

COPIE



Numéro de répertoire 2015 / 02138 0
Date du prononcé 14/12/2015
Numéro de rôle 14 / 7817/ A
Numéro auditorat : 14/7/17/018
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le

14.12.2015

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

4ème Chambre

Jugement

n°14/7817

2

EN CAUSE :

Monsieur P, partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie GERARD loco Me DE RIDDER STEPHANtE, avocats ;

CONTRE :

Agence X, dont les bureaux sont situés, partie défenderesse, comparaisant par Me Romina MURRU loco Me LEVERT PHILIPPE, avocats ;

1. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La procédure a été introduite par requête du 24 juillet 2014.

La cause a été introduite à l'audience du 29 octobre 2014.

Par ordonnance du 3 novembre 2014, le tribunal a déterminé des dates pour le dépôt et la communication de conclusions et de conclusions additionnelles, et a fixé l'affaire pour plaidoiries à l'audience publique du 16 novembre 2015.

La partie demanderesse a déposé des conclusions le 9 mars 2015, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 8 juin 2015.

La partie défenderesse a déposé des conclusions le 21 janvier 2015, et des conclusions additionnelles et de synthèse le 11 mai 2015.

La tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A l'audience publique du 16 novembre 2015, l'affaire a été plaidée. Les parties ont déposé un dossier.

A cette même audience a été entendu l'avis, conforme, de Monsieur. Watter ANTIOCO, Premier Substitut de l'Auditeur du Travail, auquel les parties ont pu répliquer.

L'affaire a, ensuite, été prise en délibéré.

n'14/

II. LA DEMANDE

L'action de Monsieur P, telle que précisée ses conclusions de synthèse, tend à entendre condamner l'Agence X à lui payer :

- Une indemnité compensatoire de préavis égale à 20 mois de rémunération, sous déduction de l'indemnité de 84 jours déjà payée soit un solde de

- Une indemnité pour licenciement abusif égale à 6 mois de rémunération, soit 25.110,24 EUR brut ;
- Une indemnité de protection suite au refus d'aménagements raisonnables, soit 25.110,24 EUR brut (6 mois);
- Une indemnité de protection suite au traitement discriminatoire subi à « l'occasion de la rupture du contrat de travail, soit 25.110,24 EUR (6 mois) »
- Une indemnité pour refus de réintégration, soit 25.110,24 EUR brut (6 mois) ;
- La restitution des sommes indûment retenues sur l'allocation sociale pour les prestations 2013, soit 917,15 EUR brut;
- Le paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes visées cidessus à dater du jour où elles sont dues jusqu'à leur parfait paiement ;
- Les entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 5.500 EUR ;
- La délivrance des documents sociaux rectificatifs.

III. ANTECEDENTS

1/ Monsieur P a été engagé par l'Agence X (ciaprès « l'ARP») à partir du 1^{er} mars 1994, en qualité d' « ouvrier spécialisé de propreté publique ».

/

2/ Monsieur P souffre d'un diabète de type 1 instable, depuis 1967.

Le diabète de Monsieur P a entraîné une réduction de ses capacités de plus de 66%, reconnue par le SPF Sécurité sociale—Direction générale Personnes handicapées, en janvier 1998.

En août 1996, le médecin du travail a estimé que Monsieur P « peut être amené, pour des raisons médicales à arriver en retard à son travail ». En février 2000, le médecin du travail a confirmé que, « conformément à l'avis du Dr. F. Bo dd, 6/8/96, [Monsieur P] doit pouvoir arriver parfois en retard au travail pour des raisons médicales ».

3/ Monsieur P a, depuis son engagement en 1994, exercé différentes fonctions sur des sites divers ; les parties précisent qu'il a (durant environ 5 ans), jusqu'en janvier 2011, exercé une fonction de magasinier sur le site de NederoverHembeek, suivant un horaire à prester le matin.

A l'issue d'un examen d'aptitude à cette fonction de magasinier, qu'il n'a pas réussi, Monsieur P s'est vu confier, en janvier 2011, une fonction d'entretien des locaux au secteur dit de « Berchem-Nettoyage-Matin » selon un horaire de 06h00 à 13h30 du lundi au vendredi .

Le 6 avril 2011, ARP a décidé d'affecter provisoirement Monsieur P au site du Boulevard du Triomphe, afin d'exercer la fonction d'entretien des locaux, toujours selon un horaire de 06h00 à 13h30, du lundi au vendredi.

4/ Le 7 mai 2013, au cours de l'exécution de son travail, Monsieur P a été trouvé endormi, par des agents du Service contrôle de l'ARP qui l'ont pris en photo.

La surveillante lui a demandé de reprendre son travail, ce qu'il a refusé.

Un « bulletin de signalement » a été établi par la surveillante, qui a également demandé par un e-mail du même jour au directeur général de l'ARP, « d'écarter Monsieur P du secteur du Triomphe».

Toujours à la même date (7 mai 2013), Monsieur P a, de son côté, également envoyé un e-mail au directeur général de l'ARP, pour exprimer divers griefs et critiques à l'égard de la surveillante, ainsi que pour demander des explications quant au fait que sa rémunération n'avait plus augmenté, depuis longtemps.

5/ Par courrier recommandé du 14 mai 2013, l'ARP a convoqué Monsieur P à une audition afin qu'il soit entendu au sujet des faits suivants :

_ « refus d'ordre en date du 7 mai 2013 _ manque de respect envers votre supérieur hiérarchique en date du 7 mai 2013 _ votre e-mail du 7 mai 2013, »

n°14/

L'audition a eu lieu, en présence du conseil de Monsieur P, le 3 juin 2013. A cette occasion, Monsieur P a expliqué qu'il avait eu un malaise le 7 mai 2013 (hypoglycémie) qui était à l'origine de son endormissement. Il a, par ailleurs, remis un courrier ayant l'objet suivant: « aménagements raisonnables Il sollicitait à ce titre les aménagements suivants:

- « possibilité d'arriver parfois en retard et de prolonger la Journée "en conséquence (marge de 45 minutes) ; -souplesse dans les horaires de travail ;
- lieu pour pouvoir contrôler son taux de sucre et s'injecter de l'insuline en cas de besoin,'
- possibilité de faire une pause complémentaire en vue d'une injection éventuelle ;
- lit à disposition du travailleur en cas de malaise. »

6/ Par courrier recommandé du 4 juin 2013, l'ARP a notifié à Monsieur P un « dernier avertissement avant licenciement en se référant à son attitude lors des événements du 7 mai 2013.

7/ Par un courrier daté du 6 juin 2013 (dont Monsieur P a accusé réception le 7 juin 2013), l'ARP lui a annoncé qu'il était muté au secteur de Molenbeek afin d'exercer la fonction d'entretien des locaux (horaire : 13h00 -20h30) et ce à dater du jeudi 13 juin 2013. »

Il n'est pas contesté que cet horaire entraînait également une modification des jours de prestations, soit du jeudi au dimanche (en lieu et place du lundi au vendredi). (...)

8/ Par le biais d'une lettre de son conseil du 10 juin 2013, Monsieur P a contesté la mutation qui lui était unilatéralement imposée, et a demandé quels étaient les aménagements raisonnables que l'ARP comptait mettre en place.

Par e-mail du 12 juin 2013, le conseil de Monsieur P a précisé que celui-ci commencerait à travailler sur le site de Molenbeek selon l'horaire imposé, à partir du 13 juin 2013, mais en soulignant la difficulté liée à l'éloignement du lieu de travail de son domicile (une heure de trajet en transport en commun par trajet), et le fait que les nouveaux horaires étaient Incompatibles avec son handicap, et sa vie de famille (Monsieur P élevant seul un enfant de 6 ans).

Il n'est pas contesté que Monsieur P a été victime de deux malaises, qui ont chacun nécessité un transport en ambulance vers un hôpital (les 13 et 20 juin 2013),

9/ Par courrier recommandé de son conseil du 21 juin 2013, Monsieur P a demandé sa réintégration dans son ancienne fonction (sur le site du Triomphe) dans l'horaire qui avait été le sien avant sa mutation, et sans prestations les samedis et dimanches.

Il a en outre rappelé sa demande d'aménagements raisonnables,

Par une lettre du 4 juillet 2013, l'ARP a indiqué qu'elle ne pouvait faire droit à ta demande de réintégration. Elle précisait également qu'elle estimait que la demande d'aménagements ne pouvait être « prise » qu'après avis de la médecine

du travail, et invitait Monsieur P à prendre contact avec « le service médical des ressources humaines », dont elle donnait le nom de la personne de contact et le n ° de téléphone.

Il ne résulte d'aucun élément que Monsieur P ait pris contact avec ce service.

10/ Le 8 juillet 2013, Monsieur P a adressé un e-mail au directeur général de l'ARP : il estimait que le directeur du personnel n'avait pas correctement appliqué le règlement de travail (un « 3^e avertissement » lui avait été infligé, alors qu'un avertissement de 2011 aurait dû, sur base du règlement de travail, être « effacé »).

11/ Par courrier recommandé du 17 juillet 2013, l'ARP a convoqué Monsieur P à une nouvelle audition « dans le cadre d'un licenciement afin qu'il soit entendu sur les faits suivants :

- « manque de respect et égards envers la hiérarchie et les collègues - mésentente avec la hiérarchie. »

12/ Au cours de l'audition du 24 juillet 2013, Monsieur P a, par le biais de son conseil, mentionné qu'un de ses collègues, occupé sur le site de Molenbeek souhaitait échanger ses horaires (du matin) avec lui et a donc suggéré d'opérer une permutation avec cet agent ; il a d'autre part remis un certificat médical couvrant une incapacité de travail du 23 juillet au 15 août 2013.

13/ Par courrier recommandé du 25 juillet 2013, l'ARP a notifié à Monsieur P son licenciement moyennant une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 84 jours de rémunération.

L'ARP a motivé ce licenciement par :

- son « manque de respect et égards envers la hiérarchie et les collègues » ;
- et - sa « mésentente envers la hiérarchie ».

14/ Après l'envoi d'une lettre de mise en demeure de ses conseils, le 30 juin 2014, Monsieur P a introduit la procédure, par une requête déposée au greffe le 24 juillet 2014.

IV. DISCUSSION

IV.A. Quant à l'indemnité de préavis



1/Principes

a/ La Cour constitutionnelle a, par son arrêt du 7 juillet 2011 (n° 125/2011) :

« dit pour droit :



Les articles 52, S 1^{er}, alinéas 2 à 4, et 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail violent les articles 10 et 11 de la Constitution.



Les effets de ces dispositions législatives sont maintenus jusqu'à ce que le législateur adopte de nouvelles dispositions et au plus tard jusqu'au 8 juillet 2013.

»

b/ Le législateur a adopté la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014 (sans effet rétroactif) alors que les effets des dispositions en cause avaient été maintenus, conformément à l'arrêt de la Cour constitutionnelle susvisé, jusqu'au 8 juillet 2013 seulement.

Dans son avis du 6 novembre 2013, le Conseil d'Etat exposait à cet égard que : « En omettant de prévoir également des mesures pour la période du 9 juillet 2013 au 31 décembre 2013, non seulement le législateur crée une grande incertitude juridique pour cette période, en ce qui concerne les préavis notifiés durant celle-ci, mais il prive en outre les travailleurs concernés du droit à un régime non discriminatoire fixé par la loi, auquel, selon les arrêts précités de la Cour constitutionnelle, ils sont cependant censés devoir pouvoir prétendre et, avec pour conséquence, qu'ils seront, le cas échéant, obligés de s'adresser au juge afin de faire encore respecter le droit à un traitement non discriminatoire » (Avis du Conseil d'Etat n ° 54.231/1 du 6 novembre 2013, Doc.parL, Ch.repr., sessaord.2013-2014, n ° 53-3144/001, p.109)

c/ Pour ce qui concerne les préavis notifiés à un travailleur « ouvrier entre le 9 juillet 2013 et le 31 décembre 2013, la doctrine est divisée :

- Selon certains, la Cour constitutionnelle a constaté une « lacune extrinsèque » (qui ne provient pas de la norme contrôlée, mais de l'absence d'une norme comparable), que le juge ne peut combler ; seule une intervention du législateur permettrait de réparer l'inconstitutionnalité constatée par la Cour, au terme d'une appréciation des intérêts sociaux. Il conviendrait d'appliquer, en ce cas, l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 jusqu'à son abrogation, le 1^{er} janvier 2014 (en ce sens, la thèse exposée notamment par J, CLESSE : « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », section 4 : « le régime des congés notifiés entre le 8 juillet 2013 et le 1^{er} janvier 2014 », in Questions spéciales de droit social. Hommage à Michel Dumont, CUP, vof.150, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 474-476).
- Selon d'autres auteurs, l'article 59 en question ne pouvant plus être appliqué par le juge, puisqu'il doit être considéré comme anticonstitutionnel après le 8 juillet 2013, et le juge étant tenu de statuer sur base des dispositions légales en vigueur, il conviendrait d'appliquer le principe du « levelling up » ; en l'espèce il s'agirait d'étendre le champ d'application de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 aux ouvriers, afin de que « l'avantage dont bénéficie le groupe favorisé (dans ce cas-ci les employés) (soit) accordé au groupe défavorisé (dans le cas présent : les ouvriers) ».

Ces auteurs rappellent que ce principe provient, à l'origine de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, mais a été également reconnu par la Cour de cassation (en matière d'égalité homme femme ; v. Cass, 17 janvier 1994, Chr.dr.soc., 1994, p.75), et également par la Cour constitutionnelle (en matière de prestations familiales ; v. C const., 11 janvier 2012, n° 1/2012). Cette thèse est défendue, notamment par P'. JOASSART (« La fin de la distinction entre ouvriers et employés imposée par la Cour constitutionnelle : quelles conséquences ? J.T.T. 2012, p.2 à 5) et par J.F. NEVEN (« La période oubliée (du 9 juillet au 31 décembre 2013) : lacune extrinsèque, levelling up ou nouvelles questions à la Cour constitutionnelle ? »

in : L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, p. 411 et s.)

2/ Application

Les parties précisent que l'indemnité de préavis qui a été calculée, et versée à Monsieur P, l'a été sur base de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 (délai de 84 jours, qui était applicable, selon ledit article 59 aux employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en cas de licenciement d'ouvriers ayant une ancienneté de 15 à 20 ans).

Le tribunal considère qu'il y a lieu de faire application du principe de « levelling up » compte tenu de l'inconstitutionnalité de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 après le 8 juillet 2013, et de la nécessité de statuer sur base de la loi existant au moment du congé.

Par ailleurs, le tribunal ne peut suivre l'argument de l'ARP selon lequel Monsieur P devrait « engager la responsabilité de l'Etat belge, unique fautif (en raison d'une absence de disposition légale instaurant une égalité entre ouvriers et employés dès le 8 juillet 2013) : l'Etat belge n'était pas l'employeur de Monsieur P et celui-ci ne pouvait dès lors pas agir, en réclamation d'une indemnité de préavis, à son encontre.

Par contre, Monsieur P peut réclamer en justice, à l'encontre de son ex-employeur, l'application d'un traitement non discriminatoire en matière de fixation du délai de préavis en cas de licenciement après le 8 juillet 2013.

n^o14/

Dans la mesure où c'est l'ARP qui invoque la responsabilité de l'Etat belge en l'espèce, il incombait à l'ARP d'attirer (en intervention et garantie) l'Etat, ce qui n'a pas été fait.

Aucune des parties ne soulève, en l'espèce, l'inconstitutionnalité éventuelle de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'en vigueur au moment du licenciement de Monsieur P.

Conformément à l'article 82 susvisé, « lorsque la rémunération annuelle excède (32.254 €) les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au S 2, alinéas 1^{er} et 2. »

Compte tenu de l'âge de Monsieur P au moment de son licenciement (47 ans et 11 mois), de son ancienneté (19 ans et 6 mois), de sa rémunération brute annuelle (dont le montant, non contesté, s'élevait à 50.220,49 €), et de sa fonction (ouvrier spécialisé), le délai de préavis convenable doit être fixé, en l'espèce, à 16 mois.

L'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 16 mois de préavis est de :
(50.220,49 : 12 X 16) = 66.960, 65 € bruts.

Il reste dû, à ce titre, à Monsieur P : 66.960, 65 — 10.599, 21 € (déjà versés) =
56.361, 44 € bruts.

IV.B. Quant aux demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

1/ Principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination précise qu'elle « a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre généra/ pour lutter contre la discrimination fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

L'article 5 5 1er, 5⁰ de la loi précise qu'elle s'applique aux relations de travail.

L'article 5 52, 2⁰ précise quant à lui qu' « en ce qui concerne la relation de travail, la . présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux .. la durée du travail et les horaires de travail ».

L'article 14 de la loi dispose que :

« 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. »

Le handicap d'une personne constitue un critère protégé (article 4, 12⁰ de la même

Il s'agit d'une « ...limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychique et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle » (Arrêt Chacon Navas C.J.U.E 11/07/2006, c-13/05).

« La circonstance que la personne concernée ne puisse accomplir son travail que de façon limitée ne constitue pas un obstacle à ce que l'état de santé de cette personne relève de la notion de « handicap ». (Arrêt Ring, C.J.U.E 11/04/2013, C-335/11).

Le handicap suppose une atteinte à l'intégrité physique, psychique ou mentale du travailleur qui restreint durablement ses capacités professionnelles, mais l'origine du handicap est sans importance. (J.Fr Neven, « Le droit européen de la non-discrimination: un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? in Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, AJPDS, Anthémis 2013, p 54.)

Le handicap ne doit pas avoir atteint un certain seuil. (J.Fr Neven, « La dissolution du contrat de travail pour cause d'incapacité définitive: vers une obligation préalable de reclassement », in Les trente ans de la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail, Jeune Barreau de Bruxelles, 2008, p187.)

L'article 4, 12⁰ de la loi définit ce qu'il faut entendre par « aménagements raisonnables » ; il s'agit de « 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. »

L'article 18 de la loi précise, en matière d'indemnisation, ce qui suit :

5 1^{er} « En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

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 S 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

5 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au 5 1^{er} sont fixés comme suit : 10...

2^o 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; 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 selon les dispositions du point |^o. »

Par ailleurs, la loi du 10 mai 2007 prévoit, en son article 17, un autre dispositif de protection, lié au dépôt d'une « plainte introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale » ; en ce cas : « l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte».

Selon la même disposition, il doit s'agir d'une « plainte motivée » : « La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée. »

La sanction d'une violation par l'employeur d'une telle interdiction est prévue par le S 6 de la même disposition : si l'employeur refuse la demande de réintégration qui doit être formulée par ou au nom du plaignant, il doit payer, au choix du travailleur, soit une somme forfaitaire (équivalente à 6 mois de rémunération), soit procéder à la réparation du « dommage réellement subi » (selon le droit commun).

n'i4/7817

Enfin, la question de la charge de la preuve est réglée par l'article 28 de la loi du 10 mai 2007:

« 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

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

| 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^o les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

5 3. Parfaits 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^o l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3^o du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable, »

21 Application

Il n'est nullement contesté que la maladie dont souffre Monsieur P, était connue de longue date par son employeur, et constituait un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Il convient d'examiner les différentes demandes de Monsieur P, fondée sur la loi du 10 mai 2007.

1/ Absence de plainte motivée au sens de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 :

La lettre, datée du 3 juin 2013, déposée en pièce 12 du dossier de Monsieur P, n'est pas une « plainte motivée » au sens de l'article 17 de la loi : ce courrier n'expose pas de griefs qui seraient adressés à l'auteur d'une discrimination alléguée ; ce courrier mentionne uniquement des faits liés à son handicap (sommolence, retards, etc...) pour justifier les reproches qui seraient fondés sur de tels faits. Aucun fait concret de discrimination n'est évoqué.

Ce courrier, rédigé par les conseils de Monsieur P, n'est nulle part qualifié de « plainte », et a pour unique objet, de solliciter des « aménagements raisonnables », détaillés en page 2 dudit courrier. Ce courrier se termine par une demande de « mesures concrètes raisonnables » dont les conseils du demandeur demandent à être « tenus étroitement informés » : il n'est donc question que du suivi de cette demande d'aménagements, et non d'une plainte motivée.

n^o 14/

Enfin, à titre surabondant, le tribunal observe que la copie que dépose Monsieur P n'est pas signée, en manière telle que le tribunal ne peut vérifier si ce courrier tel qu'adressé était ou non signé, et celui-ci n'a en toute hypothèse, pas été adressé par pli recommandé ; or ces deux éléments sont repris dans

la définition même d'une plainte en discrimination ouvrant la protection particulière visée à l'article 17 de ta loi.

La demande d'indemnité, fondée sur l'article 17 56 de la loi du 10 mai 2007, est non fondée.

2/Absence de « refus » à la demande d'aménagements raisonnables :

La discrimination peut résulter, conformément à l'article 14 de la loi n° 101, d' « un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

En l'espèce, des demandes précises ont été expressément formulées à cet égard par le biais de courriers des conseils de Monsieur P, dès le 3 juin 2013.

S'il est exact que l'ARP n'y a répondu que par son courrier du 4 juillet 2013, cette réponse ne constituait pas un refus. En effet, dans ce courrier, l'ARP déclare au contraire que des mesures « pourront être prises » mais invite, au préalable, Monsieur P à consulter le (conseiller en prévention)-médecin du travail (ce que ce dernier se semble pas avoir fait). L'avis qu'aurait rendu le conseiller en prévention-médecin du travail n'est pas légalement obligatoire dans le cadre de mesures d'aménagements raisonnables, mais l'ARP a pu légitimement, en sa qualité d'employeur, et au vu des aspects médicaux en jeu, souhaité disposer d'un avis médical spécialisé préalablement à l'instauration d'aménagements raisonnables.

En d'autres termes, aucun élément ne permet de considérer que, par sa réponse du 4 juillet 2013, l'ARP aurait opposé un refus à la demande de Monsieur P en matière d'aménagements raisonnables.

En conséquence aucune indemnisation ne peut être envisagée du chef d'un « refus d'aménagements raisonnables », par rapport aux demandes formulées à cet égard dès le 3 juin 2013.

3/Absence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination à l'occasion de la rupture du contrat de travail et/ou en cours d'exécution du contrat de travail

Monsieur P n'établit pas d'indices permettant de présumer l'existence d'une discrimination à l'occasion de son licenciement.

Il affirme que son licenciement serait en lien avec « la prétendue « inadaptation » de celui-ci pour la fonction. »

n°14/7817

Or, il ne ressort d'aucun élément que l' « inadaptation » reprochée à Monsieur

P ait le moindre lien avec son handicap, ni avec les conséquences de celui-ci. Il ne lui pas été reproché, même indirectement, de ne pas être « apte » à la fonction qu'il exerçait au moment de son licenciement, mais uniquement d'avoir un comportement irrespectueux (verbal et écrit), inadapté à ce qu'un employeur peut attendre de tous ses travailleurs.

Pour le surplus, et en dehors d'un prétendu refus de procéder à des aménagements raisonnables (lequel n'est pas établi, cfr ci-dessus), le tribunal n'aperçoit pas quels faits commis par l'ARP permettrait de présumer de l'existence d'une discrimination en cours d'exécution du contrat de travail ; il n'est pas établi, notamment que les diverses « mutations » intervenues à diverses reprises durant sa carrière au sein de l'ARP, auraient en elles-mêmes constitué une discrimination, ou auraient eu pour effet, de créer une situation de discrimination prohibée par la loi du 10 mai 2007 : aucun fait n'est notamment invoqué, qui révélerait que la situation de Monsieur P fut plus défavorable que celle d'une personne de référence ; en outre, pour ce qui concerne ses horaires de travail, s'il est exact que ceux-ci ont été modifiés à l'occasion de sa dernière mutation, il semble que cette modification ait eu des répercussions négatives sur sa vie privée (l'organisation de sa vie familiale), sans que soit établi, d'un point de vue médical, que ce nouvel horaire entraînait des conséquences négatives sur son handicap (le seul fait d'avoir subi deux malaises n'est pas, à défaut d'autres éléments, nécessairement en lien avec sa mutation).

Compte tenu de ce qui précède, ce chef de demande est non fondé.

IV.C. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif (article 63 de la loi du 3 juillet 1978)

1/ Principes

Selon l'article 63, al.1 de la loi du 3 juillet 1978 :

« Est considéré comme abusif pour l'application du présent article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, »

Cette disposition fait peser sur l'employeur une présomption Juris tantum de licenciement abusif ; il lui revient de prouver la réalité de la motivation du licenciement : l'employeur doit prouver que le licenciement est en lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier, ou qu'il se fonde sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Par son arrêt n° 187/2014 du 18 décembre 2014, la Cour constitutionnelle a dit pour droit que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail viole les articles 10 et 11 de la Constitution, mais que les effets de cette disposition législative étaient maintenus jusqu'au 1^{er} avril 2014.

Au jour du licenciement de Monsieur P, l'article 63 susvisé était donc applicable.

« L'employeur n'est pas lié par le motif de licenciement qu'il mentionne sur le certificat de chômage (formulaire C 4). L'obligation de motivation n'apparaît qu'au moment où l'ouvrier marque son désaccord ». (C.T. Bruxelles, 14 octobre 1991; R.D.S. 1992, 60)

L'employeur doit, par contre, prouver que le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable :

. « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. » (Cass., 22 novembre 2010, n° de rôle : S.09.0092.N ; voy. également Cass, 27 septembre 2010, n° de rôle : S.09.0088.F)

2/ Application

Le tribunal considère que l'ARP établit à suffisance que le licenciement de Monsieur P n'est pas sans lien avec sa conduite.

Tout au long des auditions qui ont précédé son licenciement, et des avertissements écrits qui lui ont été adressés, l'ARP lui a reproché un ton (employé tant dans ses écrits que verbalement vis-à-vis de ses collègues) irrespectueux, l'invitant* à de nombreuses reprises à modifier un tel comportement.

Ce reproche est fondé : indépendamment de la pertinence de certains éléments avancés par Monsieur P (telle l'interprétation du règlement de travail en matière de nombre d'avertissements à prendre en compte), il a tenu à de nombreuses reprises, tant vis-à-vis de collègues « directs » que de ses supérieurs, des propos particulièrement désagréables, voire offensants.

Il est légitime que l'employeur lui en fait le reproche et qu'il ait motivé le licenciement, notamment sur ce comportement inapproprié, et répété, malgré les rappels à l'ordre de l'ARP.

[Il n'est pas illégitime ni déraisonnable qu'un employeur se fonde sur de tels faits de conduite, pour licencier un travailleur.

En outre, le tribunal considère que la mésentente de Monsieur P avec certains de ses collègues est attestée, de longue date, par les diverses pièces du dossier ; quel qu'en soit le « responsable », l'employeur peut également considérer que l'existence même de cette mésentente, en ce qu'elle perturbe le fonctionnement du service, est également un motif légitime de licenciement.

Le chef de demande relatif à une indemnité pour licenciement abusif, fondée sur l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, est en conséquence, non fondé.

IV.D. Quant à la répartition de montants relevés sur « l'allocation sociale »

1/ Principes

L'article 23 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération dispose que :

« Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur:

| les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale:

2^o les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier;

3^o les indemnités et dédommagements, dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3

juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1^{er} avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

4^o les avances en argent faites par l'employeur,'

5^o le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur. Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale »

2/ Application

L'ARP a retenu, sur le montant de l'allocation sociale due sur les prestations de Monsieur P en 2013, un montant de 917,15 € bruts,

L'ARP n'indique nullement (ni a fortiori n'établit) que cette retenue réponde à l'une des hypothèses, énumérées de manière limitative par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965.

Cette retenue étant illégale, l'ARP est tenue de rembourser ce montant à Monsieur P.

IV.E. Quant aux documents sociaux

Les documents sociaux ad hoc, rectifiés compte tenu de l'objet de condamnation, doivent être établis, et délivrés à Monsieur P,

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare la demande recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après :

Condamne l'Agence Régionale pour la Propreté à payer à Monsieur P :

- 56.361, 44 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- e 917, 15 € bruts à titre de remboursement de montants prélevés illégalement sur l'allocation sociale 2013 ;

A majorer des intérêts moratoires au taux légal, jusqu'à parfait paiement ;

Condamne l'Agence X à délivrer à Monsieur P les documents sociaux ad hoc, rectifiés compte tenu de l'objet de condamnation ;

Condamne l'Agence X aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 5.500 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base) ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 4ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Mathieu PIRSON,

Juge,

R.G. 7817 / A

^{eme} feuillet

Sarah DESSALES,

Juge social employeur,

Mustapha AZZIZI,

Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 14/12/2016 à laquelle était présent :

Mathieu PiRSON, Juge, assisté par Anne-Christine

GEERS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,
S. DESSALES & M. AZZIZI

Le Juge,
M. PIRSON