

# Cour du travail de Liège, division Namur

## 7 OCTOBRE 2014

### EN CAUSE :

1. **Maître G.AC. Curateur SPRL E.** dont le siège social est établi à  
partie appelante,  
comparaissant par Maître Yves PRINTZ, avocat à Namur,

### CONTRE :

1. **C.B.**, domiciliée à,  
partie intimée,  
comparaissant par Maître SERVAIS André-Marie, avocat à 5000 NAMUR, Rue du  
Collège 12

.  
. .

### **Indications de procédure**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 22 mai 2014, notamment :

- l'arrêt avant dire droit de la 12<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Liège, division de Namur, rendu le 20 février 2014, ordonnant la réouverture des débats au 22 mai 2014,
- vu les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour en date du 12 mars 2014,
- vu les conclusions de la partie appelante, déposées et visées à l'audience du 22 mai 2014

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 22 mai 2014 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

o

## **I Les antécédents de la procédure**

1.

Par sa demande originale, madame B., ci-après dénommée madame B., demandait la condamnation de la s.p.r.l. E., désormais en faillite et ci-après dénommée E., à lui payer les sommes suivantes :

- 640,90 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 189,87 euros à titre de prime de crise ;
- 3.383,95 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Madame B. demandait également les intérêts sur ces sommes et les dépens.

2.

Le jugement dont appel a dit la demande recevable.

Il a dit les demandes d'indemnité de rupture et de prime de crise devenues sans objet. Il a dit la demande d'indemnité pour licenciement abusif fondée et a condamné E. à payer à madame B. la somme de 3.383,95 euros majorée des intérêts.

Il a enfin condamné E. aux dépens liquidés à 141,55 euros de frais de citation et 715 euros d'indemnité de procédure.

3.

Par son appel, E.. demande la réformation du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement de l'indemnité pour licenciement abusif et aux dépens.

4.

Par un arrêt du 20 février 2014, la cour a dit l'appel recevable. Elle a ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties d'examiner le fondement de la demande sous une autre qualification que celle de licenciement abusif.

## **II la position des parties**

### **La position de E.**

5.

E. rappelle qu'il a été jugé que le licenciement de madame B. n'était pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Elle conteste cependant que la demande puisse être fondée sous une autre qualification, notamment sous l'angle de la discrimination. En effet, madame B. n'a pas

été traitée différemment d'autres personnes se trouvant dans une situation comparable.

E. fait valoir que, dans le cadre d'une société employant exclusivement des aides ménagères dans le régime des titres services, aucun aménagement raisonnable du poste de travail ne pouvait être envisagé. Aucune discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 n'est donc établie, pas plus qu'un abus du droit de licencier (qui devrait être prouvé, tout comme le dommage en résultant).

### La position de madame B.

6.

Madame B. rappelle l'historique de la législation relative à la discrimination.

Elle souligne que l'objectif du nouvel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 a été que tout soit mis en œuvre pour maintenir au travail les personnes confrontées à des problèmes de santé.

Elle insiste également sur la jurisprudence de la Cour de Luxembourg relative à la notion de handicap.

Elle considère qu'elle était atteinte d'un handicap au sens de la directive 2000/78/CE, de sorte qu'elle ne pouvait être licenciée sans qu'un aménagement raisonnable de son poste de travail n'ait été envisagé. Par conséquent, E. a commis une discrimination à son égard, sans que soit pertinente l'affirmation a posteriori que tout aménagement était impossible.

Madame B. estime dès lors avoir droit à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

### **III La décision de la cour**

7.

L'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit, dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination.

La même disposition indique que 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.

8.

Les aménagements raisonnables sont définis par l'article 4, 12°, de la loi comme 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.

Selon la Cour de justice de l'Union européenne, la notion doit faire l'objet d'une définition large visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

9.

Le handicap doit s'entendre, par référence à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne au sujet 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 dont la loi du 10 mai 2007 précitée assure la transposition, de la limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

Ce handicap doit être durable, mais ne se limite pas à celui acquis de naissance ou d'origine accidentelle, excluant ainsi celui causé par une maladie. Le handicap n'implique pas nécessairement l'exclusion totale du travail ou de la vie professionnelle mais peut viser la situation d'une personne ne pouvant accomplir son travail que de façon limitée ou présentant une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle.

La notion de handicap n'est par ailleurs pas dépendante de la nature des mesures que doit prendre l'employeur pour le pallier.

10.

L'article 18 de la loi prévoit l'indemnisation de la victime de la discrimination.

Cette indemnisation peut avoir lieu de manière forfaitaire ou par référence au dommage réellement subi par la victime, dont elle doit alors prouver l'étendue.

L'indemnisation forfaitaire, prévue par l'article 18, § 2, est réglée de manière spécifique en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale. Cette 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés à 650 ou 1.300 euros.

11.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, suppose nécessairement que ces aménagements raisonnables aient été demandés, contrairement aux autres cas de discrimination dont l'employeur doit s'abstenir même en l'absence de sollicitation.

Il est en effet difficile de concevoir un refus en l'absence de demande.

12.

En l'espèce, il n'est pas contesté que les relations de travail entre les parties et leur rupture relèvent du champ d'application de la loi du 10 mai 2007, tel qu'il est défini par l'article 5 de la loi.

La cour admet également que la situation médicale de madame B., marquée par une incapacité de travail de longue durée, peut être constitutive d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 et de la directive européenne 2000/78/CE.

13.

Cependant, aucune demande d'aménagements raisonnables qui aurait été adressée à E. avant la dissolution du contrat n'est invoquée par madame B. Elle n'a pas davantage sollicité sa réintégration dans le cadre d'un contrat adapté.

Dans ces conditions, il ne peut être conclu à un refus d'E. de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitutif d'une discrimination au sens de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007.

Madame B. ne peut donc se prévaloir d'une telle discrimination pour solliciter l'indemnisation forfaitaire de l'article 18 de la loi.

14.

La solution n'apparaît pas différente dans le cadre de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Ce texte organise en effet des possibilités de recours (articles 64 et suivants) ou de concertation (articles 59 et suivants) ou encore une procédure de reclassement à la demande du travailleur que son médecin traitant a déclaré en incapacité définitive de poursuivre le travail convenu (articles 39 et suivants).

Force est cependant de constater que la seule décision du conseiller en prévention-médecin du travail adoptée en l'espèce est nulle (cfr arrêt interlocutoire du 20 février

2014, n° 22), qu'en tout état de cause madame B. n'a pas exercé de recours contre cette décision, ni fait appel à la procédure de concertation et qu'elle n'a pas davantage sollicité le bénéfice d'une procédure de reclassement. En d'autres termes, tous les moyens d'action dont elle disposait dans ce cadre, qui peuvent s'assimiler à la demande d'aménagements raisonnables évoquée ci-avant, n'ont pas été exercés.

Dès lors, la méconnaissance des obligations de l'employeur découlant de ces diverses procédures ne peut être constatée pour fonder un droit à indemnisation.

15.

Qu'elle soit envisagée sous l'un ou l'autre des fondements évoqués ci-avant, la demande d'indemnisation de madame B. est non fondée.

Le jugement doit être réformé en ce qu'il y a fait droit.

16.

L'appel est fondé.

#### Les dépens

17.

En application de l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à charge de madame B., partie succombante.

### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit l'appel fondé ;

Statuant par voie de dispositions nouvelles, dit la demande de madame C.B. non fondée;

2.

Délaisse à madame C.B. ses propres dépens et la condamne aux dépens de la s.p.r.l. E., non liquidés.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,  
Françoise MALVAUX, Conseiller social au titre d'employeur,  
Jean-Claude LEROY, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause  
et qui signent ci-dessous assistés de Mme Isabelle BONGARTZ, Greffier :

L'arrêt n'est pas signé par Mme Isabelle BONGARTZ, Greffier, qui s'est trouvée dans  
l'impossibilité de le faire (article 785 du Code judiciaire).

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la DOUZIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **SEPT OCTOBRE DEUX MILLE QUATORZE**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.