



Numéro de répertoire : <b>2018/ 007793</b>
Date du prononcé : <b>14-06-2018</b>
Numéro de rôle : <b>17/ 3212/A</b>
Numéro auditorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

**Liquidation au fonds : NON**  
(loi du 19 mars 2017)

**Tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
4ème Chambre  
Jugement**

**EN CAUSE :**

**Monsieur F. E Y**  
domicilié  
partie demanderesse,  
comparaissant par Me Eden BAJRAKTARI loco Me Mireille JOURDAN, avocats ;

**CONTRE :**

**La S.A. V**  
dont le siège social est situé rue  
partie défenderesse,  
comparaissant par Me Noël LAMBERT et Me Alexandre WESPES loco Me Olivier RIJCKAERT, avocats ;

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

**I. Procédure**

La procédure a été introduite par une requête contradictoire déposée au greffe le 12 avril 2017.

Une ordonnance du 10 mai 2017 a fixé les délais d'échange des conclusions et une date d'audience pour les plaidoiries, en application de l'article 747, § 2 du Code Judiciaire.

Les parties ont conclu et déposé leur dossier.

Elles ont été entendues à l'audience publique du 25 avril 2018, après qu'il ait été constaté l'absence de conciliation.

Les débats ont été clos et l'affaire prise en délibéré.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

**II. Objet de la demande**

Suivant ses ultimes conclusions, Monsieur E Y sollicite la condamnation de la S.A. V à lui payer les sommes suivantes :

- à titre principal : 15.090,14 € à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire ;
- à titre subsidiaire : 9.866,63 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- en toute hypothèse :
  - o les intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités ;
  - o les dépens, liquidés à l'indemnité de procédure de 1.320 €.

### III. Synthèse des faits

La S.A. V est un **grossiste en viandes**, actif dans la découpe, la transformation et l'emballage de toutes sortes de produits carnés.

Le 3 juin 2002, Monsieur E Y a été engagé par cette société, par contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée, en tant qu'opérateur de production, pour des prestations de 38 heures par semaine.

Dans un premier temps, il a travaillé au nettoyage des machines et des ateliers. En juillet 2013, l'activité de nettoyage a été sous-traitée ; Monsieur E Y a refusé d'être transféré au cessionnaire et est dès lors demeuré au service de V. Il a alors été affecté à l'atelier « haché de base » de l'entreprise, qui réalise les hachés.

V a adressé plusieurs **avertissements** à Monsieur E Y :

- le 22 octobre 2010, pour **insubordination** ;
- le 25 février 2011, pour **non-respect des procédures de nettoyage** et insubordination ; le courrier indique que l'entreprise lui laisse une « *toute dernière chance* » ; une sanction de mise à pied d'une semaine est infligée et Monsieur E Y est informé que « *tout nouveau dysfonctionnement de ce type aura pour conséquence automatique la fin de (son) contrat de travail* » ;
- le 25 juin 2014, pour un **taux élevé d'absentéisme**<sup>2</sup> et le non-respect des règles d'avertissement en cas d'absence pour maladie ou accident ; il est rappelé à Monsieur E Y qu'il doit contacter sa hiérarchie en temps utile (le courrier évoque un « *sérieux avertissement* ») ;
- le 6 décembre 2016, pour des **absences répétées** (35 jours sur l'année 2016, répartis en trois périodes de 5, 7 et 23 jours) ;

<sup>1</sup> V produit à son dossier un courrier d'avertissement du 8 avril 2015 concernant le non-respect d'une procédure de contrôle de la température de la viande mais ce courrier porte la mention manuscrite « *courrier annulé* » ; le tribunal n'en tient dès lors pas compte.

<sup>2</sup> Il n'est pas contesté que les absences étaient couvertes par des certificats médicaux.

- le 19 décembre 2016, en raison du fait que Monsieur E. Y. a été surpris en train de nettoyer au jet d'eau (« karcher ») l'écran de contrôle d'une machine de production, sans protection préalable ; ce courrier avertit Monsieur E. Y. qu'il s'agit d'un « ultime avertissement » concernant son attitude professionnelle.

V. a produit par ailleurs les évaluations des années 2014 et 2015, lesquelles sont pour le moins mitigées<sup>3</sup>.

Le 20 décembre 2016, le chef de division adresse un courriel à la direction pour se plaindre d'un grand nombre de dysfonctionnements dans le travail de Monsieur E. Y. au cours de l'année 2016.

Le 3 janvier 2017, V. licencie Monsieur E. Y. avec effet immédiat et paiement d'une indemnité de préavis de 77 jours et 13 semaines.

Le 10 janvier 2017 (lettre recommandée), Monsieur E. Y. invite V. à lui payer l'indemnité de préavis, à lui remettre les documents sociaux, à lui soumettre une offre de reclassement professionnel et à lui communiquer les motifs concrets de son licenciement.

Le 12 janvier 2017, V. établit le formulaire C4 dans lequel elle indique comme motif de chômage « *absentéisme justifié excessif* ».

Par lettre recommandée du 6 février 2017, V. motive le licenciement en se référant :

- au comportement de Monsieur E. Y. dans l'exercice de ses fonctions (avertissement, mise à pied et dysfonctionnement renseignés dans le courriel du chef de division du 20 décembre 2016) ;
- à son inaptitude à exercer correctement sa fonction (évaluations négatives des années 2014, 2015 et 2016, faute professionnelle du 19 décembre 2016 et dysfonctionnements renseignés dans le courriel précité du 20 décembre 2016) ;
- aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise (perturbations liées aux absences répétées de Monsieur E. Y. et non-respect de la procédure d'avertissement en cas d'absence, outre une absence de souplesse dans les horaires).

Par courrier de son conseil du 3 mars 2017, Monsieur E. Y. conteste les motifs du licenciement et sollicite des précisions.

V. répond le 6 mars 2017 en se référant au courrier précité du 6 février 2017.

Le 12 avril 2017, Monsieur E. Y. introduit la procédure.

---

<sup>3</sup> Voir pièces B.5 et B6 du dossier de V.

#### IV. Discussion

##### 1. **L'indemnité liée à la discrimination sur base de l'état de santé (loi du 10 mai 2007)**

###### 1.1. **Principes utiles à la solution du litige**

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination prohibe la discrimination, directe ou indirecte, sur la base de critères protégés qu'elle énumère et parmi lesquels figurent « *l'état de santé actuel ou futur* ».

Les dispositions de cette loi s'appliquent aux relations de travail (article 5 de la loi) et notamment aux dispositions et pratiques en matière de rupture du contrat de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement, la décision de licenciement (article 5, § 2, 3° de la loi).

Monsieur E Y, soutient avoir été victime d'une discrimination directe au motif qu'il aurait été licencié en raison du critère de l'état de santé actuel ou futur, dès lors que V a, dans le formulaire C4, motivé le licenciement par son absentéisme (pour rappel, Monsieur E Y. a été absent 35 jours en 2016, sur trois périodes de 5, 7 et 23 jours).

Une distinction directe est définie comme « *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* » (article 4, 6° de la loi). La discrimination directe est une « *distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi* » (article 4, 7° de la loi).

En principe, 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 (article 7 de la loi).

L'article 28, §1<sup>er</sup> de la loi prévoit que lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination 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. La loi énumère des exemples de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés (article 28, §§ 2 et 3 de la loi).

La victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut réclamer une indemnisation forfaitaire de son préjudice moral et matériel, notamment 6 mois de rémunération brute (*cf.* article 18 de la loi).

## 1.2. Application

Monsieur E. Y. soutient avoir été licencié en raison de ses absences pour raisons médicales, ce qui constituerait selon lui une discrimination directe interdite lui ouvrant le droit à une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération. Il se fonde notamment sur le motif indiqué dans son formulaire C4 (« *absentéisme justifié excessif* »).

L'état de santé passé ne constitue toutefois pas un critère protégé par la loi anti-discrimination.

Comme l'a décidé en ce sens la Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 18 juillet 2017 (R.G. n°2016/AL/484, reproduit en pièce D.1 du dossier de V ; les citations en notes de bas de page sont celles reproduites dans l'arrêt) :

*« (...) Le critère de l'état de santé actuel ou futur ne trouve pas son origine dans la législation européenne mais est propre au droit belge.*

*Le choix des adjectifs « actuel ou futur » peut interpeller mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique. La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles<sup>4</sup> dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Il y a donc lieu de se référer aux travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.*

*Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leurs collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche. Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée<sup>5</sup>.*

*Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles<sup>6</sup> et la Cour du travail d'Anvers<sup>7</sup>, notre Cour considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé. »*

<sup>4</sup> C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, RG n° 2015/AB/291, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>5</sup> Rapport fait au nom de la commission. *Doc. Parl., Sén.*, s.e. 1999, 2-12/15, pp. 107 et 121-122.

<sup>6</sup> C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, RG 2015/AB/291, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

<sup>7</sup> C. trav. Anvers, 3 septembre 2008, R.W. 2008-09, p.1642, note W. RAUWS. Dans le même sens, Trib. trav. Bruxelles, 12 octobre 2015, [www.unia.be](http://www.unia.be).

Le fait que V \_\_\_\_\_ ait invoqué, à l'appui du licenciement, entre autres motifs, le taux élevé d'absentéisme de Monsieur E Y \_\_\_\_\_ ne permet dès lors pas de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur.

D'ailleurs, Monsieur E Y \_\_\_\_\_ était apte au travail au moment du licenciement et V \_\_\_\_\_ ne disposait alors d'aucune information relative à son état de santé actuel ou futur sur lequel elle aurait pu baser sa décision de le licencier. En réalité, la situation de Monsieur E Y \_\_\_\_\_ n'est caractérisée par aucun des critères repris dans la loi anti-discrimination.

V \_\_\_\_\_ ne doit dès lors pas payer l'indemnité prévue par la loi anti-discrimination.

## **2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n°109)**

### **2.1. Principes utiles à la solution du litige**

Suivant l'article 8 de la CCT n°109, « *un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Le commentaire de la C.C.T. n°109 précise que le droit de l'employeur de licencier est « *contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable* ». Le contrôle est marginal, l'employeur demeurant, « *dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable (...)* Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « *manifestement* » à la notion de « *déraisonnable* » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnité au travailleur, fixée entre 3 et 17 semaines de rémunération, selon, d'après le commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109, « *la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

Si, comme en l'espèce, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la C.C.T., c'est la partie qui allègue des faits qui en assume la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T. n°109<sup>8</sup>).

## 2.2. Application

V a communiqué les motifs concrets du licenciement, dans le respect de la C.C.T. n°109, suite à la demande formulée par Monsieur E Y. Rien ne permet de considérer que l'employeur, pour justifier le licenciement, ne pourrait invoquer d'autres motifs que ceux déjà repris sur le formulaire C4. Il n'est donc pas exact de soutenir que « le » seul motif de licenciement repose sur l'absentéisme invoqué dans le C4 (page 15 des conclusions de Monsieur E Y.).

Le tribunal constate que Monsieur E Y s'est vu adresser plusieurs avertissements au cours de la relation de travail pour des manquements à ses obligations contractuelles : insubordination, non-respect des procédures de nettoyage, non-respect des règles d'avertissement en cas d'absence,... (cf. ci-dessus dans l'exposé des faits).

Il n'est pas établi que Monsieur E Y aurait contesté en temps utile le contenu des différents avertissements reçus (en ce compris celui du 19 décembre 2016 relatif à l'utilisation inappropriée du jet d'eau pour nettoyer l'écran de contrôle d'une machine).

De plus, les évaluations produites pour les années 2014 et 2015 renseignent des appréciations pour le moins mitigées (majorité de notes D et C sur une échelle de A (meilleure note) à D (moins bonne note)).

S'y ajoute une liste de plusieurs dysfonctionnements constatés au cours de l'année 2016, liste communiquée au chef de division le 20 décembre 2016, quelques jours avant le licenciement et le lendemain de l'envoi de l'avertissement pour l'utilisation inappropriée du jet d'eau.

Sur ce dernier point, Monsieur E Y ne conteste pas que le nettoyage de la machine avec le jet d'eau nécessitait de protéger l'écran de contrôle (page 28 des conclusions de V ), ce qu'il était censé savoir puisqu'il a occupé durant plusieurs années la fonction de nettoyeur. Il importe peu qu'un dommage ait été ou non occasionné ; le fait d'adopter un comportement risquant d'endommager la machine suffit à établir la négligence reprochée.

Enfin, V était confrontée à un taux d'absentéisme élevé de Monsieur Y (35 jours en 2016) et elle démontre (pièce B.15) qu'elle doit faire appel à des intérimaires en remplacement, ce qui occasionne un surcoût et des contraintes supplémentaires.

---

<sup>8</sup> Sur l'interprétation de cette disposition, voy. A. FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. CLESSE et H. MORMONT, *Actualités et innovations en droit social*, CUP Liège, 2018, pp. 88 et s.

Face à l'ensemble de ces éléments, qui sont liées à l'aptitude et à la conduite de Monsieur E . Y. et également aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, celui-ci n'établit pas que le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. V ne doit dès lors pas payer l'indemnité prévue par la C.C.T. n°109.

### 3. Les dépens

Les dépens sont à charge de Monsieur E . Y. puisqu'il succombe dans son action.

### PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare la demande de Monsieur E . Y. recevable mais non fondée et l'en déboute intégralement,

Délaisse à Monsieur E . Y. ses propres dépens et le condamne aux dépens de la S.A. V, liquidés à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

---

