

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège

Jugement de la Neuvième chambre du 13/03/2018

En cause :

Madame D.C. née le 16/11/1965, domiciliée xxxx à 4040 HERSTAL

Partie demanderesse comparissant par son organisation syndicale, la FGTB Liège-Huy-Waremme, Service juridique, dont les bureaux sont établis à Liège, place Saint-Paul, 9-11 en la personne de Monsieur Harry Broxson, délégué et porteur d'une procuration écrite (article 728 du Code judiciaire)

Contre :

LA SPRL A.A., immatriculée à la B.C.E. sous le numéro 0816.718.719, dont le siège social est établi xxxx à 4601 ARGENTEAU

Partie défenderesse, ayant comme conseil Maître BODSON CHRISTOPHE, avocat à 4040 HERSTAL, rue Large Voie, 226, et ayant comparu par Maître RAEPSAET XAVIER, Avocat se substituant à son confrère précité

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 8 février 2016.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 13 février 2018.

I. LA DEMANDE

Par requête du 8 février 2016, Madame D.C. sollicite la condamnation de LA SPRL A.A. au paiement de :

- 20.439,97 € bruts à titre de dommages et intérêts en application de l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;
- 274,48 € bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 262,01 € à titre de salaire des jours fériés situés dans les 30 jours suivants la rupture.

A majorer des intérêts et des dépens.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

IH. LES FAITS

Madame D.C. est entrée en qualité d'employée au service de LA SPRL A.A. le 1^{er} septembre 2009, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel (29 h/38 h) et à durée indéterminée.

Par avenant du 1^{er} janvier 2010, la durée hebdomadaire de travail a été portée à 34 heures. L'horaire sera porté, enfin, à 36 heures soit un quasi temps plein.

La requérante expose qu'elle souffre d'un syndrome de fatigue chronique de telle sorte qu'elle a conseillé à son employeur de solliciter une prime de compensation auprès de l'AWIPH ce qui sera fait le 9 mars 2010.

Par décision du 4 mai 2010, l'AWIPH fera droit à la demande et octroiera une prime de compensation évaluée à 26 % du coût salarial. La prime est destinée à compenser le coût supplémentaire des mesures prises pour permettre à Madame D.C. d'assumer ses fonctions à savoir l'octroi de pauses supplémentaires et l'adaptation de l'horaire.

Madame D.C. a été régulièrement en incapacité :

- en 2009, 9 jours
- en 2010, 15 jours
- en 2011, 8 jours
- en 2012, 23 jours
- en 2013, 26 jours
- en 2014, 20 jours
- en 2015, 38 jours

Le 4 mai 2015, LA SPRL A.A. a notifié à Madame D.C. sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois et 9 semaines de rémunération.

Madame D.C. a alors interpellé le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations qui a interrogé l'employeur le 16 juillet 2015.

Le 22 juillet 2015, LA SPRL A.A. a répondu dans les termes suivants :

« Par la présente, nous vous informons que le licenciement de Madame Carine De fontaine n'est absolument pas en rapport avec son handicap ou la maladie qui en découlerait. Depuis son engagement, le 01/09/2009, Madame D.C. a toujours eu des périodes de "maladie" mais de courte durée et qui n'affectaient pas trop l'organisation de l'entreprise :

- En 2009 : 9 jours
- En 2010 : 15 jours
- En 2011 : 8 jours
- En 2012 : 23 jours
- En 2013 : 26 jours

Ces incapacités de travail étaient toujours de courtes durées et l'entreprise parvenait à s'organiser lors de ces absences : en tant que gérant, j'assumais le côté administratif qui incombaît à Madame De fontaine.

Madame D.C. était la seule employée administrative et s'occupait de la facturation, du courrier, de la comptabilité journalière et de la transmission des données du personnel au secrétariat social. Ces horaires de travail avaient été adaptés à sa meilleure convenance et nous acceptions ces petites périodes d'absences.

En 2015, tout a changé. Nous avons réalisé que Madame D.C. n'avait plus la même motivation et son absence s'est prolongée (37 jours de maladie sur 86 jours ouvrables soit + de 43% d'absence sur 4 mois). Son incapacité de travail n'avait aucun rapport avec son handicap et son absence de longue durée à complètement désorganisé l'entreprise : nous avons donc dû prendre d'autres dispositions pour la partie administrative afin que la société continue à fonctionner normalement et que les diverses échéances soient respectées. Nous avons fait appel au bureau comptable qui supervisait le travail et avons convenu qu'un de leur employé viendrait une à deux fois par semaine m'épauler pour la partie administrative, comptable et sociale.

Au vu du comportement de Madame D.C., de son manque de motivation, de ses absences et après avoir réorganisé notre façon de travailler suite à ses incapacités de travail, nous avons pris la décision de nous séparer de notre-employée. Cette décision n'a pas été facile à prendre mais, dans l'intérêt du bon fonctionnement de la société, nous n'avions pas d'autre choix.

Nous espérons que vous comprendrez que le licenciement n'a rien de discriminatoire et que le handicap de Madame D.C. n'a jamais été un problème pour la société. Cette décision a été prise dans la seule optique de la bonne marche de la société».

IV. DISCUSSION

4.1. Selon la requérante, le licenciement est une discrimination directe sur base de l'état de santé/handicap. L'employeur aurait, en outre, refusé des aménagements raisonnables. Une indemnité est due de ce chef. En outre, l'indemnité de rupture a été mal calculée et les jours fériés situés dans les 30 jours au-delà de la rupture n'ont pas été acquittés.

4.2. Le licenciement, selon l'ex-employeur, n'est pas en lien avec l'état de santé et/ou le handicap frappant la requérante, rien ne permet de le présumer. Il s'agit d'un licenciement qu'aurait adopté tout employeur dans les mêmes circonstances. Le licenciement est imputable à la désorganisation causée par les absences répétées et de plus en plus longues de la requérante et non en lien avec son état de santé. Subsidièrement, la requérante devenait une charge disproportionnée, au sens de la loi, pour l'employeur. Concernant les deux autres chefs de demande, l'ex-employeur s'en réfère à justice.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. L'indemnité pour discrimination

5.1.1. En droit

La loi du 10 mai 2007 « *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* » 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 (article 14 de la loi anti-discrimination).

Il convient ici de noter que la loi anti-discrimination distingue entre deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

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 ces critères « *protégés* » se trouve le handicap ou l'état de santé.

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: 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 déterminante¹.

Par dérogation à la règle générale énoncée ci-dessus, une distinction directe fondée sur l'état de santé en matière de relation de travail ne constitue pas une discrimination justifiée par un objectif légitime, tels que des objectifs légitimes de politique de l'emploi; du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

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

¹ Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

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 personne 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 pas².

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 preuve³.

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et les licenciements ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé⁴.

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 traitement⁵.

5.1.2 Application

En l'espèce, il est manifeste que le licenciement intervient au lendemain d'une assez longue incapacité qui fait suite à nombre de petites incapacités.

L'employeur n'a jamais fait mystère que les absences sont la cause de la rupture.

Il est souvent estimé que licencier un travailleur parce que ses absences, quelles qu'en soient les raisons, désorganisent l'entreprise n'est pas forcément illégitime. Il n'est, particulièrement, pas illégitime de licencier un travailleur, encore en incapacité, après avoir constaté que l'incapacité atteignait, du point de vue de l'entreprise et du service spécifique où est employé le travailleur, un délai déraisonnable.

² Prés.Trib.Trav. d'Oudenaarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, p.316

³ CTrav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

⁴ CTrav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

⁵ voy. les exemples cités par M. DE VOS, «De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », in De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89

Il est alors, au contraire, légitime pour un employeur de constater que les nécessités du service imposent de rechercher un autre collaborateur.

Tenter de sauvegarder une entreprise, en ce compris, et surtout, les emplois des autres travailleurs n'est, bien entendu, pas illégitime.

Licencier, par contre, un travailleur parce que son état de santé actuel et/ou futur inquiète est discriminatoire.

Or, la requérante rapporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé, les travailleurs ayant subi de longues (et/ou nombreuses) incapacités de travail et/ou affichant (ou ayant affiché) une santé fragile.

Dès lors que la requérante rapporte la présomption d'un comportement discriminatoire, la charge de la preuve est inversée.

La preuve contraire peut être rapportée si l'employeur rapporte la preuve que la désorganisation de l'entreprise était telle que le licenciement était la mesure appropriée.

La preuve contraire n'est cependant aucunement rapportée quoique soutienne LA SPRL A.A.. La désorganisation de l'entreprise n'est, ainsi, pas objectivée au-delà de ce qui est prévisible dans toute organisation où un certain absentéisme tantôt des uns, tantôt des autres est dans l'ordre des choses.

Il n'y a, particulièrement, aucune pièce qui permette de dire que l'entreprise a subi des désagréments particuliers du fait de l'absence de la requérante. L'employeur fait, à ce sujet, appel au bon sens, à l'évidence ce qui est, certes, légitime mais omet de produire fusse une attestation de qui que ce soit permettant de mettre en évidence une désorganisation quelconque.

Il est, certes, indéniable que toute absence (pour maladie ou autre) perturbe le travail ou surcharge les présents, ceci ne justifie de prendre des mesures à priori discriminatoires qu'à la double condition :

- de rechercher un but légitime .
- par des moyens appropriés et nécessaires

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 la solution à un problème qui rie se posait probablement plus.

Force est de constater que rien n'empêchait, non plus, à l'employeur, au cas où il estimait ou craignait que la requérante n'ai plus la capacité de travail pour accomplir ses tâches, de la soumettre au contrôle du médecin du travail-conseiller en prévention.

A défaut de toute preuve contraire, le tribunal ne peut que constater une discrimination directe fondée sur un critère protégé.

L'indemnité est due.

5.2. L'indemnité complémentaire de préavis

Sur ce point, la défenderesse s'en réfère à justice, le calcul produit par la requérante apparaît correct et aucun calcul alternatif n'est fourni.

Le complément d'indemnité de rupture est dû.

5.3. Les jours fériés situés dans les 30 jours suivants la rupture

Lorsqu'un jour férié est situé après la fin du contrat, l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 a prévu que le travailleur pouvait encore bénéficier d'une rémunération, l'employeur restant tenu de payer la rémunération afférente aux jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail pour autant que:

- le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d'un mois
- la rupture soit imputable à l'employeur hormis le cas du licenciement pour motif grave

Ce qui est indubitablement le cas en l'espèce.

Ce chef de demande est dû.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit l'action recevable et fondée.

En conséquence condamne la SPRL à payer à Madame D.C. les sommes de :

- 20.439,97 € bruts à titre de dommages et intérêts en application de l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- 274,48 € bruts à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis
- 262,01 € à titre de salaire des jours fériés-situés sans les 30 jours suivants la rupture.

La condamne également aux dépens nuls en l'espèce.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

R.G. : 16/ 784/ A

p. 8

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **13/03/2018** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,