

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 30 NOVEMBRE 2011

DROIT DU TRAVAIL – contrats de travail-ouvrier
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

S.T.I.B., dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, (...),
partie appelante,
représentée par Maître (...) avocat à (...)

Contre :

H.B., domiciliée à (...)
partie intimée,
représentée par Maître (...)

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- Le code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

I. RAPPEL DES FAITS ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Madame B.H. a été engagée par la S.T.I.B. en qualité de « 1) steward 2) conductrice de métro » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvriers signé par les parties et entré en vigueur le 19 février 2001.

Le 10 janvier 2003, Madame H. a été victime d'un accident du travail qui a entraîné deux périodes d'incapacité temporaire totale

- du 10 janvier 2003 au 31 août 2003
- du 28 juin 2004 au 7 novembre 2005.

Madame H. a également été absente pour congés de maternité :

- du 26 février 2004 au 9 juin 2004
- du 8 novembre 2005 au 2 mars 2006.

Le médecin conseil de l'assureur-loi (...) a estimé que l'état de Madame H., suite à l'accident du travail dont elle avait été victime le 10 janvier 2003, était consolidé sans séquelle au 1er avril 2006 et qu'elle devait reprendre le travail à cette date.

Madame H. a contesté la décision du médecin conseil de l'assureur-loi. Son incapacité de travail s'est prolongée après la date du 1er avril 2006. Le 13 juillet 2006, elle a subi une nouvelle intervention chirurgicale.

Suivant les formulaires d'évaluation de santé établis les 9 août et 22 août 2006 par le conseiller en prévention-médecin du travail, la conduite de véhicules n'était pas autorisée à Madame H.. à tout le moins jusqu'au 22 septembre 2006.

Le 23 août 2006, Madame H. a été remise au travail à un poste adapté.

Le 25 août 2006, la S.T.I.B. lui a notifié son licenciement, avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 42 jours calendrier pour le motif suivant : « absentéisme important », précisé comme suit :

« Vous êtes entrée en service auprès de notre société le 19 février 2001. Depuis lors, il vous arrive fréquemment d'être absente du travail. Vous totalisez pas moins de 133 jours d'absence pour maladie.

Par ailleurs, votre absence avérée a empêché votre dossier d'obtenir un avis favorable à la Commission du passage à l'effectif (avis négatif pour raison médicale le 19 juillet 2002 et le 24 janvier 2006).

Nous avons dû constater que nous ne pouvons pas compter sur la régularité de vos services vu votre absentéisme récurrent qui se confirme.

Ces éléments ne nous permettent plus d'envisager une collaboration dans le futur. ».

En réponse à la lettre du 8 septembre 2006 du conseil de Madame H. qui soulevait le caractère abusif et discriminatoire du licenciement et postulait la réintégration de sa cliente, la S.T.I.B. a invoqué les très fréquentes absences pour maladie de la travailleuse.

I.2.

Par citation signifiée le 23 août 2007, Madame B.H. a poursuivi la condamnation de la S.T.I.B. à lui payer la somme de 14.010,62 €, équivalente à 6 mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts légaux à dater du 25 août 2006.

I.3.

Par jugement du 11 septembre 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles a fait droit à la demande et a condamné la S.T.I.B. à payer à Madame B.H. la somme de 14.010,62 € représentant l'indemnité de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, majorée des intérêts légaux depuis le 25 août 2006 sur le montant net de l'indemnité, ainsi que les dépens. Il n'a pas autorisé l'exécution provisoire.

I.4.

La S.T.I.B. a formé appel du jugement aux fins d'entendre réformer celui-ci et dire la demande originaire de Madame H. non fondée.

I.5.

Madame H. postule la confirmation du jugement et la condamnation de la partie appelante aux dépens d'appel.

I.6.

Par son arrêt du 15 novembre 2010, cette Cour du travail a réformé le jugement dont appel du 11 septembre 2008 en ce qu'il a décidé que le licenciement était abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En effet, la décision des premiers juges était basée sur les considérations suivantes :

1. Madame H. a repris le travail le 23 août 2006 à un poste adapté.
2. La S.T.I.B. ne démontre pas quelles seraient les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui auraient justifié sa décision ni l'impossibilité de pourvoir au remplacement de Madame H. qui était engagée également en tant que steward et pas uniquement comme conductrice de métro.

La Cour du travail a expliqué que le licenciement n'était pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 dès lors que la S.T.I.B. établissait l'existence de faits liés à l'aptitude de Madame H., à savoir ses très nombreuses absences dues à son état de santé.

La Cour a rappelé la jurisprudence de la Cour de cassation suivant laquelle :

« ... l'article 63, alinéa 1er, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail.

L'arrêt, qui, après avoir constaté que « les absences de [la défenderesse] ont été nombreuses à partir de 1993 et principalement en 1994 et 1995 », considère que, « toutefois, [la demanderesse] ne prouve pas que ces absences ont désorganisé l'entreprise », ne justifie pas légalement sa décision que le licenciement de la défenderesse est abusif. » (Cass., 18 février 2008, numéro de rôle : S.07.0010.F disponible sur Juridat avec les conclusions du Ministère public).

La Cour du travail a relevé :

- qu'en l'espèce, la S.T.I.B. prouvait que Madame H. avait été absente 133 jours entre le 1er avril 2006 et le 23 août 2006, date à laquelle elle avait repris le travail à un poste adapté;
- que des éléments de la cause, il apparaissait que ces absences et l'état de santé les ayant causées, rendaient Madame H. inapte à exécuter le travail de conducteur de métro, à tout le moins jusqu'au 22 septembre 2006;
- que, même si le contrat de travail signé par les parties prévoyait en son article 1 que l'agent était engagé en qualité de «1) steward 2) conducteur de métro », il stipulait in fine que : «Le contrat sera résilié si l'agent ne réussit pas l'écolage "conductrice de métro" qui débutera dans le courant du mois de février 2002 »;
- que Madame H. avait commencé l'écolage métro le 5 avril 2002 et la conduite en avril 2002; l'accident du travail du 10 janvier 2003 était survenu pendant l'exercice de la profession de conducteur de métro (chute sur le quai alors qu'elle changeait de voiture); le travail normalement exécuté par Madame H était donc bien celui de conducteur de métro;
- que le lien entre les circonstances liées à l'aptitude de Madame H. en tant que chauffeur/conducteur et la décision de la S.T.I.B. de la licencier était établi et qu'en conséquence, le licenciement ne pouvait être considéré comme abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour du travail a ensuite examiné un autre fondement possible de l'action en dommages et intérêts, tiré de la violation de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité de chances et la lutte contre le racisme (en vigueur à l'époque des faits).

La Cour a relevé qu'en application de l'article 30 de la loi du 25 février 2003, il s'imposait de rouvrir les débats aux fins de communication au Ministère public.

La Cour a également estimé que les parties devaient s'expliquer plus amplement sur :

- la sanction d'une éventuelle discrimination,
- les éventuelles causes de justification.

La Cour du travail a dès lors ordonné la réouverture des débats.

I.7.

La S.T.I.B. a déposé ses conclusions après réouverture des débats le 31 mars 2011.

Madame H a déposé ses conclusions après réouverture des débats le 31 août 2011.

La cause a été plaidée à l'audience du 3 octobre 2011.

Madame le Substitut général G. C. a rendu un avis oral, auquel les parties n'ont pas souhaité répliquer, après quoi la cause a été prise en délibéré.

II. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

II.1.

Ainsi qu'il a déjà été relevé dans l'arrêt du 15 novembre 2010, la S.T.I.B. a pris la décision de licencier sur le champ Madame H. le 25 août 2006, alors que celle-ci avait, depuis deux jours, repris le travail à un poste adapté après une période d'incapacité de travail du 1er avril 2006 au 22 août 2006 inclus.

Il ressort des pièces produites par la S.T.I.B. que le congé a été notifié après deux recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail d'écartier l'intéressée de la conduite de véhicules, d'abord jusqu'au 11 septembre et ensuite jusqu'au 22 septembre 2006.

L'employeur n'a pas caché que le licenciement était motivé par l'état de santé de la travailleuse : absences pour maladie et avis négatif de la Commission de passage à l'effectif pour raison médicale.

La lettre de licenciement précise bien que la S.T.I.B. donne congé parce qu'elle ne peut pas compter sur la régularité des services de Madame H. vu son absentéisme récurrent pour maladie, qui se confirme et parce qu'elle ne peut plus envisager une collaboration dans le futur.

II.2.

L'explication réitérée en appel par la S.T.I.B., suivant laquelle Madame H. encombrait le cadre chauffeur/conducteur sans pouvoir remplir cette fonction et sans qu'un autre chauffeur/conducteur ne puisse être engagé pour la remplacer dès lors que l'incapacité n'atteignait pas une année continue, demeure non prouvée.

La S.T.I.B. entend également justifier le licenciement en soutenant que l'affectation d'un travailleur à un poste adapté ne peut être que temporaire et destinée à favoriser sa reprise du travail dans la fonction normalement exercée par lui. Or, en l'espèce, la situation était clairement temporaire, puisque Madame H. occupait un poste de travail adapté depuis le 23 août 2006 et que, suivant les recommandations du conseiller en prévention-médecin du travail, elle était censée reprendre la conduite de véhicules à partir du 22 septembre 2006 (pièce 10b du dossier de la S.T.I.B.).

En conséquence, la S.T.I.B. n'apporte pas de justification objective et raisonnable à sa décision de licencier Madame H. le 25 août 2006.

Ce licenciement, fondé sur l'état de santé actuel ou futur de la travailleuse, présente un caractère discriminatoire au sens de l'article 2, § 1er de la loi du 25 février 2003 applicable à l'époque des faits.

II.3.

En ce qui concerne la protection contre le licenciement des travailleurs victimes d'actes jugés discriminatoires, la loi du 25 février 2003 énonçait, en son article 21:

« § 1er. L'employeur qui occupe un travailleur qui a introduit, soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur, soit auprès de l'Inspection des lois sociales, une plainte motivée ou pour lequel l'Inspection est intervenue, ou qui engage une action en justice, ou pour lequel une action en justice a été engagée en application des dispositions de la présente loi (...), ne peut mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs repose sur l'employeur, lorsque le travailleur a été licencié ou si les conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale dans le délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte. Cette charge de la preuve repose également sur l'employeur dans le cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail après qu'une action en justice a été engagée, et cela jusqu'à trois mois après que la décision est passée en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie de manière unilatérale les conditions de travail en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La requête est introduite par lettre recommandée dans les trente jours de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la requête dans les trente jours qui suivent la communication de la lettre.

(...)

§ 4. Lorsque le travailleur, suite à la requête prévue au § 3, alinéa 1er, n'a pas été réintégré ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail est contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est soit équivalente à un montant forfaitaire correspondant à (la rémunération brute) de six mois, soit au dommage réellement causé au travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'ampleur du dommage causé.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié doive introduire la requête prévue au § 3, alinéa 1er, pour pouvoir être réintégré ou pouvoir exercer sa fonction aux mêmes conditions que précédemment :

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination;
- 2° lorsque le travailleur rompt le contrat d'emploi, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat d'emploi sans préavis ou pour y mettre fin avant son expiration;
- 3° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé ce licenciement non fondé et en contradiction avec les dispositions du § 1er. ».

Madame H ne peut se prévaloir du bénéfice :des dispositions précitées puisqu'elle n'a introduit aucune plainte ni aucune action antérieurement à son licenciement. Il ressort de l'instruction d'audience qu'elle n'a même pas saisi la délégation syndicale.

II.4.

Par contre, le droit commun de la responsabilité s'applique.

Le fait d'avoir licencié Madame H pour des raisons liées à son état de santé, deux jours seulement après son affectation à un poste de travail adapté et alors qu'elle devait pouvoir reprendre son travail de conductrice de métro à partir du 22 septembre 2006, apparaît abusif au sens des articles 1382 et 1134 du Code civil.

Ce licenciement fautif a causé à Madame H. un préjudice — essentiellement moral — distinct de celui que l'indemnité compensatoire de préavis qui lui a été versée, était censé réparer.

Ce préjudice sera équitablement et adéquatement réparé par l'octroi d'une somme de 5.000 €.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant en prosécution de cause, après avoir entendu les deux parties,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Après avoir entendu l'avis oral du Ministère public;

Condamne la S.T.I.B. à payer à Madame Barbara H. la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires à dater du 25 août 2006 et des intérêts judiciaires à dater de la citation.

Condamne la S.T.I.B. aux dépens d'appel, liquidés à ce jour par Madame Barbara H. à la somme de 1.210 €, étant l'indemnité de procédure de base.

Ainsi arrêté par :

L. C., Président
Y. G., Conseiller social au titre d'employeur,
A. H., Conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de,
A. D. C., Greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le 30 novembre 2011, où étaient présents :

L. C., Président
A. D.C., Greffier