

R.G. : 15/5574/A

## TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la deuxième chambre

En cause de :           Monsieur S. D  
                                  Domicilié (...)

Partie demanderesse, comparaisant en personne, assisté de son conseil, Maître P. M. Avocate, loco Maître A. G/, Avocat à (...)

Contre :                   La SA E. G.  
                                  Inscrite à la B.C.E sous le (...) Dont le siège social est (...)

Partie défenderesse, comparaisant par son conseil, Maître P. N., Avocat, loco Maître P. B., Avocat à (...)

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

### I. 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 dossier de la procédure sur lequel le Tribunal a statué contient notamment les éléments suivants :

- la citation introductive d'instance, signifiée le 30 novembre 2015 pour l'audience du 14 décembre 2015;
- l'ordonnance rendue le 20 janvier 2016 en application de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie à l'audience publique du 17 octobre 2016 ;
- la convocation des parties à l'audience du 17 octobre 2016 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les conclusions pour la partie défenderesse, déposées au greffe le 24 mars 2016 ;

- les conclusions pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 27 mai 2016 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse, déposées au greffe le 27 juillet 2016 ;
- l'ordonnance rectificative rendue en application de l'article 747, § 2 du Code judiciaire, fixant la cause pour plaidoirie à l'audience publique du 16 janvier 2017 ;
- la convocation des parties à l'audience du 16 janvier 2017 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire ;
- les dossiers de pièces des parties ;

Entendu les parties en leurs explications à l'audience publique du 16 janvier 2017 ;

Vu :

- l'avis écrit, conforme, de Monsieur I. B., Substitut de Monsieur l'Auditeur du travail, déposé au greffe du Tribunal le 20 février 2017 ;
- les répliques suite à l'avis de Monsieur l'Auditeur pour la partie demanderesse, reçues au greffe le 20 mars 2017 ;
- les répliques à l'avis de l'Auditorat du travail pour la partie défenderesse, déposées au greffe le 20 mars 2017 ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

## II. Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions déposées au greffe le 27 mai 2016, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse :

- la somme brute de 12.499,14 euros à titre d'indemnité de protection ;
- à majorer des intérêts à dater du 18 décembre 2013 ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à 158,51 euros à titre de frais de citation et à 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure.

La partie demanderesse sollicite, par ailleurs, que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours.

## III. Faits

### 1.

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- le demandeur est entré au service de la partie défenderesse, en qualité d'ouvrier (« pose de châssis Alu et Pvc »), le 12 octobre 2010, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (expirant le 10 avril 2011);
- deux autres contrats de travail à durée déterminée ont été conclus par la suite, pour les mêmes fonctions, respectivement pour la période du 11 avril 2011 au 02 septembre 2011 et du 03 septembre 2011 au 04 mars 2012 ;
- le 14 décembre 2011, le demandeur a subi un accident de travail, à la suite duquel il a perdu l'usage d'un œil ; il est resté en incapacité de travail jusqu'au 26 mars 2012 ;
- le 29 mars 2012, les parties ont conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée, couvrant la période du 05 mars 2012 au 09 septembre 2012 ;
- le 29 août 2012, les parties ont finalement conclu un contrat de travail à durée indéterminée, débutant le 10 septembre 2012 ;
- il n'est pas contesté que le demandeur a, en cours de contrat, présenté les périodes d'incapacité suivantes :
  - du 24/09/2012 au 05/10/2012;
  - du 12/11/2012 au 15/11/2012 ;
  - du 11/12/2012 au 01/02/2013 ;
  - du 03/04/2013 au 05/04/2013 ;
  - du 10/06/2013 au 14/06/2013 ;
  - le 13/08/2013 ;
  - du 11/09/2013 au 13/09/2013 ;
  - le 16/10/2013 ;
  - du 23/10/2013 au 25/10/2013 ;
  - du 21/11/2013 au 29/11/2013 ;
- par courrier recommandé du 18 décembre 2013, la partie défenderesse a mis fin au contrat de travail du demandeur dans les termes suivants :

« (...) Le soussigné Mr G. A.

agissant en qualité de mandataire de

l'employeur S.A. Gaume (...)

a le regret de vous faire savoir qu'il a décidé de résilier votre contrat de travail, avec effet immédiat, en date du 18/12/2013. A partir de cette date, vous ne faites donc plus partie du personnel de l'entreprise et vous êtes dès lors libéré(e) de toute prestation.

Compte tenu de votre ancienneté dans l'entreprise, une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis égal à 42 jours calendrier, vous sera payée (...) » ;

- le formulaire C4 délivré à cette occasion mentionne, comme motif prévu du chômage : « Absences nombreuses justifiées entraînent une désorganisation du travail » ;
- par courrier du 22 octobre 2014, l'organisation syndicale du demandeur a contesté le licenciement dans les termes suivants :

« (...) il est important de rappeler que Monsieur D. a été victime d'un accident du travail dans vos établissements le 14/12/2011 : des suites duquel il a perdu l'usage d'un œil

Les absences justifiées par certificat en sont la conséquence directe. Vous étiez donc en parfaite connaissance de l'état de santé de notre affilié.

Nous estimons donc que le licenciement est lié à l'état de santé de l'affilié et revêt dès lors un caractère discriminatoire.

Sauf justification probante du licenciement, nous contestons le motif de celui-ci et vous réclamons une indemnité correspondant à 6 mois de salaire dans le cadre d'un licenciement abusif

A titre subsidiaire, ce même montant vous est réclamé à titre de dommages et intérêts dans le cadre de la discrimination. (...) »

- la partie défenderesse y a répondu comme suit par courrier du 29 octobre 2014 :

« (...) Pouvons-nous vous rappeler que pour qu'un licenciement soit considéré comme abusif il faut qu'il n'ait aucun rapport avec la situation économique de l'entreprise OU la conduite du travailleur OU l'aptitude du travailleur.

La loi ne fait pas obligation de rechercher la cause de l'inaptitude et ne fait aucune distinction par rapport à cette origine.

Les absences de Monsieur D. sont parfaitement justifiées, ce qui a entraîné le paiement d'une indemnité de rupture.

Si elles étaient injustifiées, il aurait été licencié pour motif grave. il n'était donc pas nécessaire de nous le rappeler ; la manière même de licencier l'intéressé démontre que les absences étaient justifiées.

Nous ne voyons pas en quoi le licenciement d'un travailleur dont l'état de santé ne permet plus de travailler régulièrement peut être discriminatoire.

Vos propos sont à la limite de la diffamation.

Il est donc exclu que nous payons quoi que ce soit à Monsieur D. ; ce licenciement est tout à fait correct et n'est en tout cas ni abusif ni discriminatoire. (...)»

- le 13 novembre 2014, l'organisation syndicale du demandeur a envoyé le courrier complémentaire suivant à la partie défenderesse :

« (...) Nous restons convaincus que le licenciement de Monsieur S. D. reste étroitement lié à son état de santé et son handicap, et dès lors en infraction à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

#### 1. Distinction de traitement sur base de l'état de santé

Concernant tout d'abord la distinction de traitement sur base de l'état de santé de Monsieur D., vous ne le contestez pas vu que vous affirmez que vous ne voyez pas 'en quoi le licenciement d'un travailleur donc l'état de santé ne permet plus de travailler régulièrement peut être discriminatoire '.

Le fait d'avoir licencié Monsieur D. sur base de son état de santé démontre une différence de traitement suite à celui-ci, laquelle constitue une entorse à la réglementation anti-discrimination, sur base du principe de proportionnalité (article 7 de la loi du 10 mai 2007).

En l'espèce, il vous appartenait de prendre les mesures nécessaires en vue d'éviter un tel licenciement et tenter de trouver une alternative à celui-ci. Le fait que vous n'ayez procédé à aucune procédure de reclassement entrave sérieusement la continuité de la vie professionnelle de Monsieur D. et constitue par conséquent une discrimination.

Conformément à la réglementation anti-discrimination, il vous revient en tant qu'employeur de démontrer que vous n'aviez pas d'autre choix en l'espèce que licencier Monsieur D., à défaut de quoi vous vous rendez coupable de discrimination.

#### 2. Distinction de traitement sur base du handicap

De plus, vous étiez parfaitement informé du fait que Monsieur D. devait subir une nouvelle intervention chirurgicale (conséquence de son accident de travail du 14/12/2011). L'intéressé devait d'ailleurs se rendre auprès de son médecin à cette fin le lendemain de son licenciement. Selon nous, les faits confirment que le congé est fondé également sur le handicap de Monsieur D., ce qui est également contraire aux normes antidiscriminatoires.

En effet, un licenciement sur base du handicap constitue une distinction de traitement sur base d'un critère protégé qui constitue une discrimination si l'employeur ne peut justifier cette distinction par une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8 de la loi du 10 mai 2007). Il s'agit de prouver que, vu la nature ou le contexte de la fonction, il est essentiel de limiter l'accès à cette fonction sur base d'un critère protégé.

Enfin, le fait d'avoir licencié Monsieur D. sans avoir même envisagé une adaptation éventuelle de sa fonction pourrait être considéré comme étant un refus d'aménagement raisonnable d'une personne en situation de handicap et par conséquent comme une discrimination.

(...) L'article 18 § 2 2° de la loi du 10 mai 2007 prévoit une indemnisation de six mois de rémunération brute en cas de discrimination.

C'est pourquoi nous vous proposons d'organiser une rencontre en présence du Centre interfédéral pour l'égalité des chances qui a également été saisi d'un signalement de Monsieur D. suite à son licenciement afin d'envisager ensemble une solution amiable à la situation. (...) »

- la partie défenderesse y a répondu comme suit par courrier du 18 novembre 2014 :

« (...) Nous tenons à vous rappeler que le licenciement de Monsieur D. n'est en rien lié à son handicap ni à son état de santé mais à ses absences nombreuses calculées sur base du 'F.'.

Ce licenciement est d'autant moins discriminatoire que nous avons au même moment licencié quatre personnes pour le même motif.

(...) Votre argumentation est d'autant plus irrecevable que Monsieur D. a été accidenté alors qu'il était sous CDD. LI nous suffisait donc de ne pas renouveler le CDD et de mettre sur le 'C4 'Fin de CDD ' et il n'y aurait jamais eu de contestation possible.

Si nous avons signé un CDI à Monsieur D., c'est évidemment la preuve que son handicap ne constituait pas pour nous une impossibilité d'emploi.

Par contre, tout travailleur dont le F.' est supérieur au double de la moyenne de l'entreprise est licencié pour 'absences nombreuses et justifiées entraînant une désorganisation du travail '.

Certes, certaines exceptions sont possibles à cette règle qui ne peut être appliquée à l'aveugle.

Mais, nous le répétons, quatre licenciements ont été effectués à cette époque pour la même raison. (...) »

- le 18 décembre 2014, le conseil du Centre Interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, a également adressé un courrier à la partie défenderesse ;
- divers courriers furent encore échangés, sans que les parties parviennent à se mettre d'accord.

2.

La présente procédure a été introduite.

#### IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délais légaux, l'action est recevable.

Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

#### V. Discussion

1. Rappel des principes découlant de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

1.

En vertu de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (le Tribunal met en évidence) :

« Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

(...) 4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale (...) »

Les travaux préparatoires<sup>1</sup> indiquent que par « état de santé futur », l'on vise notamment l'état de santé « détecté par un test génétique prévisionnel ». Il a été précisé, dans le cadre des débats menés à la Chambre des Représentants à propos d'un amendement suggérant la suppression des termes « actuel ou futur »<sup>2</sup>, que :

« (...) il est indispensable, compte tenu des possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures, d'empêcher que des différences de traitement injustifiées puissent avoir lieu sur base de cet état de santé futur. »

Sont prohibées, tant les discriminations directes que indirectes (le Tribunal met en évidence):

- « Art. 7. 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. »
- « Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. (...) »
- « Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,
  - à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,

---

<sup>1</sup> Sénat, Proposition de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Développements, doc. parl, Session extraordinaire de 1999, 14 juillet 1999, DOC 2-12/1, p. 2.

<sup>2</sup> Ch. Représ., Projet de loi tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Rapport fait au nom de la Commission de la Justice, doc.parl, 2001/2002, DOC. 1578/008, p. 13

- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.»
- « Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :
  - 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 handicapée. »

L'article 18 de la loi prévoit une sanction pécuniaire en cas de discrimination :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2 Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit (...) 2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (...). »

2.

L'article 28 de la loi du 10 mai 2007 régit la charge de la preuve (le Tribunal met en évidence):

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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.

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou



2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement ;

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime

de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Dans un arrêt du 12 février 2009 (arrêt n° 17/2009, R.G. 4359, point B.93.3), la Cour Constitutionnelle a eu l'occasion de préciser que (le Tribunal met en évidence):

« (...) il ne saurait être question d'un reversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime (notamment Doc.parl. Chambre. 2006-2007. DOC 51-2720/009, p. 72).

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (...). c'est-à-dire une personne qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur. (...) »

## 2. Application des principes au cas d'espèce

### 1.

Le demandeur allègue, en premier lieu, avoir été licencié en raison de son handicap.

Conformément à l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 reproduit ci-avant et tel que cela est confirmé par la Cour constitutionnelle, il lui appartient de rapporter la preuve de faits « suffisamment graves et pertinents », permettant de présumer que son licenciement est la conséquence - directe ou indirecte - de son handicap.

Or, le Tribunal estime que le demandeur n'invoque pas de faits suffisamment graves et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son handicap.

En effet, la chronologie des faits ne permet pas de conclure, fût-ce prima facie, au fait que le licenciement du demandeur serait en lien avec son handicap (à savoir la perte de l'usage d'un œil, découlant d'un accident du travail survenu le 14 décembre 2011) ; au contraire, le Tribunal relève que :

postérieurement à l'accident du travail survenu le 14 décembre 2011, la partie défenderesse a :

- conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée le 29 mars 2012, couvrant la période du 05 mars 2012 au 09 septembre 2012 ;

» conclu un contrat de travail à durée indéterminée, débutant le 10 septembre 2012 ;

le licenciement a été notifié par courrier recommandé du 18 décembre 2013, soit plus de deux ans après l'accident de travail litigieux ;

si le formulaire C4 délivré lors du licenciement fait référence à des « Absences nombreuses justifiées entraînant une désorganisation du travail », il n'est démontré d'aucune manière que ces absences découlent de l'accident du travail survenu le 14 décembre 2011.

2.

Le demandeur allègue, en second lieu, avoir été licencié en raison de son état de santé actuel ou futur (la loi du 10 mai 2007 ne visant, pour rappel, que l'état de santé actuel ou futur).

A nouveau, conformément à l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 reproduit ci-avant et tel que cela est confirmé par la Cour constitutionnelle, il lui appartient de rapporter la preuve de faits « suffisamment graves et pertinents », permettant de présumer que son licenciement est la conséquence - directe ou indirecte - de son état de santé actuel ou futur.

Or, le Tribunal estime que le demandeur n'invoque pas de faits suffisamment graves et pertinents permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé « actuel ou futur ».

En effet, le licenciement est, tel que précisé sur le formulaire C4, justifié par les « Absences nombreuses justifiées » du demandeur, lesquelles auraient entraîné « une désorganisation du travail ». Dans ses courriers postérieurs au licenciement, la partie défenderesse fait référence au 'F.' et ajoute avoir, au même moment, licencié « quatre personnes pour le même motif » (cette affirmation n'étant pas expressément contestée par le demandeur). Ce faisant, la partie défenderesse fait référence à des absences intervenues au cours des derniers mois écoulés.

Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que le licenciement serait intervenu au cours d'une période d'incapacité du demandeur (la partie défenderesse expliquant, sans être contredite sur ce point, que la dernière période d'incapacité du demandeur a pris fin le 29 novembre 2013). Les explications fournies et les pièces du dossier ne permettent donc pas, fût-ce prima facie, de considérer que le licenciement du demandeur est en lien avec son état de santé actuel.

Il ne paraît par ailleurs d'aucune manière pouvoir être présumé que la partie défenderesse aurait fondé sa décision de licenciement sur l'état de santé futur du demandeur ; en effet, si le demandeur a évoqué (notamment par le courrier du 13 novembre 2014 adressé par son organisation syndicale à la partie défenderesse) qu'il devait « subir une nouvelle intervention chirurgicale (conséquence de son accident de travail du 14/12/2011) » et « devait d'ailleurs se rendre auprès de son médecin à cette

fin le lendemain de son licenciement », il ne dépose aucune pièce permettant de confirmer cette affirmation, l'employeur contestant quant à lui avoir été informé, préalablement au licenciement, de cette intervention chirurgicale planifiée. Les explications fournies et les pièces du dossier ne permettent pas, fût-ce prima facie, de considérer que le licenciement du demandeur est en lien avec son état de santé futur.

3.

Avec Monsieur l'Auditeur du travail, le Tribunal relève que les parties ne se sont pas clairement exprimées sur l'applicabilité au cas d'espèce de la C.C.T. n°95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail et sur les conséquences qui en découlent potentiellement dans le cadre du présent litige.

Or, le Tribunal relève qu'en vertu de l'article 2 de cette C.C.T. (le Tribunal met en évidence):

«Aux fins de la présente convention collective de travail, on entend par "principe de l'égalité de traitement" en matière d'emploi et de travail, l'absence de toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle, l'état civil, le passé médical, la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, les convictions politiques ou philosophiques, le handicap, l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation. »

Par ailleurs, en vertu de l'article 3 de ladite C.C.T. :

"Le principe de l'égalité de traitement visé à l'article 2 doit être respecté tout au long de la relation de travail, à savoir, la relation qui inclut l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement.

Pendant la durée de la relation de travail, l'employeur ne peut faire de distinction sur la base d'éléments visés à l'article 2 lorsque ceia-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise, sauf si les dispositions légales l'y autorisent ou l'y contraignent. "

Dans l'intérêt d'une bonne justice et conformément à l'avis de Monsieur l'Auditeur du travail, il apparaît utile de rouvrir les débats sur cette question, pour permettre aux parties de s'en expliquer.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement

Reçoit la demande,

Dit pour droit qu'il n'apparaît pas démontré, fût-ce prima facie, que le demandeur a été victime, dans le cadre de son licenciement, d'une discrimination fondée sur le handicap et/ou sur son état de santé actuel ou futur (au sens de la loi du 10 mai 2007);

Avant dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans les motifs du présent jugement,

La partie demanderesse est invitée à remettre ses observations et éventuelles pièces complémentaires sur ce point au greffe et à les communiquer à la partie défenderesse, pour le 15 septembre 2017 au plus tard,

Les observations et éventuelles pièces complémentaires de la partie défenderesse devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse pour le 17 novembre 2017 au plus tard,

Les parties seront entendues à ce propos à l'audience publique de la 2e Chambre, du 15 janvier 2018 à (...), la durée des débats étant fixée à 30 minutes.

Les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme. M.-N. B.	Juge au Tribunal du travail, président la chambre
M. D. P..	Juge sociale suppléant au titre d'employeur,
M.J. N.	Juge sociale au titre de travailleur ouvrier,
Mme B. F.	Greffier

Et prononcé à l'audience publique du 19 juin 2017 de la deuxième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi par Mme. B., juge au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de Mme. F. ; Greffier.