



Numéro de répertoire 2016 / 009110
Date du prononcé 26/04/2016
Numéro de rôle 12 / 14835 / A
Numéro audiorat : 13/7/17/001
Matière : discrimination travailleurs salariés
Type de jugement : définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
2ème Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame E A
domiciliée
partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS, avocate ;

CONTRE :

La S.A. F . BELGIUM , inscrite à la B.C.E. sous le numéro :
dont le siège social est situé
partie défenderesse, comparaisant par Me Marie KOKOT et Me Robert DE
BAERDEMAEKER, avocats ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

I. La procédure

La procédure a été introduite par une requête reçue au greffe le 09.11.2012.

Des conclusions de synthèse ont été déposées :

- pour Mme A le 14.04.2014,
- pour la S.A.R BELGIUM le 14.02.2014.

Par jugement du 14.11.2014, le Tribunal a rouvert les débats.

Des conclusions après réouverture des débats ont été déposées :

- pour Mme A le 22.12.2014,
- pour la S.A. R BELGIUM le 13.02.2015.

En réponse aux questions posées par le ministère public par courriers des 2 et 12.06.2015, des notes complémentaires ont été déposées :

- pour Mme A le 30.09.2015,
- pour la S.A.R BELGIUM le 05.11.2015.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 17.11.2015, à laquelle les débats ont été repris *ab initio*.

Monsieur H. Funck, substitut de l'Auditeur du travail qui a assisté à cette audience, a déposé son avis le 21.12.2015.

Des conclusions en réplique à cet avis ont été déposées :

- pour la S.A. R BELGIUM le 21.01.2016.

II. La demande

Mme E A demande au Tribunal de condamner la défenderesse au paiement des montants suivants :

- 10.940,26 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 5 décembre 2011 puis des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement,
- 30.246,18 € au titre de réparation du dommage résultant de la violation de la loi du 10 mai 2007 (ou à titre subsidiaire au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif), à majorer des intérêts compensatoires au taux moyen de 5 % à dater du 5 décembre 2011, jusqu'à complet paiement.

Elle demande que la défenderesse soit condamnée aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

III. Antécédents

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils se dégagent des dossiers et des conclusions des parties, peuvent être résumés comme suit.

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 décembre 2008, Mme A est entrée au service de la S.A. T (devenue R BELGIUM) en tant que « Chief Accountant » au sein du département Finances. Ce contrat faisait suite à une première période d'occupation comme intérimaire ayant pris cours le 2 juin 2008 et pour laquelle une évaluation très positive a été réalisée le 24 novembre 2008 par Mr W « Accounting Manager ».

Le 13 mai 2011, étant en congé depuis la veille, Mme A est victime d'un accident de la route entraînant une fracture ouverte de la jambe gauche ; elle est opérée le jour même au CHU de Nice avant d'être rapatriée en Belgique. Cet

accident a également provoqué un stress post-traumatique pour lequel elle dut suivre un traitement psychologique.

Mme A a repris le travail le 1^{er} septembre 2011.

Le 12 septembre 2011, alors qu'elle se rendait à son travail, elle fut victime d'un deuxième accident de circulation, son véhicule étant percuté dans la bretelle de sortie Reyers par celui d'une collègue de travail.

Après deux semaines d'incapacité, elle reprit le travail le 4 octobre 2011.

Le 14 octobre 2011, Mme A fut victime d'un troisième accident de roulage. Alors qu'elle circulait en voiture sur le temps de midi pour aller déjeuner, son véhicule fut embouti par une voiture n'ayant pas respecté la priorité de droite.

Elle retourna au travail l'après-midi mais en raison de douleurs à la jambe gauche et de l'apparition d'une boiterie, fut à nouveau en arrêt de travail les 17 et 18 octobre 2011 (couverts par deux jours de congé) puis à partir du 19 octobre (fin de journée) jusqu'au 4 décembre 2011, période pendant laquelle elle dut subir une intervention chirurgicale (le 31 octobre 2011).

L'incapacité fut encore prolongée du 16 novembre au 4 décembre 2011, pour raisons chirurgicales.

Par deux SMS envoyés à ses supérieurs les 28 et 30 novembre 2011, Mme A leur fit part de son intention de reprendre le travail nonobstant la persistance des douleurs.

Mme A a donc été en incapacité

- du 13 mai 2011 (date du 1^{er} accident) au 31 août 2011,
- du 12 septembre 2011 (date du 2^{ème} accident) au 3 octobre 2011,
- du 19 octobre 2011 (suite à l'accident du 14 octobre) au 4 décembre 2011.

Le lundi 5 décembre 2011, elle se présente au travail, bien qu'elle connaisse encore des difficultés pour marcher. Arrivant dans son service, elle est invitée à se présenter auprès de la responsable des ressources humaines, qui lui apprend qu'elle est licenciée.

Un courrier recommandé du même jour lui confirme le licenciement avec effet immédiat et lui annonce le versement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à cinq mois de rémunération.

Sur le formulaire C4, l'employeur mentionna comme motif de la rupture : « Réorganisation interne ».

A la suite d'une consultation de l'orthopédiste du 12 janvier 2012, l'incapacité est prolongée du 13 janvier au 13 avril 2012. Après une nouvelle opération (enlèvement du matériel placé) réalisée le 14 mai 2012, Mme A resta en incapacité du 14 mai au 22 mai 2012, puis jusque mi-juin 2012.

Par courrier de son conseil du 14 février 2012, Mme A se dit consternée et particulièrement choquée par son licenciement, manifestement lié selon elle aux périodes d'incapacité provoquées par ses trois accidents et non à une quelconque réorganisation interne ou à des objectifs non rencontrés. Elle critiqua également le fait que les dirigeants de la société l'aient laissé revenir au travail pour lui annoncer sans ménagement qu'elle était licenciée, et souligna qu'elle s'était dévouée sans compter pour la société depuis son engagement, qu'elle avait effectué des prestations pendant son incapacité et avait repris le travail de manière précoce suite à son troisième accident. Elle dénonça le caractère abusif et discriminatoire de son licenciement et manifesta son intention de saisir le Tribunal du travail à défaut de proposition de règlement amiable. Elle sollicita également le détail de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, émettant des réserves à cet égard.

En l'absence de règlement amiable, Mme A a introduit la présente procédure par une requête du 9 décembre 2012.

IV. Discussion

Quant au caractère discriminatoire ou abusif du licenciement

A titre principal, Mme A fonde sa demande sur la loi anti-discrimination. Elle considère que son licenciement est lié à son état de santé ou à son handicap, ou aux absences ou aux moindres performances causées par ces états, et qu'une telle mesure est visée par la loi du 10 mai 2007 à titre de discrimination directe ou, à tout le moins, indirecte, fondée sur un critère protégé. Elle demande en conséquence l'indemnité fixée par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, égale à 6 mois de rémunération.

R. conteste que l'état de santé de Mme A puisse relever de la notion de « handicap » au sens 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. RTL estime par ailleurs que le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail ne constitue pas une discrimination en raison de l'état de santé.

La loi du 10 mai 2007 prohibe notamment toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur un handicap ou sur l'état de santé actuel ou futur de la personne à l'occasion de la rupture des relations de travail (art. 4, 4°, 5, § 2, 3° et 14). Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (art. 28). En cas de discrimination, la victime peut réclamer soit une somme forfaitaire équivalant à six mois de rémunération, soit l'indemnisation du dommage réellement subi (art. 18).

La notion de handicap « doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs » (CJUE, arrêt du 11 avril 2013, *Ring & Werge*, aff. jointes C-335/11 et C-337/11, point 38). L'origine de l'atteinte (maladie, accident, handicap de naissance, ...) ne joue aucun rôle dans la définition du handicap, mais la limitation doit être de longue durée pour qu'il puisse être question d'un handicap au sens de la directive 2000/78 (points 40, 41 et 47 de l'arrêt).

Selon les éléments médicaux produits, Mme A a été victime d'un premier accident de la circulation le 13 mai 2011 ayant provoqué une double fracture tibio-péroné ouverte. Elle a également souffert d'un état de stress post-traumatique et connu des complications liées à deux accidents ultérieurs survenus les 12 septembre 2011 et 14 octobre 2011. Ces trois accidents ont donné lieu à deux interventions chirurgicales et ont entraîné les périodes d'incapacité suivantes :

- du 13 mai 2011 (date du 1^{er} accident) au 31 août 2011,
- du 12 septembre 2011 (date du 2^{ème} accident) au 3 octobre 2011,
- du 19 octobre 2011 (suite à l'accident du 14 octobre) au 4 décembre 2011.

Après son licenciement, intervenu le 5 décembre 2011, elle a encore été en incapacité du 13 janvier au 13 avril 2012, puis du 14 mai au 22 mai 2012 et enfin jusque mi-juin 2012.

Pour le surplus, ainsi que le relève R dans ses conclusions, il n'apparaît pas que ces accidents aient entraîné des lésions durables ni un taux d'incapacité à long terme.

Le Tribunal estime que la situation de Mme A ne peut être qualifiée de handicap au sens de la directive 2000/78.

Mme A ne fait en effet état d'aucune caractéristique liée à sa santé qui la prédisposerait ou qui la rendrait vulnérable aux fractures de la jambe ou à une quelconque forme de déficience physique ou psychique. Elle est, comme tout travailleur, soumise à l'aléa des accidents de la circulation, et ne démontre pas appartenir à un groupe vulnérable.

C'est également à tort que Mme A soutient avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son état de santé. En effet, assimiler purement et simplement le licenciement d'un travailleur ayant connu plusieurs mois d'incapacité de travail temporaire à une discrimination directe ou indirecte sur la base de l'état de santé revient à perdre de vue que l'aptitude d'un employé à effectuer ses prestations professionnelles est au cœur de la relation de travail.

Les dispositions invoquées par la demanderesse ne sauraient dès lors s'interpréter comme imposant à l'employeur de maintenir en service un travailleur qui connaît des absences répétées pour cause de maladie (voir en ce sens le considérant 17 de la Directive 2000/78 : « *la présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* »).

Mme A ne démontre pas de faits précis, suffisamment graves et pertinents indiquant que le traitement défavorable dont elle se plaint a été dicté par des motifs illicites. Elle ne rapporte pas la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un critère protégé.

La demande est donc non fondée en ce qu'elle se fonde sur la loi anti-discrimination.

A titre subsidiaire, Mme A fonde sa demande sur la théorie de l'abus de droit de licencier.

Le Tribunal relève que la demanderesse a été licenciée le jour de sa reprise du travail, alors qu'aucun signe avant-coureur ne laissait entrevoir la possibilité d'une rupture. L'employeur n'a pas cherché à connaître les répercussions que ses accidents pourraient avoir, à moyen terme ni même à court terme, sur la possibilité pour elle de reprendre le travail normalement, et rien n'indiquait au moment du licenciement qu'elle connaîtrait encore une incapacité de longue durée.

Il n'est par ailleurs pas contesté qu'elle avait tout mis en œuvre pour pouvoir reprendre le travail le plus rapidement possible et pour pouvoir accomplir des prestations depuis son domicile. Enfin, ses évaluations annuelles étaient globalement très positives et laissent apparaître un dévouement sans faille au service de la société.

Ces circonstances établissent le caractère fautif du licenciement : celui-ci est intervenu de façon irrespectueuse et vexatoire.

Le préjudice moral qui en découle, et qui est distinct de celui que l'indemnité de rupture est censée couvrir, sera adéquatement réparé par l'octroi de 5.000 € de dommages et intérêts évalués *ex aequo et bono*.

L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

En fonction de la législation applicable à la date du licenciement, la durée du préavis convenable doit être déterminée, « *eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, S.02.0060.N ; Cass. 4 février 1991, *Pas.*, I, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, *J.T.T.* 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, *Pas.* 1976, I, p. 76).

La défenderesse a payé une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de 5 mois sur base d'une rémunération annuelle de 58.431,89 €.

Le Tribunal est d'avis que, même en tenant compte de la période de travail intérimaire pour déterminer l'ancienneté (ce qui aboutit à une ancienneté de 3,6 ans au lieu de 2,91 ans), un délai de préavis de 5 mois est tout à fait convenable.

Pour le surplus, l'employeur a correctement évalué la valeur du véhicule de société (une Volvo C30) à 250,00 € par mois et celle de l'assurance hospitalisation au montant des primes patronales, soit 19,90 € par mois.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire est donc non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande partiellement fondée,

Condamne la S.A. R BELGIUM à payer à Mme E A a somme de 5.000 € du chef de licenciement abusif, majorée des intérêts compensatoires au taux moyen de 5% à dater du 5 décembre 2011,

Déclare pour le surplus la demande non fondée,

Condamne la partie défenderesse aux dépens de l'instance, liquidés à la somme de 2.750 € représentant l'indemnité de procédure.