

# Cour du travail de Liège, division Liège

## 13 novembre 2014

---

### EN CAUSE :

#### L.D.

partie appelante,

ayant comparu par Maître HANNON Pierre, avocat à 4800 VERVIERS, Rue des Déportés, 45

### CONTRE :

ASBL P., dont le siège social est établi à X, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro X.

partie intimée,

ayant comparu par Maître CLESSE Jacques, avocat à 4000 LIEGE, quai de Rome, 2

.  
.  
.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 9 octobre 2014, notamment :

- le jugement rendu contradictoirement entre parties le 2 octobre 2013 par le Tribunal du travail de VERVIERS, 1<sup>ère</sup> chambre (R.G. : 2013/AL/573);

- la requête de l'appelant reçue au greffe de la Cour de céans et notifiée dans le délai légal à l'intimée;

- les conclusions de synthèse de la partie appelante reçues à ce greffe le 12 août 2014 et celles de la partie intimée y reçues le 29 septembre 2014 avec son dossier;

- le dossier déposé par la partie appelante à l'audience du 8 octobre 2014 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens ;

Entendu, après la clôture des débats, à cette même audience, Monsieur Serge LIPSZYC, 1<sup>er</sup> Substitut de l'auditeur du travail de Liège, délégué pour exercer les fonctions du ministère public près l'auditorat général du travail de Liège par ordonnance de Monsieur le procureur général près la cour d'appel de Liège du 27 juin 2014



### **I.- antécédents pertinents**

L'intimée est un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Selon l'appelant, en 2001, il contracte la maladie dite de « Ghislain Barré », provoquant une déficience osseuse et le rendant sujet à de récurrentes fractures notamment aux pieds. Aucun document médical le confirmant n'est cependant produit devant la cour.

Le 18.9.2002, le service médical de X a établi – pour la période comprise entre le 1.5.2002 et le 30.9.2004 – que l'appelant était atteint d'une réduction de la capacité de gain de 66% au moins, d'une réduction d'autonomie de 12 points correspondant à une incapacité de 80% et d'une invalidité permanente de 50% au moins. Cette attestation a, le 10.6.2005, été réémise pour la période du 1.10.2004 au 28.2.2007 et puis, selon attestation du 24.7.2007, à partir du 1.3.2007 pour une période indéterminée reprenant une réduction de la capacité de gain de 66% au moins, une réduction d'autonomie de

9 points correspondant à une incapacité de 66% au moins, une réduction d'autonomie en matière de « possibilité de déplacement » de 2 points et une invalidité permanente de 50% au moins. Aucune pièce sur la nature et l'origine de l'incapacité n'est produite devant la cour.

Le 6.12.2004, le Fonds X a répondu favorablement à une demande de l'appelant (introduite le 7.1.2004 et visant à obtenir une indemnisation pour une maladie figurant sur la liste belge des maladies professionnelles reconnues) et lui a octroyé une indemnité pour une période prenant cours le 9.9.2003. Cette décision a été confirmée le 21.9.2005, le 7.6.2010 et le 6.4.2012. Aucune pièce sur la nature et l'origine de la maladie n'est produite devant la cour.

Il n'est pas contesté qu'en juin 2005, l'appelant a effectué un stage de trois mois auprès de l'intimée dans le cadre de sa dernière année d'études d'infirmier A1 spécialisé en santé communautaire.

Par un contrat de travail à durée indéterminée daté du 29.12.2005, l'appelant a été engagé par l'intimée en qualité de personnel paramédical et chauffeur de car médical à partir du 3.1.2006.

Le contrat précise en son article 6 que l'appelant se verra attribuer une majoration salariale égale à 20% du barème de chauffeur de car dès qu'il aura obtenu son permis de conduire de type C et qu'il aura fait la preuve de ses capacités à la conduite du car médical. Il ressort des éléments du dossier que l'appelant a obtenu ledit permis de conduire.

Le 1.1.2007, l'intimée a fusionné avec un autre service externe pour la prévention et la protection au travail.

Il n'est pas contesté qu'en 2007, l'appelant a été absent 44 jours, soit trois périodes de 36, 3 et 5 jours. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de ces absences.

Le 13.11.2008, l'intimée a procédé à un entretien d'évaluation et d'évolution de l'appelant, concluant à un bon travail de ce dernier en tant qu'infirmier et en tant que chauffeur.

Il n'est pas contesté qu'en 2008, l'appelant a été absent 18 jours (et non 62 jours comme le soutient l'intimée dans ses pièces), soit neuf périodes de 1, 1, 1, 2, 5, 1, 1, 5 et 1 jours. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de ces absences.

Le 23.12.2009, le conseiller en prévention – médecin du travail de l'intimée – a procédé à un examen médical de l'appelant et a émis un formulaire de santé déclarant ce dernier inapte pour une période de trois mois à la conduite du car. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de cette décision.

Il n'est pas contesté qu'en 2009, l'appelant a été absent 203 jours, soit une période de 12 et une période de 191 jours. La seconde période, comprise entre le 30.4.2009 et le 8.11.2009, correspond à un écartement du service en raison d'une tuberculose contractée dans le cadre de son occupation professionnelle. Cette tuberculose a été reconnue comme maladie professionnelle par le Fonds X qui, en juillet 2010, a versé à l'intimée la somme de 2.346,84 € correspondant au montant brut (sans la cotisation patronale) payé à l'appelant durant cette période. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de la première absence.

Le 30.4.2010, le conseiller en prévention – médecin du travail de l'intimée – a procédé à un examen médical de l'appelant et a émis un formulaire de santé recommandant à ce dernier de ne reprendre la conduite du car que moyennant le respect des conditions suivantes : limiter les distances à parcourir ; maximum deux jours par semaine avec un minimum d'un jour d'intervalle ; pour une période de deux mois. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de cette décision.

Le 6.7.2010, le conseiller en prévention – médecin du travail de l'intimée – a procédé à un examen médical de l'appelant et a émis un formulaire de santé recommandant à ce dernier de ne reprendre la conduite du car que moyennant le respect de la condition suivante : maximum deux jours par semaine avec un minimum d'un jour d'intervalle . Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de cette décision.

Le 25.8.2010, le conseiller en prévention – médecin du travail de l'intimée – a procédé à un examen médical de l'appelant et a émis un formulaire de santé recommandant à

ce dernier de ne reprendre la conduite du car que moyennant le respect des conditions suivantes : limiter les distances à parcourir ; maximum deux jours par semaine avec un minimum d'un jour d'intervalle. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de cette décision.

Il n'est pas contesté qu'en 2010, l'appelant a été absent 25 jours, soit neuf périodes de 3, 5, 3, 3, 1, 4, 2, 2 et 2 jours. Le dossier ne contient pas de pièces qui renseigneraient sur les motifs de ces absences.

Le 21.6.2011, l'appelant a été invité à un examen médical supervisé par le conseiller en prévention – médecin du travail de l'intimée. L'appelant s'y est rendu accompagné de son conseiller syndical - également médecin - mais, en raison de l'opposition formelle de ce dernier, il n'a pas pu être procédé à l'examen médical ni à l'émission d'un formulaire d'évaluation de santé. L'appelant prétendra que c'était à la demande de son employeur que le médecin du travail l'avait convoqué pour faire constater son inaptitude au travail. Le médecin de travail atteste par contre que c'était sur son initiative pour assumer sa responsabilité vis-à-vis de l'appelant.

Le 27.6.2011, l'appelant a été entendu par un inspecteur social du Contrôle du bien-être au travail au sujet de l'examen médical avorté du 21.6.2011. Un procès-verbal d'audition a été dressé. Par un courrier daté du lendemain, l'inspecteur social a estimé, sur la base des faits tels qu'avancés par l'appelant, que la demande d'examen n'avait pas de fondement légal en ce qu'elle n'a pas respecté l'article 3§2 de la loi du 28.1.2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, qui stipule : *« Le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé par lettre confidentielle et recommandée, dix jours avant l'examen, du type d'information que l'on recherche, de l'examen auquel il sera soumis et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué. »*

Il n'est pas contesté qu'en 2011, l'appelant a été absent 109 jours, soit huit périodes de 1, 1, 8, 2, 10, 1, 23 et 63 jours. Le dossier ne contient pas de pièces justificatives pour ces absences sauf pour 18 jours au mois de septembre qui sont indiquées sur la fiche de paie comme jours de maladie.

Entre 2007 et 2011, l'appelant a comptabilisé 399 jours d'absence.

Par un courrier recommandé du 26.9.2011, l'appelant s'est vu notifier par l'intimée la rupture de son engagement à la même date pour cause de réorganisation, moyennant paiement d'une indemnité de rupture équivalente à six mois de rémunération, soit 19.670,00 €. Les documents sociaux de fin de contrat lui ont également été remis.

Le 15.5.2012, le syndicat de l'appelant a envoyé un courrier à l'intimée contestant la validité de son licenciement au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que la légalité de l'examen médical organisé le 21.6.2011.

Le 6.6.2012, par une lettre adressée à l'appelant, l'intimée a accusé bonne réception de son courrier du 15.5.2012 et en a formellement contesté le contenu, confirmant que le licenciement intervenait suite à une réorganisation et expliquant que celle-ci avait touché l'appelant dans la mesure où ses disponibilités avaient diminué systématiquement dans la période ayant précédé son licenciement, de sorte que des examens médicaux devaient être annulés ou planifiés à nouveau. L'intimée explique, en outre, que vu le surplus d'infirmiers, il lui était impossible de remplir productivement les jours ainsi libérés pour l'appelant.

Le 26.7.2012, l'appelant a déposé une requête introductive d'instance auprès du Tribunal du travail de Verviers à l'encontre de l'intimée. Estimant avoir été victime d'un comportement discriminatoire, il sollicitait la condamnation de l'intimée à lui payer six mois de rémunération à titre de dommages et intérêts, soit un montant brut de 19.670,00 €, en vertu de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007, montant à majorer des intérêts au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail, soit le 26.9.2011. Il poursuivait également la condamnation de l'intimée aux dépens d'instance.

Le 23.05.2013, l'appelant a sollicité la production de son dossier médical, de sa sélection médicale pour l'aptitude à la conduite et de sa visite d'entretien d'embauche en 2006 auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail de l'intimée.

Le 26.6.2013, le service externe a répondu défavorablement à la demande de l'appelant en expliquant que ce dossier n'était plus en sa possession et avait été réclamé par l'intimée.

Le 2.7.2013, l'appelant a alors adressé sa demande à l'intimée. Il ne ressort pas des pièces du dossier qu'une réponse ait été réservée à cette demande. En termes de conclusions, elle soutient que l'employeur ne détenait pas un dossier médical de ses travailleurs.

## **II.- LE JUGEMENT CONTESTÉ**

Par le jugement critiqué du 2.10.2013, les premiers juges ont dit la demande recevable mais non fondée et ont débouté l'appelant avec charge des dépens, liquidés pour lui-même à l'indemnité de procédure de 1.210 € et liquidés pour l'intimée à l'indemnité de procédure de 1.320€.

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

### **iii.- L'APPEL**

Par requête reçue au greffe de la cour en date du 4.11.2013, explicitée par voie de conclusions, l'appelant soulève qu'en dépit de l'article 764,12 du Code judiciaire, l'Auditorat du travail n'avait pas émis un avis dans l'affaire et demande, pour le surplus, à la cour :

De dire l'appel recevable et fondé et, y faisant droit, de réformer le jugement entrepris.

De dire pour droit que l'appelant a été victime d'une discrimination fautive.

En conséquence, de condamner la partie intimée à des dommages et intérêts évalués à concurrence de six mois de rémunération, soit la somme de 19.670,00 € brut, à majorer des intérêts légaux à dater de la rupture du contrat de travail, soit le 26.9.2011.

À titre subsidiaire, et avant dire droit, de condamner la partie intimée à la production du dossier médical de l'appelant et du listing des incapacités et invalidités de deux infirmières occupées par la partie intimée.

En conséquence, de condamner la partie intimée aux dépens des deux instances, soit un total de 2.420,00 €.

L'intimée demande la confirmation du jugement.

#### **IV.- RECEVABILITÉ DE l'appel**

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

#### **v.- appréciation**

##### **1. Annulation du jugement**

La demande dans la présente affaire est fondée sur la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'article 764, 12° du Code judiciaire dispose qu'une telle demande est communiquée, à peine de nullité, au ministère public. Il s'agit d'une disposition d'ordre public. L'appelant a soulevé en termes de requête d'appel et de conclusions d'appel qu'aucun avis n'avait été émis par le ministère public en première instance.

Le dossier d'instance contient une farde (vide) de l'Auditorat du travail marquant comme date d'entrée à l'Auditorat du Travail le 4.9.2012 mais il ne ressort d'aucune pièce du dossier qu'un avis aurait été donné par le ministère public dans cette affaire.

Il y a lieu d'annuler le jugement critiqué.(Cass.13.6.1980,Pas. p.1253).

L'appel est fondé.

La cour évoque le litige.

## **2. Le litige**

### **a) La recevabilité**

L'action originaire est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux, le demandeur ayant qualité et intérêt pour agir.

### **b) Le fond**

La loi du 10 mai 2007, transposant en droit belge la directive n°2000/78/CE, a pour objet la lutte contre la discrimination fondée sur différents critères, dont le handicap.

#### **b.1. Quant à la définition du handicap au sens de la loi du 10.5.2007.**

La loi du 10.5.2007 ne définit pas le handicap. L'ancienne loi anti-discrimination du 25 février 2003 ne définissait pas plus le concept bien que les travaux préparatoires parlent à cet égard d'un trouble ou d'une déficience physique, sensorielle, intellectuelle ou psychique qui peut entraver la participation équivalente aux domaines visés par la loi, dont le domaine du travail.

Il est généralement admis que l'abandon de cette proposition de définition, lors des travaux préparatoires à la loi de 2003, a été motivé par une nette volonté de ne pas limiter la notion de handicap.

L'absence de définition du handicap se retrouve jusque dans la directive européenne susmentionnée, qui n'a pas davantage renvoyé à la législation des Etats membres sur ce point. En conséquence de quoi la cour de Justice de l'Union Européenne a estimé pouvoir y donner une interprétation autonome et uniforme. Elle définit ainsi le handicap

comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. Par ailleurs, pour que la limitation relève de la notion de handicap, il doit être probable qu'elle soit de longue durée. La CJUE précise enfin que la notion de handicap ne peut être assimilée à celle de maladie et qu'une personne qui a été licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi en vue de lutter contre les discriminations fondées sur le handicap par la directive.

C'est cette définition du handicap, compris comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, probablement de longue durée et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle, qu'il y a lieu de retenir pour l'application de la loi du 10 mai 2007.

En l'espèce, il ressort du dossier que l'appelant souffre effectivement un handicap.

Une limitation physique subie est confirmée par les attestations du service médical de la Direction d'administration X. Au moment où il a été mis fin à son contrat de travail par courrier recommandé du 26.9.2011, l'appelant était atteint de diverses limitations correspondant à des incapacités allant jusqu'à 80%. Ces limitations ont par ailleurs été reconnues pour une durée indéterminée, entravant ainsi, pour une longue durée (indéterminée), sa participation à la vie professionnelle.

La cour ne dispose cependant d'aucune pièce sur la nature dudit handicap.

#### *b.2. Lutte contre la discrimination fondée sur le handicap en matière de travail et charge de la preuve.*

À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la loi du 10 mai 2007 s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne les dispositions et pratiques en matières de rupture des relations de travail, y compris la décision de licenciement.

La loi interdit toute distinction directe fondée sur le handicap à moins que celle-ci ne soit justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Une distinction directe injustifiée est qualifiée de discrimination et, à ce titre, prohibée par la loi.

La loi précise ce qu'il y a lieu d'entendre par distinction directe et exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Par distinction directe, est visée la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsqu'une caractéristique déterminée liée à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées et lorsque l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

En ce qui concerne la charge de la preuve, elle s'opère en deux étapes : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur le handicap invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination, il incombe alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Pour pouvoir présumer l'existence d'une discrimination de la part de l'employeur fondée sur un handicap, il faut tout d'abord que cet employeur ait eu connaissance dudit handicap, ce que l'intimée conteste en l'espèce.

La Cour rappelle ici qu'il faut s'agir de la connaissance du handicap et pas seulement d'un problème de santé ou d'une maladie.

La cour rappelle encore qu'elle ne dispose d'aucune pièce médicale ou autre sur la nature ou l'origine du handicap invoqué par l'appelant. Tout ce qu'elle sait c'est que l'appelant affirme souffrir de la maladie dite de « Ghislain Barré », provoquant une déficience osseuse et le rendant sujet à de récurrentes fractures notamment aux pieds.

À l'instar des premiers juges, la Cour constate que rien n'indique dans le dossier de l'appelant que les seules attestations mentionnées plus haut, en relation avec le handicap mais sans le préciser, en principe à l'usage exclusif de la personne concernée et/ou des instances dont dépend l'octroi d'éventuels avantages liés à la reconnaissance d'un handicap au sens de la législation sur les handicapés, auraient été connues de l'intimée, soit au moment de l'embauche, soit dans le cours des relations de travail ou au moment du licenciement.

L'appelant produit encore une série d'attestations émanant de ses collègues qui affirment avoir été au courant de son handicap.

Force est de constater que ces attestations ne rencontrent pas le prescrit du Code judiciaire en la matière. Y font systématiquement défaut : l'indication qu'elles sont établies en vue de leur production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales ; l'original ou la photocopie de tout document officiel justifiant de l'identité de l'auteur de l'attestation et comportant sa signature ; la signature de leur auteur.

Le non-respect des conditions de forme, et plus particulièrement l'absence de signature – empêchant par là l'authentification de l'auteur de l'attestation – ôtent aux dits documents toute force probante.

Aucune enquête n'est sollicitée.

L'appelant a demandé à X la communication du dossier médical et en outre les documents relatifs à l'aptitude à la conduite et l'examen d'embauche en faveur de l'intimée. X a répondu qu'il ne disposait pas du dossier, ce dernier aurait été demandé par l'employeur précédent, fusionné entre-temps avec l'intimée. Il ne résulte pas de ce message que le dossier a effectivement été envoyé à l'employeur. L'intimée signale, à juste titre, que l'employeur ne détient pas un dossier médical de ses travailleurs. Il paraît ainsi inutile d'ordonner la production du dossier.

Le dossier ne contient aucun autre élément permettant de conclure à ce que l'intimée était informée du handicap de l'appelant. Les nombreuses absences, dont on ne sait pas (sauf exception) si elles avaient une raison médicale, étaient de courte durée. On

peut donc de toute façon exclure qu'elles étaient dues à des fractures aux pieds ce qui aurait peut-être pu alerter l'employeur.

L'appelant ne prouve ainsi pas que l'intimée avait eu connaissance du handicap de l'appelant et, par conséquent, l'existence d'une discrimination sur base du handicap ne peut être présumée.

L'action originaire ne peut ainsi être déclarée fondée

\*

\* \*

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, l'appelant est condamné aux dépens.

**PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

**LA COUR**, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

**Sur avis verbal conforme du Ministère public.**

**Dit l'appel recevable et fondé.**

**Annule le jugement critiqué.**

**Evoque le litige.**

**Dit l'action originaire recevable mais non fondée.**

**En déboute l'appelant, demandeur originaire**

**Condamne l'appelant aux dépens des deux instances, liquidés pour la partie intimée à deux fois 1.320,00 € (indemnités de procédure de base).**

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Messieurs

Heiner BARTH, Président,

Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,

Paolo BASSI, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause,

assistés de Monsieur Gino SUSIN, Greffier

lesquels signent ci-dessous

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 15<sup>e</sup> Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, Nouveau Palais de Justice, Extension Sud, sise Place Saint-Lambert, 30 à 4000 LIEGE le **TREIZE NOVEMBRE DEUX MILLE QUATORZE** par le Président de la chambre assisté du greffier qui signent ci-dessous.

le Greffier,

le Président,

