

# **COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES**

## **DU 28 JANVIER 2019**

En cause de :

La S.A. A.  
inscrite à la B.C.E. sous le numéro d'entreprise : X  
dont le siège social est établi à Bruxelles,

partie appelante au principal, partie intimée sur incident, représentée par Maître X loco Maître M. avocat  
à Bruxelles,

contre :

I.A.  
domicilié à X,  
partie intimée au principal, partie appelante sur incident, qui comparait en personne à l'audience  
publique, assistée par Maître XX avocat à Bruxelles,

### **I. LES FAITS**

Plusieurs années avant d'entrer au service d'A. monsieur A. I. été victime d'un accident à la main droite.

Monsieur A. I. a travaillé pour A. en qualité d'intérimaire à partir du 25 octobre 2010 en qualité  
d'assistant de production. L'examen médical d'embauché effectué par le conseiller en prévention-  
médecin du travail avait conclu à son aptitude suffisante pour le poste.

Monsieur A. I. a été engagé par A. dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du  
1<sup>er</sup> février 2011 en qualité d'ouvrier de production. L'examen médical auquel le conseiller en prévention-  
médecin du travail a procédé le 9 mars 2011 a confirmé son aptitude suffisante pour tous les postes de  
travail.

Les parties ont indiqué conjointement à l'audience que monsieur A I. été affecté, dès son embauche, au  
département DKB. Il n'a jamais été question d'un aménagement à apporter à son poste de travail au sein  
de ce département.

Du 16 avril au 30 juin 2012, monsieur A. I. s'est trouvé en incapacité de travail en raison d'une opération  
chirurgicale à la main droite, nécessitée par une complication de l'état de sa main suite à l'accident subi  
plusieurs années auparavant.

En juillet 2012, monsieur A. I. repris son travail au sein du département DKB.

Le 14 novembre 2012, monsieur A. I. a été muté au département UBS en raison d'une réduction du volume de travail du département DKB.

Monsieur A.I. a estimé qu'il ne pouvait pas effectuer le travail qui lui était demandé au sein du département DKB en raison de l'état de sa main droite. Un autre poste de travail au sein du même département lui a été proposé, que monsieur A I. a refusé pour le même motif.

Le 15 novembre 2012, monsieur A. I. a été examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail ; celui-ci a émis la recommandation suivante: « Pas de forces en continu, pression, avec la main droit (pe tenir un oinceau, une machine à ponçer, etc) (\*17a) » (sic) jusqu'au 14 décembre 2012.

Monsieur A. I. s'est trouvé en incapacité de travail à partir du 16 novembre 2012 sans discontinuer.

Le 11 avril 2013, il a déposé une plainte motivée entre les mains du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, membre du service externe pour la prévention et la protection au travail auquel A. est affiliée.

Le 24 mai 2013, A. a notifié à monsieur A.I. sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 42 jours de rémunération. La motivation du licenciement a été énoncée comme suit dans la lettre de rupture : « La loi sur les contrats de travail prévoit que lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de 6 mois par suite d'incapacité de travail, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis. Conformément à la loi précitée nous mettons un terme à votre contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de 42 jours ». Le formulaire C4 indique comme motif du chômage : « Incapacité de travail plus de 6 mois ».

## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur A. I. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. A à lui payer :

À titre principal :

- 18.163,39 € brut à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire fondée sur le licenciement consécutif au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral au travail, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

À titre subsidiaire :

- 18.163,39 € brut à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif (article 63 de la loi du 3 juillet 1978), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

À titre infiniment subsidiaire :

- 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires,
- 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Par un jugement du 19 octobre 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« \* Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée, dans la mesure ci-après:

- Condamne la S.A. A à payer à Monsieur A.I. le montant de 18.163,39 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination (article 23 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- Déboute Monsieur A. I. pour le surplus ;
- Condamne la S.A. A aux dépens, liquidés jusqu'à présent à 2.200 €, étant l'indemnité de procédure (montant de base);

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire. »

### III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

A. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles et de déclarer non fondées l'intégralité des demandes de monsieur A.I. ainsi que de condamner celui-ci aux dépens des deux instances.

L'appel incident et les demandes de monsieur A. I. en appel

Monsieur A. I. demande à la cour du travail de -déclarer l'appel principal non fondé et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il condamne A au paiement de la somme brute de 18.163,39 euros à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Monsieur A. I. forme appel incident du jugement en ce que celui-ci l'a débouté de ses demandes relatives aux indemnités forfaitaires prévues par les articles 63 de la loi du 3 juillet 1978 et 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail lors de l'exécution du contrat de travail et leur cumul éventuel avec l'indemnité prévue par la loi du 10 mai 2007.

Dans le cadre de son appel incident, monsieur A.I. demande à la cour du travail de:

« A titre principal, dire que le licenciement est abusif;

Condamner l'intimée sur incident au paiement de la somme brute de 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;

Dire pour droit que cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité en réparation d'une discrimination ;

A titre subsidiaire,

Dire pour droit que le licenciement est lié au dépôt de la plainte pour harcèlement moral.

Condamner l'intimée sur incident au paiement la somme brute de 18.163,39 € à titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Dire pour droit que cette indemnité peut être cumulée avec l'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif.

Condamner l'intimée sur incident au paiement de la somme brute de 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires;

A titre infiniment subsidiaire,

Dire pour droit que le licenciement est abusif ou lié au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral;

Condamner l'intimée sur incident au paiement de la somme brute de 18.163,39 € à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif ou prévue par l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

Statuant sur les dépens,

Condamner l'appelante, intimée sur incident, au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure des deux instances. »

#### IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel d'A. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 14 septembre 2016.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

L'appel incident est recevable également.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 octobre 2016, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur A. I. a déposé ses conclusions le 13 mars 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

A. a déposé ses conclusions le 2 mai 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 19 novembre 2018.

Monsieur H. F. : substitut général a donné son avis oralement, auquel monsieur X a répliqué.

La cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

#### V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à l'appel principal - La demande d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination pendant l'exécution du contrat de travail

A. ne doit pas payer à monsieur X d'indemnité pour discrimination commise en cours d'exécution du contrat de travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur A. I. demande la confirmation de la condamnation d'A. à lui payer une indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination commise en cours d'exécution du contrat de travail.

La discrimination reprochée consiste à avoir affecté monsieur A. I. à partir du 14 novembre 2012, à des postes de travail incompatibles avec son handicap sans avoir recherché d'aménagement raisonnable pour tenir compte de son handicap.

## 1.1. Bref rappel des principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris les conditions de travail<sup>1</sup>.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure le handicap<sup>2</sup>.

La discrimination directe, interdite par la loi, est toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément à la loi<sup>3</sup>. Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, 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<sup>4</sup>.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue également une forme de discrimination Interdite par la loi<sup>5</sup>. Il faut entendre par aménagements raisonnables, des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines auxquels la loi s'applique, en l'occurrence les relations de travail, sauf si ces mesures Imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée<sup>6</sup>. Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi<sup>7</sup>

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination<sup>8</sup>.

## 1.2. Application en l'espèce

Les parties sont expressément d'accord sur le fait que monsieur A. I. présente un handicap à la main droite.

Lors de son embauche en février 2011, le conseiller en prévention-médecin du travail a néanmoins conclu à son aptitude suffisante pour tous les postes de travail.

Aucune adaptation de poste ni de conditions de travail n'a été nécessaire aussi longtemps que monsieur A. I. II est resté affecté à son poste de travail initial au sein du département DKB. Le problème de l'adéquation du poste de travail à son handicap a surgi après la mutation de monsieur A. I. , en novembre 2012, vers le département UBS.

La décision de muter monsieur A. I. a été prise en raison d'une réduction du volume de travail au sein du département DKB. Le choix des travailleurs à muter s'est porté sur les travailleurs les plus jeunes

---

<sup>1</sup> Article 5, § 1<sup>er</sup>, 6<sup>o</sup> et § 2, 3<sup>o</sup> de la loi

<sup>2</sup> Articles 3 et 14 de la loi.

<sup>3</sup> Article 4, T, de la loi.

<sup>4</sup> Article 4, 6<sup>o</sup> de la loi

<sup>5</sup> Article 14 de la loi

<sup>6</sup> Article 4, 12<sup>o</sup> de la loi

<sup>7</sup> J.-F.N, "Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? » « Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement, coord M D., Anthémis, 2013, p. 43.

<sup>8</sup> Article 28, § 1<sup>er</sup>, de la loi

au sein du département DKB, parmi lesquels monsieur A. I., en accord avec la délégation syndicale au sein de l'entreprise.

Cette mutation pourrait être considérée, en soi, comme un traitement défavorable, dans la mesure où selon le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, le travail au sein du département USB est perçu comme plus lourd et plus sale que le travail au sein du département DKB.

Ce traitement n'a cependant pas été appliqué à monsieur A. I. en raison de son handicap, mais en raison de son âge. Il avait en effet été convenu avec la délégation syndicale de muter par priorité les travailleurs les plus jeunes, dont monsieur A. I. faisait partie. Monsieur A. I. n'a donc pas été victime d'un traitement défavorable en raison de son handicap. Il ne se plaint pas d'une discrimination en raison de son âge et les parties n'ont pas soumis à la cour du travail les éléments de fait nécessaires à l'examen du dossier sous cet angle.

Monsieur A.I. s'est d'ailleurs initialement déclaré satisfait d'être muté, au vu des difficultés relationnelles qu'il rencontrait avec ses collègues du département DKB<sup>9</sup>. C'est au moment de son affectation à un poste de travail déterminé au sein du département UBS qu'il s'est avéré que l'état de sa main droite, réopérée au mois de juillet, posait problème.

Monsieur A. I. a alors été examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail. Celui-ci a recommandé, le 15 novembre 2012, de ne pas l'affecter à un poste nécessitant une force en continu et/ou pression avec la main droite (par exemple tenir un pinceau, une machine à poncer, etc.), pour une durée d'un mois. Le médecin du travail a indiqué la référence 17a, ce qui correspond à « pas de forces particulières pour les mains et les bras »<sup>10</sup>.

Cette recommandation, communiquée à l'employeur, constitue une demande d'aménagement en fonction du handicap. Il y a lieu de vérifier, eu égard aux règles probatoires déjà rappelées, si A. a refusé l'aménagement demandé.

A. dépose un document interne à l'entreprise qui énumère, au regard de chaque poste de travail du département UBS, les restrictions en fonction des (in)aptitudes des travailleurs.

A. a proposé à monsieur A.I. deux postes de travail au sein d'UBS. La pièce précitée permet de vérifier qu'au moins l'un des deux postes, à savoir le poste AP 15/16, est compatible avec la restriction Imposée par le conseiller en prévention-médecin du travail (17a).

Au moins un poste de travail adéquat a donc été proposé.

Pour le surplus, la cour observe que la demande d'aménagement raisonnable a été émise le 15 novembre 2012 à 16 heures 30 et que monsieur A I s'est trouvé en incapacité de travail, sans discontinuer, dès le lendemain. A.I. s'est donc trouvée dans l'impossibilité de proposer d'autres postes de travail à monsieur A ,

Il est dès lors établi que A. n'a pas refusé la demande d'aménagement raisonnable en raison du handicap de monsieur A.I.

La demande d'indemnité pour discrimination commise en cours d'exécution du contrat de travail n'est pas fondée.

## 2. Quant à l'appel Incident - Les demandes d'indemnités forfaitaires en raison du licenciement

---

<sup>9</sup> Voyez sa plainte motivée pour harcèlement moral

<sup>10</sup> Pièce 11 de A. BRUSSELS.

## 2.1. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

A. ne doit pas payer à monsieur X d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### 2.1.1. Bref rappel des principes

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était en vigueur au moment du licenciement de monsieur A I est considéré comme licenciement abusif, 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.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable<sup>11</sup>. Lorsque l'employeur invoque un motif de licenciement lié à l'aptitude de l'ouvrier, il ne doit pas prouver, en outre, quelles sont les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail<sup>12</sup>.

L'article 58 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était en vigueur au moment du licenciement de monsieur A.I. , disposait que lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

### 2.1.2. Application en l'espèce

Après sa mutation vers le département UBS, monsieur A.I. s'est estimé inapte aux deux postes de travail qui lui étaient proposés, bien qu'à tout le moins l'un des deux postes ait été compatible avec les restrictions imposées par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Au moment du licenciement, il était en incapacité de travail depuis plus de six mois.

Au vu de ces diverses circonstances, A. a pu raisonnablement considérer que monsieur A.I. était inapte à exécuter le contrat de travail et procéder à son licenciement pour ce motif.

Le licenciement après six mois d'incapacité de travail était par ailleurs, à l'époque, expressément autorisé par l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978. Il ne revêtait dès lors pas de caractère abusif au sens de l'article 63 de la même loi<sup>13</sup>.

Surabondamment, la cour du travail ne peut suivre l'argumentation de monsieur A. I. lorsqu'il soutient que son incapacité de travail de longue durée aurait été causée par son affectation à un poste de travail inadapté à son handicap et/ou par un harcèlement moral à son encontre.

La cour a déjà constaté qu'au moins un poste compatible avec son handicap lui a été proposé. Par ailleurs, l'incapacité de travail a débuté dès le deuxième jour suivant son transfert vers le département DKB, sans

---

<sup>11</sup> Cass., 22 novembre 2010, 7.7.7", 2011, p. 3.

<sup>12</sup> Cass., 18 février 2008, J.T.T., p. 117 ; Cass., ch. réun., 14 décembre 2015, R.G. n° S.14.0082.F.

<sup>13</sup> V. V. et L.D, la rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, 2011, p. 250, n° 248 et suivi.

que monsieur A.I. ait laissé à A. le temps de poursuivre sa recherche d'un poste de travail adapté. Le lien causal entre le problème de l'adaptation du poste de travail et l'incapacité de travail de longue durée n'est dès lors pas démontré.

Quant au prétendu harcèlement moral, le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail a conclu à son absence. Dans ses conclusions, monsieur A.I.' avance pas de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Enfin, c'est vain que monsieur A.I. soutient que la cause réelle de son licenciement résiderait dans le fait de l'avoir sciemment transféré à un poste inadapté. Ce n'est pas le cas, pour les raisons déjà exposées.

La demande d'indemnité pour licenciement abusif n'est dès lors pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

## 2.2. La demande d'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral

A.I. ne doit pas payer à monsieur X d'indemnité de protection pour licenciement en représailles à une plainte pour harcèlement moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### 2.2.1. Bref rappel des principes

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail<sup>14</sup>.

Parmi les mesures prévues figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32terdecies de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dont la preuve incombe à l'employeur.

L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La cour ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

### 2.2.2. Application en l'espèce

Monsieur A.I. a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral le 11 avril 2013.

Il bénéficiait donc de la protection de la loi du 4 août 1996 contre les représailles, il incombe dès lors à A.I. de démontrer avoir licencié monsieur A.I. pour des motifs étrangers à sa plainte.

A.I. apporte cette preuve. Elle établit en effet avoir licencié monsieur A.I. en raison de son incapacité de travail de plus de six mois, ce qui était à l'époque permis par l'article 58 de la loi relative aux contrats de travail.

La demande d'indemnité de protection doit, dès lors, être déclarée non fondée.

---

<sup>14</sup> Le présent arrêt se réfère à la loi telle qu'elle était en vigueur au moment des faits, avant sa modification par la loi du 28 février 2014

## VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Après avoir entendu l'avis du Ministère public,

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné A. à payer à monsieur A.I. 18.163,39 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination ;

Statuant à nouveau sur la demande d'indemnité forfaitaire en réparation d'une discrimination pendant l'exécution du contrat de travail, déclare cette demande non fondée et en déboute monsieur A. I.

Déclare l'appel incident non fondé ; en déboute monsieur A

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné AI procédure à l'indemnité de procédure.

Condamne monsieur A.I. à payer à A. les dépens des deux instances, liquidés à 2 x 2.400 euros (indemnité de procédure), soit 4.800 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. B., présidente de chambre,  
O. W., conseiller social au titre d'employeur,  
L. S., conseillère sociale au titre d'ouvrier, \*  
Assistés de R. B ., greffière,

\* Madame S., conseillère sociale à titre d'ouvrier, qui a assisté aux débats et participé au délibéré dans la cause, est dans l'impossibilité de signer le présent arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code Judiciaire, l'arrêt est signé par Madame F B., Présidente de chambre à la Cour du Travail, et Monsieur O. W., Conseiller social à titre d'employeur

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 janvier 2019, où étaient présents :

F. B., présidente de chambre,  
R. B., greffière