

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE MONS ET  
DE CHARLEROI DU  
9 MARS 2015**

En cause de :

Monsieur Laurent P.  
(...)  
6141 Forchies-La-Marche

Partie demanderesse, comparissant par Maître C. avocat loco Maître Mhedi  
A., avocat à 1060 Bruxelles (...)

Contre :

La S.P.R.R. DFA,  
Dont le siège social est établi (...); 2000 Anvers

Partie défenderesse, comparissant par Maître C. avocat loco Maître Rudi D.,  
avocat à 2600 Berchem (...)

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses  
modifications dont il a été fait application,

Revu la requête contradictoire déposée au greffe le 28 janvier 2014,

Vu le dossier de la procédure et plus particulièrement

- Le jugement rendu contradictoirement et prononcé par le tribunal le 9 février 2015,
- le dossier de pièces de la partie demanderesse,

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 23 février 2015,

Entendu Mr D., substitut de l'Auditeur du travail, en son avis oral donné à l'audience du 23 février 2015 auquel les parties n'ont pas souhaité répliquer

## 1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à la condamnation de la partie défenderesse au paiement de la somme de 17.319,48 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire augmentée des intérêts moratoires et judiciaires et des frais et dépens de l'instance.

## 2. LES FAITS

Le demandeur est entré au service de la défenderesse le 14 avril 2009 en qualité de travailleur polyvalent de pompes funèbres dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée assorti d'une clause d'essai de six mois. Il a exercé ses fonctions au sein du (...), sis à Courcelles, (...).

En janvier 2013, le demandeur a remis à la défenderesse un certificat médical, établi par son médecin traitant, attestant de la nécessité de ne plus lui confier qu'un travail de bureau, cinq jours sur sept, sans garde de nuit ou de week-end et ce, en raison de ses problèmes de santé.

Une réunion a été organisée le 24 janvier 2013 en vue d'examiner cette demande d'aménagement des conditions de travail du demandeur. Y ont participé ce dernier et Mme Sophie G., (...). Aucun accord n'a pas pu être dégagé.

La défenderesse a mis fin aux relations de travail par lettre recommandée du 29 janvier 2013 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération.

Par mail du 4 avril 2013, le demandeur a prié la défenderesse de l'informer du motif précis de son licenciement.

En l'absence de réponse, le syndicat du demandeur a réinterpelé la défenderesse à ce propos par des courriers datés des 15 et 30 juillet 2013.

Par lettre du 2 août 2013, la défenderesse a justifié la mesure prise, pour l'essentiel, par une insuffisance du travail accompli depuis plusieurs mois, laquelle avait été constatée dans un rapport d'évaluation dressé en décembre 2012 et clôturé par une cote insuffisante.

Les 26 août 2013 et 10 septembre 2013, le demandeur a réfuté les griefs et reproches avancés par la défenderesse.

Celle-ci a toutefois maintenu son point de vue dans un courrier du 19 septembre 2013, justifiant le licenciement par le fait qu'il ne convenait plus aux nécessités de la

fonction et que sa demande de modification unilatérale des conditions de travail ne pouvait être rencontrée vu la nécessité de continuité du service.

Le demandeur a dès lors engagé la présente procédure par une requête déposée au greffe le 28 janvier 2014.

### 3. DISCUSSION

1. Sont applicables en l'espèce les dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, laquelle a transposé en droit belge la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000.

Aux termes de l'article 4 de cette loi, il y a lieu d'entendre par :

« 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement,

« 4° Critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique,

[1 la conviction syndical]1 la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ;

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées; »

La loi du 10 mai 2007 interdit toute forme de discrimination, tant directe (articles 7 et 8 de la loi) qu'indirecte (article 9), fondée sur l'un des critères protégés et ce, pendant toute la relation de travail, soit depuis le recrutement jusqu'au licenciement de l'intéressé. Est également considérée comme une discrimination, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée (article 14 de la loi)

L'article 28 de la même loi dispose que

§. 1er 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

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3 Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

La charge de la preuve incombe donc à l'employeur lorsqu'un travailleur qui s'estime victime d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés invoque un ou des faits qui permet(tent) de présumer l'existence d'une telle discrimination.

Il n'est pas contesté en l'espèce que les faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, invoqués par le demandeur ne répondent pas aux conditions ou catégories strictes énumérées en l'article 28 §§2 et 3..

Cette situation ne modifie toutefois pas les règles de preuve dès lors que les faits énumérés en cette disposition le sont à titre exemplatifs et non exhaustifs, et que la personne qui s'estime victime peut donc se référer à des éléments autres que ceux qui y sont expressément visés.

2. Le demandeur est atteint de la sclérose en plaques depuis une date non précisée.

Selon le site, la sclérose en plaques se définit comme une maladie auto-immune qui touche le système nerveux central, en particulier le cerveau, les nerfs optiques et la moelle épinière. Elle altère la transmission des influx nerveux et peut se manifester par des symptômes très variables : engourdissement d'un membre, troubles de la vision, sensations de décharge électrique dans un membre ou dans le dos, troubles des mouvements, etc. Elle se caractérise par des réactions d'inflammation qui entraînent par endroits la destruction de la myéline, soit d'une gaine qui entoure les fibres nerveuses et a pour rôle de protéger ces fibres et d'accélérer la transmission des messages ou influx nerveux. Le système immunitaire des personnes atteintes détruirait la myéline en la considérant comme étrangère au corps. Ainsi, à certains endroits du système nerveux, les influx sont plus lents ou complètement bloqués, ce qui provoque les différents symptômes. En dehors des poussées, l'inflammation disparaît et la myéline se reforme en partie autour des fibres, ce qui entraîne une régression complète ou partielle des symptômes. Cependant, dans les cas de démyélinisation

répétée et prolongée, les neurones peuvent être détruits définitivement. Cela cause alors une incapacité permanente.

La sclérose en plaques constitue donc indubitablement un handicap entendu comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Ce terme couvre donc de multiples situations. Il peut être moteur, psychique, auditif, visuel, etc. (Sante-Medecine.com — pour une définition similaire voir Protocole entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, ..., M.B. du 20 septembre 2007).

Les parties ne le contestent d'ailleurs pas.

3. Il appartiendra dès lors à la défenderesse de prouver que c'est à tort que le demandeur soutient avoir été la victime d'une discrimination fondée sur ce handicap et ce, dès l'instant où le demandeur aura lui-même démontré que la défenderesse avait connaissance de sa maladie.

Il soutient à cet effet avoir, au début janvier 2013 (le 4 ?), informé la défenderesse de ce qu'il était atteint de la sclérose en plaques et avoir sollicité l'aménagement de ses conditions de travail et ce, par l'envoi d'un certificat médical.

Cette assertion n'est que partiellement conforme à la réalité dès lors qu'en son certificat, le médecin a certes sollicité un aménagement des conditions de travail du demandeur (travail de bureau, cinq jours sur sept, sans garde de nuit ou de w-e) mais s'est borné à faire référence à des raisons de santé, non autrement précisées.

Ce document ne prouve donc pas que la défenderesse a été informée de l'affection précise dont souffrait le demandeur dès sa prise de connaissance.

Les parties admettent toutefois s'être entretenues des possibilités d'aménagement des conditions de travail du demandeur le 24 janvier 2013. Il est inévitable qu'au cours de cet entretien, qui a réuni le demandeur et Mme Sophie G., (...), le motif justifiant la demande d'aménagement des conditions de travail du premier a été abordé ou exposé et ainsi porté à la connaissance de la défenderesse.

Celle-ci ne pouvait donc l'ignorer lorsqu'elle a procédé à l'examen concernant la mise en place d'un aménagement des conditions de travail du demandeur ou qu'elle a pris sa décision de licencier celui-ci, décision qu'elle ne prétend d'ailleurs pas avoir prise avant l'entretien du 24 janvier 2013.

4. La discrimination peut consister en l'espèce,

- soit en une discrimination directe, entendue comme une distinction directe telle que définie à l'article 4, 6° de la loi, fondée sur un des critères protégés, non objectivement justifiée par un but légitime limité à des exigences professionnelles essentielles et

déterminantes et sans que les moyens de réaliser ce but aient été appropriés et nécessaires (articles 7 et 8 de la loi),

- soit en un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur du demandeur (article 14 de la loi).

5. Selon l'article 4, 6° de la loi, la distinction directe correspond 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.

Se pose donc la question de savoir si la défenderesse a traité le demandeur de manière moins favorable qu'un autre travailleur de son entreprise au motif qu'il était handicapé ou en incapacité de travail de longue durée, voire définitive, et ce, sans que le traitement qui lui a été réservé ne soit justifié par des raisons objectives et légitimes et sans qu'elle ait usé de tous les moyens appropriés et nécessaires pour aboutir à une solution similaire à celle qui aurait été appliquée à un autre travailleur.

La réponse du demandeur est affirmative : son licenciement est exclusivement lié à son handicap. La défenderesse le conteste. Elle soutient en effet avoir mis un terme aux relations de travail en raison de mauvaise qualité de ses prestations de travail depuis le début de l'année 2012.

La charge de la preuve de ce motif lui appartient. A cette fin, elle renvoie au formulaire d'évaluation relatif à l'année 2012 qui aurait été établi par Mr Jean-Philippe M., en décembre 2012 et qui a accordé au demandeur un score global de 1,2/5, soit un résultat insuffisant.

Ce document a toutefois été établi unilatéralement, à une date non précisée et alors que le demandeur était absent pour cause d'incapacité de travail. Il ne lui a par ailleurs pas été communiqué avant l'engagement de la présente procédure et n'est invoqué par la défenderesse dans aucun des courriers adressés en réponse aux lettres de demande d'explications ou de protestation du demandeur lui-même ou de son syndicat.

Quant aux motifs similaires repris en son courrier du 2 août 2013, voire en celui du 19 septembre 2013 sous les termes « ne convient plus aux nécessités de la fonction », ils n'ont été invoqués par la défenderesse pour la 1ère fois que plus de six mois après la rupture et après plusieurs courriers de protestation. Ces motifs ont été aussitôt contestés par le demandeur.

Le caractère unilatéral du document litigieux ne prive certes pas d'office celui-ci de toute force probante.

Force est toutefois de relever que, lors des évaluations antérieures, réalisées en 2009 et 2011, les résultats du demandeur étaient nettement plus positifs, celui-ci ayant obtenu une cote de 3,1 en 2009 et de 2,5 (arrondi à 3) en 2011, correspondant à l'appréciation « vous êtes bien en ce domaine » ; qu'aucune observation, rappel à l'ordre ou admonestation ne lui avait été adressée dans l'intervalle.

Il est donc permis de s'interroger sur la réalité de la dégradation des prestations du demandeur et, dans l'hypothèse où elle serait avérée, sur les motifs de celle-ci. Peut-être celle-ci était-elle tout simplement liée à l'handicap du demandeur.

Un doute sérieux subsiste donc à cet égard et ce, d'autant plus que :

- la chronologie des événements ne peut qu'amplifier les interrogations légitimes concernant le motif de la rupture dès lors que celle-ci est intervenue cinq jours seulement après que les parties aient discuté (en vain) de l'aménagement des conditions de travail du demandeur ;
- ni la lettre de rupture, ni le formulaire C4 ne renseignent de motifs du licenciement ;
- les motifs invoqués ensuite, soit dans les courriers des 2 août 2013 et du 19 septembre 2013 de la défenderesse, n'ont pas été constants.

6. La défenderesse a justifié ce refus (de procéder à un aménagement des conditions de travail du demandeur) par la nécessité de la continuité du service, sans autres précisions.

Les fonctions du demandeur avaient pourtant déjà été revues auparavant (à une date et pour une période non définie par les parties) en étant davantage centrées sur les travaux de nature administrative.

La défenderesse n'explique pas en quoi l'aménagement de son travail sollicité par le demandeur en raison de son état de santé, soit un travail exclusivement ou principalement administratif, ne comportant pas ou peu de manutentions et réparti sur cinq jours de la semaine à l'exclusion des week-end et des nuits, n'était pas raisonnable et aurait représenté une charge disproportionnée compte tenu notamment de la structure de son personnel et des tâches et devoirs à assurer.

Des aménagements raisonnables peuvent toutefois consister non seulement en des aménagements matériels mais également en des aménagements immatériels tels que des adaptations d'horaires ou modification des tâches (« Clés pour les aménagements raisonnables au profit des personnes handicapées au travail » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, auquel le Centre a contribué. Mars 2005) disponible sur le site [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be) « Cet aménagement peut impliquer qu'on donne à un travailleur la possibilité de travailler à temps partiel, de commencer ou finir ses activités à un autre moment, d'interrompre périodiquement ses activités ou de modifier le moment auquel il effectue une tâche déterminée. », p. 27).

La défenderesse ne démontre donc pas, par le biais de la formule abstraite et générale utilisée qu'une adaptation du poste du demandeur lui aurait imposé une charge disproportionnée. Elle n'établit pas davantage que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux, appliqué au demandeur, aurait également été adopté en l'absence de discrimination

Il en résulte que le demandeur prétend à juste titre que son licenciement, tel qu'il est intervenu, est irrégulier et revendique la condamnation de la défenderesse à

l'indemnité forfaitaire visée à l'article 18 § 2, 2° équivalente à six mois de rémunération, soit la somme de 17.319,48 € bruts.

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande,

La dit fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse la somme de 17.319,48 € à titre d'indemnité forfaitaire due en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Condamne la partie défenderesse aux intérêts moratoires et judiciaires sur cette somme ;

La condamne en outre aux frais et dépens de l'instance liquidés pour la partie demanderesse à la somme de 1.210 €, étant l'indemnité de procédure de base ;

Dit n'y avoir lieu d'autoriser l'exécution provisoire du présent jugement ;

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, composé de :

M. V. D.	Juge au Tribunal du travail, Président la cinquième Chambre,
M. V. D.	Juge social au titre d'employeur,
M. A.	Juge social au titre de travailleur employé,
M. M.	Greffier

En application de l'article 785 du Code Judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur V. D., Juge social au titre d'employeur et Monsieur A. Juge social au titre d'employé de signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique du 09 mars 2015, de la troisième chambre du Tribunal du Travail de Mons et de Charleroi, division Charleroi, par M. V. D., Juge au Tribunal du Travail, président de chambre, assistée de M. M., Greffier.