2018/AM/279

COUR DU TRAVAIL DE MONS
DU 20 AOUT 2025

EN CAUSE DE :

D. S. , domicilié à (…) ;

Partie appelante, comparaissant par son conseil Me N. WOUTERS, avocat à 1348 LOUVAIN-LA-NEUVE;

CONTRE

G. SA, BCE (…), dont le siège est établi à (…);

Partie intimée, comparaissant par son conseil Me V. LAFONTAINE loco Me Ph. BOSSARD, avocat à 6000 CHARLEROI ;

EN PRESENCE DE :
LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS (en abrégé UNIA), [BCE 0548895779], institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, dont le siège est établi à 1060 BRUXELLES, place Victor Horta, 40 bte 40;

Partie intervenante volontaire, comparaissant par son conseil Me D. CASTIAUX, avocate à Nivelles.

La cour du travail de Mons, ci-après la cour, rend, après en avoir délibéré, l'arrêt suivant.

1. ELEMENTS DE PROCEDURE

Le dossier de la cour contient notamment les pièces suivantes :

- l'arrêt prononcé le 13 mars 2020 par la 1ère chambre autrement composée et les pièces y inventoriées ;
- les procès-verbaux des enquêtes directes autorisées à M. D. dressés les 21 novembre 2022, 5 juin 2023 et 18 septembre 2023 ;
- les conclusions de synthèse après enquêtes directes de M. D. ;
- les conclusions de synthèse après enquêtes directes d'UNIA ;
- les conclusions de synthèse après enquêtes directes et le dossier de la SA G. ;
- le procès-verbal d'audience du 6 juin 2025.

A l'audience du 6 juin 2025, les parties ont été entendues, la cause étant reprise ab initio sur le fondement de l'appel en raison de la composition différente du siège.

A la même audience, Mr Vanderlinden, premier avocat général, a été entendu en son avis oral auquel les parties ont répliqué.

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

2. FAITS (RAPPEL) ET ANTECEDENTS DE LA CAUSE

2.1.
LA SA G. engage M. D. en vertu d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée (du 12 octobre 2010 au 10 avril 2011). Le contrat, signé le 11 octobre 2010, mentionne que M. D. « assume la fonction de pose de châssis alu et P.V.C. » et qu'il « pourra être affecté à d'autres tâches compatibles avec ses capacités professionnelles dans la mesure où ce changement ne lui cause aucun préjudice matériel ou moral ». Dans le cadre de cette fonction, M. D. charge les commandes dans le camion, démonte les anciens châssis et les évacue, place les nouveaux châssis et effectue les finitions suivant le souhait des clients.

Deux autres contrats de travail similaires sont ensuite signés par les mêmes parties : le 16 mars 2011, pour la période du 11 avril au 2 septembre 2011, et le 12 août 2011, pour celle du 3 septembre 2011 au 4 mars 2012.

Le 14 décembre 2011, M. D. est victime d'un accident du travail (projection d'un morceau d'aluminium lors du démontage d'un ancien châssis) qui cause la perte de l'oeil gauche. Cet accident entraîne aussi une incapacité totale de travail jusqu'au 23 mars 2012 (date de la consolidation des lésions ; une incapacité permanente de 25 % est ensuite reconnue).

Le 26 mars 2012, le conseiller en prévention - médecin du travail considère que M. D. a les aptitudes suffisantes pour le poste occupé (« ouvrier poseur et chauffeur »). Cette évaluation de son état de santé, valable un an, ne comporte pas de recommandations ou de propositions au sujet des conditions d'occupation ou d'un aménagement du poste de travail.

Le 29 mars 2012, M. D. et la SA G. signent un nouveau contrat de travail à durée déterminée couvrant la période du 5 mars au 9 septembre 2012. La description de la fonction de M. D. demeure inchangée dans la convention écrite mais assez vite, M. D. est intégré dans le service « interne » qui prépare les commandes et est ainsi amené à placer celles- ci sur des chevalets avant leur livraison ou leur enlèvement.

Du 3 mai au 17 juin 2012, M. D. subit une nouvelle incapacité de travail à la suite d'une opération chirurgicale en lien avec l'accident du travail susmentionné.

Le 29 août 2012, les deux parties signent un dernier contrat de travail qui mentionne qu'il est conclu pour une durée indéterminée à partir du 10 septembre 2012. La fonction de M. D. est décrite comme

suit : «fabrication de châssis en alu et P.V.C. et pose de (ces) châssis ».M. D. connaît ensuite plusieurs périodes d'incapacité de travail, à savoir :

- du 24 septembre au 5 octobre 2012 ;
- du 12 au 15 novembre 2012 ;
- du 11 décembre 2012 au 1er février 2013 ;
- du 3 au 5 avril 2013 ;
- du 10 au 14 juin 2013 ;
- le 13 août 2013 ;
- du 11 au 13 septembre 2013 ;
- le 16 octobre 2013 ;
- du 23 au 25 octobre 2013 ;
- du 21 au 29 novembre 2013.

Le 18 décembre 2013, la SA G. résilie le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à 42 jours.

Le formulaire C 4, établi le même jour, contient la mention suivante à la rubrique « motif du chômage » : « absences nombreuses justifiées entraînent une désorganisation du travail ».

Le 22 octobre 2014, le syndicat de M. D. écrit à la SA G. pour l'informer qu'il considère que :

- « les absences justifiées par certificat » étaient « la conséquence directe » de l'accident du travail du 14 décembre 2011 ;
- le licenciement est lié à l'état de santé de ce dernier et revêtait un caractère discriminatoire ;
- la SA G. est redevable d'une indemnité égale à six mois de salaire à titre de licenciement abusif ou (à titre subsidiaire) à titre de dommages et intérêts pour discrimination.

Après avoir reçu une réponse négative de la SA G. , le syndicat lui adresse une nouvelle lettre par laquelle il limite sa contestation à une violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et propose l'intervention de l'actuelle partie intervenante afin de trouver une situation amiable.

A la suite du refus de la SA G. , des courriers sont échangés entre les conseils des trois parties actuelles.

2.2.
Par une citation du 30 novembre 2015, M. D. assigne la SA G. devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, afin d'obtenir sa condamnation à lui payer la somme de 12.499,14 euros bruts à titre d'indemnité sur la base de l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10 mai 2007, outre les intérêts et les dépens.

Le jugement prononcé par le tribunal le 19 juin 2017 reçoit la demande, dit pour droit qu'il n'apparaît pas démontré que M. D. a été victime , dans le cadre de son licenciement, d'une discrimination fondée sur le handicap ou sur son état de santé actuel ou futur et, avant de statuer plus avant, ordonne le réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'expliquer davantage sur l'application éventuelle de la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 .

Le jugement prononcé le 16 avril 2018 dit pour droit qu'il n'est pas démontré que M. D. a été victime, dans le cadre de son licenciement, d'une discrimination fondée sur son état de santé passé au sens de ladite convention collective de travail, déclare en conséquence la demande non fondée et condamne l'actuel appelant aux dépens de l'instance (liquidés à 1.320 euros pour l'actuelle intimée).

2.3.
M. D. interjette appel de ces deux jugements par requête reçue au greffe de la cour le 31 juillet 2018 afin de faire droit à sa demande de paiement de l'indemnité réclamée en réparation de la discrimination dont il a été victime, outre les intérêts et les dépens (des deux instances).

Par requête reçue au greffe le 3 août 2018, UNIA fait intervention volontaire afin de soutenir le bien-fondé de la demande introduite par M. D..

Par arrêt du 13 mars 2020, la cour autrement composée :

- déclare l'appel et l'intervention volontaire recevables ;
- avant de statuer plus avant, autorise M. D. à apporter la preuve par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits précis, pertinents et admissibles suivants :

Fait 1: « Le 18 décembre 2013 durant la matinée, Monsieur D. a interpellé sa hiérarchie, en la personne de Monsieur L. 'bras droit' de Monsieur G. , afin de s'assurer que sa demande d'une journée de congé remise quelques jours plus tôt avait bien été prise en compte.

A cette occasion, il lui a expliqué qu'il devait se rendre le lendemain, vendredi 19 décembre 2013, chez son ophtalmologue, le Docteur R., en vue de subir des examens préopératoires pour recevoir une greffe de lentille interne ou externe.

Monsieur L. lui a répondu qu'il n'y avait aucun souci, qu'il espérait que cela se passe bien, et lui a donné une tape sur l'épaule.

L'après-midi même, vers 15h20' et tandis que Monsieur D. terminait sa journée de travail, il fut appelé par le responsable des ouvriers, Monsieur S. D. M., à se rendre dans l'atelier. Ils se sont ensuite rendus ensemble dans le réfectoire, où Monsieur D. M. lui a signifié son licenciement avec effet immédiat et contre paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 42 jours de rémunération.

Monsieur D. a quitté immédiatement l'entreprise » ;

Fait 2 : « Depuis fin avril 2012 et jusqu'à la date de rupture, Monsieur S. D. accomplissait ses prestations au sein du service de préparation des commandes, et plus spécialement dans l'équipe qui était chargée de:

- réceptionner les bons de commande des clients;
- transporter les vitrages et châssis livrés par les fournisseurs et entreposés dans des racks, vers les chevalets dédiés aux commandes ;
- encastrer certains vitrages dans les châssis, pour ensuite les transporter vers le chevalet dédié à la commande ;
- veiller au transport mécanique des chevalets, vers la seconde équipe chargée de répartir les commandes en vue de leur livraison ;

Dans un second temps, une équipe composée de Monsieur W. D. et son collègue « D. », était chargée de:

- réceptionner les chevalets des commandes ;
- épartir les commandes et les charger sur les semi-remorques en vue de leur livraison soit au client final, soit sur les chantiers de pose assurés par les équipes de poseurs de la S.A. G. ;

Pour accomplir les missions qui lui étaient confiées, Monsieur D. était contraint de porter des vitrages et châssis dont le poids variait entre 20 et 300 kgs, seul ou avec un ou plusieurs collègues, et ce durant toute sa journée de travail » ;

- réserve à la SA G. la preuve contraire desdits faits ;
- réserve les dépens.

Dans ce même arrêt, la cour invite les parties à s'expliquer, à l'issue des enquêtes et avant que l'affaire ne revienne à l'audience, sur les points suivants :

- il se confirme-t-il qu'il n'y a pas eu de nouvel examen par le conseiller en prévention-médecin du travail un an après celui rédigé le 26 mars 2012 ou lors de la nouvelle affectation de l'appelant ; dans l'affirmative, quels sont les éléments concrets qui ont conduit à ne pas suivre l'avis de ce

médecin qui concluait à l'aptitude de l'appelant en ce qui concerne la fonction de poseur de châssis ? ;
- pourquoi avoir mentionné deux affectations dans le dernier contrat de travail ? ;
- quelle est la nature de l'accident du travail survenu le 10 septembre 2013 (cf. pièce 19 du dossier de l'appelant) et celle-ci est-elle différente de l'accident relaté par les parties qui aurait eu lieu en septembre 2012 ? ;
- quelles étaient les mesures prises par l'intimée pour réorganiser le travail lorsque l'appelant était absent et quelles étaient les conséquences concrètes de ces absences sur le fonctionnement de l'entreprise ?.

Les enquêtes directes sont tenues le 21 novembre 2022 ainsi que les 5 juin et 18 septembre 2023.

3. PRETENTIONS DES PARTIES

3.1.
M. D. demande de:
- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- s'entendre réformer les jugements a quo en ce qu'ils ont rejeté sa demande au paiement d'un montant brut de 12.499,14 € au titre d'indemnité en réparation de la discrimination dont il a été victime ;
- faisant ce que le premier juge eut dû faire :

à titre principal :
- condamner la SA G. au paiement d'un montant brut de 12.499,14 € au titre d'indemnité en réparation de la discrimination, à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 18 décembre 2013 ;
- condamner la SA G. aux entiers frais et dépens des deux instances liquidés à 1.650 € par instance ;

à titre subsidiaire :
- réduire l'indemnité de procédure dont il serait redevable au montant minimum.

3.2.
La SA G. demande de :
- déclarer l'appel de M. D. recevable mais non fondé ;
- confirmer le jugement rendu en première instance ;
- débouter M. D. de ses prétentions ;
- condamner M. D. aux frais et dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à son montant ordinaire de 1.726,74 € en première instance et 1.726,74 € en appel ;
- déclarer l'intervention volontaire d'UNIA non fondée et la condamner à l'indemnité de procédure de 1.883,72 € à titre principal (demandes non évaluables en argent) et, à titre subsidiaire, à 1.726,74 €.

3.3.
UNIA demande de :
- dire son intervention volontaire conservatoire recevable et fondée et lui donner acte de son intervention en la cause pendante sous le n° RG 2018/AM/279 ;
- condamner la SA G. aux frais et dépens de l'instance.

4. DECISION DE LA COUR

Discrimination – principes

4.01.
M. D. poursuit la condamnation de la SA G. à lui payer une indemnité de équivalant à six mois de rémunération sur base de la loi du 10 mai 2007 (ci-après loi de 2007'). Il soutient avoir été victime d'une discrimination directe liée à son handicap et, subsidiairement, à son état de santé. Il reproche également à la SA G. une discrimination indirecte découlant de son refus manifeste de mettre en place des aménagements raisonnables en sa faveur, en tant qu'il est porteur d'un handicap.

La SA G. conteste toute forme de discrimination envers M. D..

Les dispositions régissant la matière peuvent être résumées comme suit.

4.02.
La loi de 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations transpose, en droit interne belge, la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail en luttant contre la discrimination fondée sur plusieurs critères protégés dont l'état de santé actuel ou futur (voir ses articles 2 & 3).

La loi s'applique aux relations de travail (voir son article 5), la relation de travail s'étendant du recrutement au licenciement.

La loi prohibe toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés.

Les distinctions visées par la loi sont de deux types :

- les distinctions directes qui correspondent à « 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 de 2007);
- les distinctions indirectes qui correspondent à « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés » (article 4, 8° de la loi de 2007).

Il y a discrimination prohibée lorsque la distinction directe ou indirecte ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne sont ni appropriés ni nécessaires (les articles 4-7°, 7 et 9 de la loi de 2007).

Le critère de nécessité renvoie à un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but poursuivi (C. trav. Bruxelles, 9 mars 2023, RG 2022/AB/518, inédit).

4.03.
L'un des critères protégés est le handicap.

Le handicap peut être défini comme une « limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société due à une altération des capacités sensorielles, physiques, mentales, cognitives ou psychiques » (voir le Larousse en ligne).

La C.J.U.E. entend la notion de « handicap » comme visant une limitation durable, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle, quelle que soit l'origine du handicap (voir arrêt du 11 juillet 2006, C-13/05, points 44 à 47 ; arrêt du 11 avril 2013, C-335/11 & C-337/11, point 37 ; arrêt du 1er décembre 2016, C-395-15, points 37 à 58).

Une maladie peut constituer un handicap dès lors qu'elle peut conduire à une telle limitation. Il ne peut cependant y avoir handicap que si la limitation est amenée à être de longue durée.

La loi de 2007 contient des dispositions spécifiques relatives au handicap :

- une distinction directe fondée sur un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes (en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées) (article 8, §1) ;
- un distinction indirecte sur base du handicap constitue une discrimination indirecte à moins qu'il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place (article 9).

Il est question d'aménagement(s) raisonnable(s) pouvant, ou pas, être mis en place à propos de ce critère dans la mesure où le handicap requiert un élément de durabilité dans le temps.

4.04.
Un autre des critères protégés est l'état de santé. Dans sa version applicable au litige, la loi de 2007 visait « l'état de santé actuel ou futur ». Depuis le 27 octobre 2022, le critère de « l'état de santé actuel ou futur » est remplacé par le critère de « l'état de santé ».

La notion d'état de santé se différencie de celle de handicap, dans la mesure où elle vise une durée plus brève et que les limitations qu'elle entraîne peuvent disparaître.

Selon la doctrine, une distinction fondée sur l'état de santé passé du travailleur est visée par la loi anti-discrimination dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur (A. MORTIER et M. SIMON, « Le licenciement en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », JTT, 2018/6, p. 84, auteurs cités par C. trav. Mons, 1ère ch., 21 février 2025, rôle 2023/AM/264, inédit).

La cour partage la jurisprudence selon laquelle la notion d'état de santé actuel recouvre les éléments du passé dont certains effets perdurent dans le temps. Lorsqu'un travailleur est licencié quelques jours après une reprise du travail suivant une longue période d'incapacité, il peut être considéré que, même si au jour de son licenciement, il n'était plus en incapacité de travail, celui-ci est en lien avec son état de santé actuel (voir par ex. Trib. trav. Liège (div. Liège), 16 novembre 2021, R.G. 19/2.043/A, consultable sur Terralaboris).

Dans un précédent arrêt, la cour a souligné à cet égard « qu'un licenciement intervenant dès les jours suivant une reprise de travail à la suite d'une maladie peut être considéré comme lié à l'état de santé actuel du travailleur », étant entendu « qu'une distinction fondée sur l'état de santé passé est visée par la loi du 10/05/2007 dès lors qu'elle peut être rattachée à des appréhensions de l'employeur quant à l'état de santé actuel ou futur » et « qu'un licenciement motivé par des absences médicales du passé du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, aux critères expressément protégés » (C. trav. Mons, 1ère ch., 23 septembre 2022, RG 2021/AM/102, .ITT, 2023, p. 166).

Contrairement à ce que soutient la SA G. , la loi de 2007 peut être appliquée à un licenciement qui serait justifié par des incapacités de travail de nature médicale.

En effet, la loi couvre toute la relation de travail du recrutement au licenciement.

Du reste la cour fait sienne la jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles selon laquelle « La circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3 juillet 1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension du contrat de travail visée à l'article 31 § ler (l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat), ne

l'autorise pas pour autant à licencier un travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4 et 14 de la loi du 10 mai 2007 » (CT Bruxelles, 4e ch., 24 juin 2024, rôle 2021/AB/547, consultable sur Terralaboris).

4.05.
Le régime probatoire de la discrimination est le suivant : lorsque le travailleur invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (voir article 28 de la loi).

Il ne s'agit pas à proprement parler d'un renversement de la charge de la preuve mais bien d'un régime spécifique de partage de la preuve.

Le travailleur qui s'estime victime de discrimination doit prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Il ne peut se contenter de simplement alléguer des faits. Il doit s'agir de faits concrets et clairement définis desquels il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination (C. trav. Mons, 1ère ch., 21 février 2025, rôle 2023/AM/264, inédit).

Une fois que l'apparence de discrimination est prouvée par le travailleur, l'employeur, auteur présumé de la discrimination, devra prouver :
- soit qu'il n'existe aucun lien de causalité entre la différence de traitement et le critère protégé, c'est-à-dire que la différence de traitement est due exclusivement à un autre motif ;
- soit que la différence de traitement peut être justifiée (M. ASSELBOURG et M. BORRES, « La charge de la preuve en matière de discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? », D. CASTIAUX (coord.), Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Limai, Anthemis, 2022, p.73).

En résumé, l'auteur présumé de la discrimination devra prouver que la différence de traitement est exclusivement basée sur des motifs objectifs étrangers au critère prohibé.

Il convient également de rappeler les articles 8.3., 8.4, 8.5. et 8.6. du Livre 8 du Code civil régissant la preuve :
- les faits ou actes juridiques doivent être prouvés lorsqu'ils sont allégués et contestés ;
- en cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement ;
- la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ;
- les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve ;
- la preuve par vraisemblance est admise pour la preuve d'un fait négatif ou d'un fait positif dont par la nature même du fait à prouver, il n'est ni possible ni raisonnable d'exiger une preuve certaine.

4.06.
Lorsque la discrimination est avérée, l'employeur doit verser une indemnité correspondant, selon le choix du travailleur, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage réellement subi, l'étendue de celui-ci devant alors être prouvée (article 18 de la loi).

L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à :
- la rémunération brute de six mois ;
- la rémunération brute de trois mois lorsque l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Discrimination 'handicap' – application

4.07.
En premier lieu, M. D. soutient avoir été victime d'une discrimination fondée sur le critère du handicap

Il doit dès lors apporter la preuve de faits permettant de présumer l'existence de cette discrimination.

4.08.
Il est établi que M. D. est porteur d'un handicap depuis son accident du travail du 14 décembre 2011 des suites duquel il a perdu l'usage d'un oeil (une incapacité permanente partielle de 25% a été reconnue).

La perte d'un oeil constitue une atteinte physique entraînant une limitation durable à la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. Cela est reconnu par les parties :

- selon M. D., « Depuis l'accident qui lui a couté la perte de son oeil gauche, [il] vit avec une gêne constante et durable empêchant ou rendant plus difficile les actes de la vie quotidienne et l'exercice d'une activité professionnelle (larmoiement, déformation du globe oculaire, photophobie de la lumière extérieure, perception réduite à deux dimensions) » (voir ses conclusions, page 22) ;
- selon la SA G. , « Au regard de ces éléments et indépendamment du premier rapport médical qui considérait Monsieur D. comme apte pour son poste de travail, il a été convenu avec Monsieur D. qu'il preste dorénavant dans des conditions adaptées et ce, compte tenu des risques que représente pour lui et ses collègues la poursuite de son contrat de travail dans sa fonction initiale en raison de la perte de l'usage de son oeil » (voir ses conclusions, page 23).

4.09.
La SA G. fait valoir que lors de l'engagement de M. D. à durée indéterminée (29 août 2012), elle connaissait son handicap survenu précédemment (14 décembre 2011). Selon elle, cela démontre que son licenciement n'est pas fondé sur un handicap, sous-entendu probablement que si un handicap posait problème elle ne l'aurait pas engagé.

Il est exact que l'engagement à durée indéterminée de M. D. alors qu'il présentait un handicap démontre que la SA G. ne pratique pas de discrimination 'handicap' à l'embauche.

Par contre, cela n'exclut nullement qu'ultérieurement, dans le cadre de la relation de travail, un acte discriminatoire ne soit posé.

4.10.
M. D. soutient que son changement d'affectation (du service 'pose' au service 'préparation des commandes') constitue un traitement défavorable en raison de son handicap.

La cour ne peut suivre ce raisonnement.

En effet, la SA G. peut être entendue dans ses explications lorsqu'elle expose que « c'est précisément en raison de la perte de l'usage de l'oeil de Monsieur D. [qu'elle] lui a permis, dès mars 2012, de poursuivre son contrat de travail dans l'équipe de la préparation des commandes, dès lors que ce poste présentait, tant pour lui que pour ses collègues, moins de risques que son affectation initiale dans une équipe de pose ».

La cour retient des enquêtes que

- les prestations à réaliser au sein des services 'pose' et 'préparation des commandes' présentent peu de différences relativement aux efforts physiques à effectuer ;
- les prestations à accomplir au sein de l'entreprise présentent, pour une personne ayant un handicap de vue, moins de risques que celles accomplies sur un chantier extérieur.

La SA G. explique également avoir préféré le service « préparation des commandes » à celui « chaîne de production » en raison des conditions de travail et des risques encourus.

L'affectation de M. D. au service « préparation des commandes » apparaît ainsi comme une mesure adéquate - pouvant même être qualifiée de 'bon sens' - constituant un aménagement raisonnable en sa faveur.

Le fait que le conseiller en prévention - médecin du travail ait, pour sa part, conclu à une aptitude pour les fonctions précédentes ne remet pas en question la pertinence de l'analyse des conditions de travail et de la décision de réaffectation, étant entendu que l'employeur est le premier et principal responsable de la sécurité de ses travailleurs.

La cour note également que M. D. ne s'est jamais plaint de cette affectation avant la rupture de la relation de travail.

4.11.
Le licenciement de M. D. trouve son origine dans de nombreuses absences justifiées entraînant une désorganisation du travail. La SA G. explique avoir, en décembre 2013, licencié cinq travailleurs (dont M. D.), sa politique étant de licencier tout travailleur dont le 'facteur Bradford' est supérieur au double de la moyenne de l'entreprise, et cela pour « absences nombreuses et justifiées entraînant une désorganisation de l'entreprise » (voir son courrier du 18 novembre 2014 au syndicat de M. D.).

Ses absences pour incapacité de travail (médicale) sont donc la cause de son licenciement.

Il appartient à M. D. de prouver que ces absences sont en lien avec son handicap pour justifier d'une discrimination sur base de ce critère.

Dans son précédent arrêt, la cour a, d'ailleurs, souhaité être mieux informée sur le lien pouvant exister entre le handicap visuel de M. D. et les incapacités survenues après la signature du contrat à durée indéterminée.

Il est acquis que M. D. est astreint à un sérieux suivi médical lié à la perte de son oeil.

Cependant, il ressort de l'examen des pièces médicales déposées par M. D. que seules deux absences - sur les dix listées par la SA G. - sont justifiées par des visites ophtalmologiques (celles des 13 août et 16 octobre 2013). Deux périodes d'absence (du 24 septembre au 5 octobre 2012 et du 11 décembre 2012 au 15 février 2013) sont liées à des problèmes orthopédiques. M. D. n'établit aucun lien direct entre les autres absences et son handicap.

M. D. invoque également la concomitance entre une demande de congé (introduite le 18 décembre en matinée) pour un rendez-vous préparatoire à une nouvelle intervention chirurgicale à son oeil et son licenciement (intervenu le même jour fin d'après-midi).

La cour doit relever que le lien entre ces deux faits — reposant sur l'unique version de M. D. — n'est pas établi à suffisance de droit. La circonstance que la SA G. n'ait pas contesté cette présentation des faits dans ses premiers courriers ne suffit pas à rendre suffisamment vraisemblable la présentation de M. D..

4.12.
En conclusion, M. D. ne rapporte pas à suffisance de droit la preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère du handicap.

Discrimination 'état de santé' — application

4.13.
M. D. a connu des problèmes de santé non liés à son handicap. A titre d'exemple, la cour peut citer une fracture du scaphoïde (incapacité du 24 septembre au 5 octobre 2012) ou un traumatisme au poignet (incapacité du 11 décembre 2012 au 15 février 2013).

Il a également connu d'autres incapacités de travail dont l'origine médicale n'est pas connue de la cour.

Quoi qu'il en soit, les absences invoquées pour motiver le licenciement de M. D. sont toutes justifiées par un certificat médical. Il est évident que ces absences ne peuvent être dissociées de leur cause : l'état de santé. Il est ainsi démontré que ces absences sont en lien direct avec l'état de santé de M. D..

Le licenciement de M. D. étant justifié par des absences — incapacités de travail — en lien direct avec son état de santé, il y a lieu de retenir une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur.

Il appartient donc à la SA G. de prouver :
- soit qu'il n'existe aucun lien de causalité entre la différence de traitement et les critères protégés, c'est-à-dire que la différence de traitement est due exclusivement à un autre motif ;
- soit que la différence de traitement peut être justifiée.

4.14.
La SA G. soutient que le licenciement de M. D. n'a pas été motivé par son état de santé.

Elle invoque la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement a été perturbé par ces absences répétées, perturbations d'autant plus importantes qu'il ne s'agissait pas d'une absence continue mais de plusieurs absences de courtes durées rendant totalement impossible l'organisation de remplacements efficaces.

Dans son courrier du 18 novembre 2014 au syndicat de M. D., la SA G. écrit :
■ « Nous tenons à rappeler que le licenciement de Monsieur D. n'est en rien lié à son handicap ni à son état de santé mais à ses absences nombreuses calculées sur base du « Facteur de Bradford » » ;
■ « Ce licenciement est d'autant moins discriminatoire que nous avons au même moment licencié quatre personnes pour le même motif » ;
■ « ..., tout travailleur dont le « facteur de Bradford » est supérieur au double de la moyenne de l'entreprise est licencié pour « absences nombreuses et justifiées entraînant une désorganisation du travail » ».

Selon ses explications, la SA G. recourt donc au « facteur de Bradford » pour décider du licenciement de travailleurs de son entreprise.

4.15.
La cour doit constater que la SA G. ne produit aucune pièce documentant ses affirmations chiffrées quant aux absences « moyennes » du personnel et celles de M. D..

A minima, la SA G. aurait dû produire les calculs appuyant son recours au « facteur Bradford ».

Ce seul constat permet à la cour de ne pas tenir compte de cette explication.

4.16.

Pour autant que de besoin et dans l'hypothèse où l'affirmation de la SA G. devait être tenue pour exacte, il n'en reste pas moins qu'une application automatique — pour ne pas dire radicale — du « facteur de Bradford » ne peut constituer une dérogation admissible aux règles anti-discrimination de la loi de 2007.

Sanctionner un travailleur par un licenciement fondé sur une application du « facteur de Bradford » en raison de ses seules absences pour maladie revient à le licencier en raison de son état de santé.

Admettre une application systématique du « facteur de Bradford » — qui n'est qu'un outil de management et en rien une norme relative au licenciement — reviendrait à mettre à néant le dispositif anti-discrimination de la loi de 2007 lorsque la cause des absences — indissociable des absences elles-mêmes — est l'état de santé.

Si la cour a déjà jugé non abusif le recours au « facteur de Bradford » (CT Mons, 10 janvier 2017, rôle 2015/AM/306, consultable sur Juportal), c'est dans un contexte totalement différent de celui-ci puisque :

- l'employeur était en restructuration (reconnue par le SPF Emploi) et a procédé à une réorganisation impliquant un licenciement collectif ;
- un plan social a été convenu entre l'employeur et les syndicats ;
- le « facteur de Bradford » n'a été retenu que comme dernier critère de sélection et ce, à l'exclusion des absences pour maladies de longues durées ou maladies graves.

La cour note également que le recours au « facteur de Bradford » tel que pratiqué par la SA G. a pour seule conséquence un licenciement. La SA G. n'a entrepris aucune action (entretien, demande d'explications, recherche d'une solution,...), aucune autre analyse au sujet des absences de M. D..

Cela est d'autant moins compréhensible qu'une grande partie des absences de M. D. est liée à des problèmes nés de l'exécution du travail (par exemple les deux problèmes orthopédiques auxquels peuvent être ajoutées les deux absences liées à l'accident du travail, même si la cour n'a pas retenu la discrimination 'handicap'), ce que ne pouvait ignorer la SA G. .

Dans ce contexte, il peut être question d'intransigeance dans son chef à l'égard des absences de M. D. découlant de son état de santé.

4.17.
Il est certain que l'absence inopinée d'un travailleur a des implications sur l'organisation du travail.

Cependant, une incapacité de travail participe aux impondérables de la relation de travail. Aucun employeur n'échappe à cette problématique.

De même, la difficulté de compléter une équipe en raison de l'absence de l'un de ses membres est une perturbation qui ne peut pas être assimilée à une désorganisation de l'entreprise. Ainsi, la SA G. ne démontre pas concrètement que les absences de M. D. ont impliqué, par exemple, l'impossibilité d'accomplir une livraison ou un service en faveur de l'un de ses clients ou encore sérieusement compromis le fonctionnement du service dans lequel il était affecté.

4.18.
En conclusion, le licenciement de M. D. est en lien direct avec son état de santé alors que la SA G. reste en défaut d'établir que la différence de traitement est due exclusivement à un autre motif ou qu'elle peut être justifiée.

Il est bien question d'une discrimination 'état de santé' au sens de la loi de 2007.

Indemnité pour discrimination – application

4.19.
Subsidiairement, la SA G. soutient que l'indemnisation pouvant revenir à M. D. doit être limitée à trois mois de rémunération au motif que son licenciement était de toute façon sérieusement envisagé dans la mesure où durant les derniers mois de son engagement il ne lui donnait plus entière satisfaction.

Cette affirmation n'est étayée par aucune pièce (entretien d'évaluation, mail, note de service, attestation, ...).

La cour ne dispose d'aucun élément permettant de retenir la thèse selon laquelle les prestations de travail de M. D. ne donnaient plus satisfaction à son employeur.

Dans ces conditions, la cour retient que les absences justifiées pour raison de santé de M. D. sont l'unique cause de son licenciement.

L'indemnité revenant à M. D. en application de l'article 18 de la loi de 2007 correspond à six mois de rémunération brute.

Le montant brut de 12.499,14 € n'est pas contesté.

Conclusion

4.20.
L'appel de M. D. est fondé.

La SA G. est condamnée à payer un montant brut de 12.499,14 € à titre d'indemnité en réparation de la discrimination 'état de santé' en application de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts depuis le 18 décembre 2013.

4.21.
La SA G. est condamnée aux dépens des deux instances (tribunal & cour), y compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

M. D. liquide correctement ses dépens à 3.300,00 € (1.650,00 € x 2). UNIA ne peut réclamer d'indemnité de procédure.

La condamnation aux dépens ne peut être prononcée à l'égard de la partie qui succombe que si elle s'est trouvée dans un lien d'instance par rapport à celle qui a triomphé. Le lien d'instance requiert l'existence d'une demande de condamnation entre parties et que cette demande ait abouti à la condamnation effective d'une d'entre elles (C. trav. Liège, 27 février 2024, rôle 2022/AL/263, consultable sur Terralaboris).

En l'occurrence, UNIA a sollicité que son intervention volontaire conservatoire soit déclarée recevable et fondée sans qu'aucune demande ne soit dirigée contre la SA G. .

PAR CES MOTIFS.

La cour,

Statuant contradictoirement.

Dit l'appel de M. D. fondé.

Condamne la SA G. à payer à M. D. un montant brut de 12.499,14 € à titre d'indemnité en réparation d'une discrimination 'état de santé' en application de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts depuis le 18 décembre 2013.

Condamne la SA G. aux dépens des deux instances (y compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne), liquidés à 3.300,00 € en faveur de M. D..

Dit qu'UNIA n'a pas de dépens à liquider.

Ainsi jugé par la 1ère chambre de la cour du travail, composée de :

Monsieur Philippe LECOCQ, premier président,
Monsieur Pierre KOCH, conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur Fabian CACI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Messieurs les conseillers sociaux, Pierre KOCH et Fabian CACI, par Monsieur Philippe LECOCQ, premier président, président la chambre, assisté de Madame Véronique HENRY, greffier.