D. ne soutient même pas (ni à plus forte raison, ne démontre) que le rendez-vous chez l'audicien ne pouvait avoir lieu en dehors des heures de travail, elle s'accorde pleinement avec la politique de l'entreprise telle qu'elle ressort du « Top 10 des questions HR » déposé par M. D. lui-même (pièce 4 in fine. Il ressort de ce document que les membres du personnel peuvent être autorisés à se rendre à une consultation médicale pendant les heures de service dans le cadre d'une dispense de service sans congé, mais uniquement dans la mesure où la consultation ne peut avoir lieu en dehors des heures de service et moyennant l'accord du chef de service).

Exiger le respect des règles en matière d'absence pour motifs médicaux face à une panne exceptionnelle, de même que lui demander de se justifier pour ne pas avoir assisté à une réunion (il ressort des échanges de mails au dossier que M. D. sait lire sur les lèvres, et il aurait en outre pu lire les slides projetés ou en tout cas donner le sentiment d'une plus grande implication professionnelle en assistant à la réunion), n'implique en rien un manque de considération du désarroi de M. D. suite à une panne de son appareil auditif. On ne peut en outre exclure que la fermeté de son supérieur soit la résultante d'une certaine nonchalance professionnelle dans le chef de M. D.

La Cour n'aperçoit pas non plus quel est l'aménagement raisonnable nécessité par le handicap de M. D. qui lui aurait été refusé dès lors que, moyennant un congé, il était libre de son temps pour résoudre un problème rarissime.

M. D. se plaint également de ne plus s'être vu confier de travail, d'un refus de mutation et d'une évaluation négative liée à un « soi-disant » désintérêt dans son chef, mais, outre le fait que le dossier le dépeint en filigrane comme peu impliqué professionnellement, il n'apporte aucun élément probant à cet égard. On ignore ainsi à quoi il était occupé le matin de l'agression et aucun élément du processus d'évaluation en cours ou des évaluations passées ne figure au dossier.

A plus forte raison M. D. échoue-t-il à mettre ces reproches en relation avec sa surdité plutôt qu'avec un manque de souplesse ou de volonté d'acquiescer de nouvelles compétences dans son chef.

Quant à la recommandation d'A., dont la portée est sujette à discussion (s'agit-il d'une mutation ou seulement d'être affecté à un poste dénué de déplacements supérieurs à 2 x 30 minutes par jour ?), M. D. n'établit en tout état de cause pas qu'elle serait en rapport avec sa surdité.

La Cour n'aperçoit aucun fait qui permette de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, de telle sorte qu'il n'y a pas lieu à appliquer le renversement de la charge de la preuve prévu par l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 précitée. A plus forte raison n'y a-t-il pas de motif de conclure à la discrimination.

M. D. ne peut prétendre à une indemnité sur base de cette loi.

Varia

M. D. invoque encore que P. ne lui aurait pas donné de travail au mépris de la recommandation d'A. et de ses demandes répétées et que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi. La Cour imagine que cet argument fait écho à la demande de lui octroyer des dommages et intérêts d'un montant équivalent à 6 mois de rémunération, sur la base de la loi du 10 mai 2007 et, à titre subsidiaire, « sur base des articles 16, 20 et 1134 du Code civil ».

Il faut en réalité comprendre qu'il s'agit des articles 16 et 20 de la loi du 3 juillet 1978.

Si l'article 20 ne concerne que les obligations de l'employeur, l'article 16 (L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels) de la loi du 3 juillet 1978 et l'article 1134 du Code civil, qui prévoit en son alinéa 3 l'exécution de bonne foi des conventions, ils s'appliquent tant à P. qu'à M. D., ce que ce dernier semble perdre de vue.

Ici aussi, M. D. affirme beaucoup mais ne démontre aucun manquement aux obligations énumérées à l'article 20 précité, ni à la bonne foi, ni même un manque d'égards imputable à son employeur. Il n'y a pas matière à indemnisation de ce chef.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il déboute intégralement M. D.

IV.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner M. D. aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 2, du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que l'action avait un enjeu situé entre 60.000€ et 100.000€.

M. D. est actuellement sans emploi. Même sans production d'avertissement extrait-de rôle, il est acquis que sa capacité financière a connu une nette rétrogradation.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 1.200€, soit le montant minimum pour les demandes d'une telle valeur.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

M. D. a fait l'avance de cette somme et il convient de la lui délaisser.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel recevable mais non fondé
- Dit que M. D. a bien commis une faute grave et n'a pas été victime de discrimination et n'ouvre pas le droit à des dommages et intérêts
- Confirme le jugement entrepris, sauf pour ce qui concerne les dépens
- Condamne M. D. aux dépens, soit l'indemnité de procédure liquidée à deux fois 1.200€ (en instance et en appel) et la contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

K. S., Conseillère faisant fonction de Présidente,
J.-B. S., Conseiller social au titre d'employeur,
C. L., Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de S. T., greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la Chambre 2-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège (salle du rez-de-chaussée), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le treize mai deux mille dix-neuf, par Madame K. S., Conseillère faisant fonction de Présidente, assistée de Madame S. T., Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente