

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

DU 8 OCTOBRE 2019

EN CAUSE /

Madame A. D. K., avocate, dont le cabinet est situé X à X, en sa qualité d'administratrice des biens de Monsieur L. V. B. (RN n°X), domicilié X à X,
Partie demanderesse, comparaisant par Me S. R., avocate

CONTRE:

L'A.S.B.L B. R. (BCE n°X),
Dont le siège social est situé X à X,
Partie défenderesse, comparaisant par Me S. W., avocate

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

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

Vu la requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal le 3 juillet 2018 ;

Vu l'ordonnance prononcée le 18 octobre 2018 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles sur pied de l'article 747, § 1er et § 2, du Code judiciaire ;

Attendu que les parties ont convenu de commun accord de réaménager les délais prévus en cette ordonnance ;

Vu les conclusions de l'ASBL B. R. déposées par voie électronique (e-deposit) le 17 décembre 2018 ;

Vu les conclusions de Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., déposées au greffe du Tribunal le 25 février 2019 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de l'ASBL B. R. déposées par voie électronique (e-deposit) le 26 avril 2019 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., déposées au greffe du Tribunal le 17 juin 2019;

Vu le dossier de pièces inventoriées de l'ASBL B. R. déposées par voie électronique (e-deposit) le 17 décembre 2018 ;

Vu le dossier de pièces inventoriées de Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., reçu au greffe du Tribunal le 3 juillet 2019 ;

Entendu les parties qui n'ont pas pu être conciliées à l'audience publique du 26 septembre 2019 où Madame L. D., Substituée de l'Auditeur du travail, a donné un avis oral auquel il n'a pas été répliqué, l'affaire a été plaidée, puis prise en délibéré ;

1. OBJET DE LA DEMANDE

L'action, telle qu'elle résulte du dispositif des conclusions additionnelles et de synthèse de Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., a pour objet :

- La condamnation de l'ASBL B. R. au paiement de :
- La somme de 788,25 € au titre d'indemnité de rupture, ou, subsidiairement, au titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux à partir du 11 août 2017 ;
- La somme de 9.734,86 € à titre d'indemnité pour discrimination, à majorer des intérêts légaux à partir du 11 août 2017 ;
- La condamnation de l'ASBL B. R. à la délivrance des documents sociaux en lien avec les condamnations à intervenir (fiche de paie et fiche fiscale), et ce sous peine d'astreinte de 25 € par jour de retard à défaut de délivrance spontanée dans les 30 jours de la signification du jugement à intervenir ' ;
- La condamnation de l'ASBL B. R. aux dépens de l'instance.

2. LES FAITS

Les faits pertinents de la cause peuvent être décrits comme suit, d'après les dossiers et pièces de procédure produits par les parties et les précisions données au cours des débats.

Mr V. B., né le X, et atteint d'un handicap mental, s'est vu désigner Me D. K. en qualité d'administratrice des biens le 3 septembre 2015.

À la suite du décès de sa maman en 2016 et à son incapacité à se maintenir dans le logement familial, dans l'attente de la libération d'une place dans un centre d'hébergement, Mr V. B. sera hébergé jusqu'au 11 juillet 2017 par le W., centre psychothérapeutique de nuit sis à Laeken, puis au sein de la clinique S..

D'autre part, occupé depuis le 15 octobre 2012 au sein d'une entreprise de travail adapté (ETA) en région flamande (l'ASBL A.), Mr V. B. a souhaité rejoindre un milieu de travail francophone, et a dès lors postulé pour un emploi auprès de l'ASBL B. R. le 13 juin 2017. Un entretien d'embauché aura lieu le 24 juillet 2017, et sera suivi le lendemain d'un test préalable à l'embauche.

Le 27 juillet 2017, Mme A. L., assistante sociale au sein de l'ASBL B. R., adressera à Me D. K. le courriel suivant :

« Par la présente, nous confirmons l'engagement de L. V. B. au sein de notre entreprise dès la fin de son préavis auprès de l'A..

Dès la connaissance de la fin de son préavis, pourriez-vous nous transmettre la date afin de pouvoir préparer son arrivée chez B.-R. ?
Pourriez-vous également m'envoyer le numéro de compte en banque sur lequel nous devons verser le salaire de Monsieur ainsi que votre adresse ?
[...]»

Le même jour, Me D. K. communiquera ce courriel à l'assistante sociale de la clinique S., par un mail dont le contenu est le suivant :

« Je vous prie de bien vouloir trouver en annexe la lettre d'engagement reçue de B. R..
Monsieur V. B. peut donc donner sa démission à son emploi actuel.
Il devra respecter le délai légal.
Je propose qu'il demande de lui préciser son dernier jour de travail. [...] »

Le 3 août 2017, Mme A. R. adresse à Me D. K. le courriel suivant :

« Pourriez-vous me dire ce qu'il en est de L. ?
Car à ce jour je n'ai aucune nouvelle et nous souhaiterions l'engager le plus rapidement possible.
[...] »

Le même jour, Me D. K. communiquera ce courriel à l'assistante sociale de la clinique S. en lui demandant « de laisser des nouvelles à Mme L. », et répondra à cette dernière en ces termes :

« J'ai transmis votre lettre d'engagement à l'assistante sociale de S.. Elle allait faire avec Mr V. B. sa lettre de démission. Je n'ai pas d'autres nouvelles; je demanderai de vous contacter le plus rapidement possible. [...] » \

Le 8 août 2017, Mme A. L. adresse à Me D. K. le courriel suivant :

« Serait-il possible de ne pas encore donner la démission de L. V. B. à son travail ?
Je vous téléphone cet après-midi pour vous donner des explications. Je suis en réunion toute la matinée. »

Le 11 août 2017, Mme A. L. adresse à nouveau à Me D. K. un courriel dont les termes sont les suivants:

« Nous nous sommes engagés à embaucher Mr. V. B. au sein de B. R. suite à l'entretien d'embauché du 24/07/2017 et au test effectué le 25/07/2017.

Cependant, suite à un contact téléphonique avec Monsieur V.B., il nous a appris que cela faisait 1 mois et demi qu'il était hospitalisé. Or, lors de l'entretien d'embauché avec Mr. V. B., il n'a jamais fait été mentionné qu'il était hospitalisé au sein d'un hôpital psychiatrique ; Pourtant cette information, bien que relevant de la vie privée de Mr V. B., nous était indispensable ; En effet, nous considérons cette information comme incompatible avec le travail requis et pouvant compromettre sa mission au sein de notre entreprise.

C'est pourquoi nous annulons la promesse d'embauché envoyée par mail en date du jeudi 27/07/2017 ».

Le 22 août 2017, une attestation du Dr. S. B., médecin à S., sera transmise à l'ASBL B. R., dont le contenu est le suivant :

«Je soussigné S. B. docteur en médecine certifie que Mr V. B. L. est capable de travail en entreprise de travail adapté. »

Le 27 septembre 2017, l'organisation syndicale de Mr V. B. adressera à l'ASBL B. R. le courrier recommandé suivant :

« Nous vous contactons pour notre affilié susmentionné.

Il a effectué un « test pratique non rémunéré » au sein de votre entreprise et il semblerait que malgré votre « promesse d'embauché », vous vous soyez rétracté et avez annulé ladite promesse.

Pour rappel, dans un mail du 20/07/2017, A. G. confirmait un rendez-vous en vos bureaux et le 25/07/2017, la journée de test a eu lieu. Une convention a d'ailleurs été signée par les deux parties (le travailleur et A. L. - assistante sociale).

Malgré le fait que le test ait été concluant (de nombreux éloges et compliments du personnel encadrant), en date du 11/08/2017, l'assistante sociale a envoyé un mail dans lequel elle rappelle clairement votre engagement concernant l'embauche du travailleur mais explique « ... nous annulons la promesse d'embauché envoyée par mail en date du jeudi 27/07/2017. »

Cette décision est motivée par le fait que lors d'un échange téléphonique, M. V. B. a expliqué qu'il résidait (temporairement) dans un hôpital psychiatrique. Au-delà du caractère discriminant de votre décision, vous vous immiscez en plus dans la vie privée de notre membre et oubliez l'objectif social (soit une des vocations principales) d'une entreprise de travail adapté.

Ceci constitue clairement de la discrimination directe sur base du handicap. D'autant plus qu'à aucun moment vous ne faites de référence à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Le médecin qui suit M. V. B. vous a d'ailleurs envoyé un document indiquant sa pleine capacité de travail.

Enfin, la réglementation anti-discrimination vise également les discriminations sur base des critères supposés par la personne mise en cause.

« Les discriminations sur base de critères supposés, c'est-à-dire basées sur un motif interdit que l'auteur attribue à tort à la victime sont bien incluses dans les concepts et interdictions prévus par les projets... ».

Ceci correspond bien à la portée que la Commission européenne entendait donner à la directive 2000/43/CE. La Cour européenne des droits de l'homme a elle aussi précisé que « la discrimination fondée sur l'origine ethnique réelle ou perçue constitue une forme de discrimination raciale » contraire à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Pour ces raisons, nous vous demandons le paiement de l'indemnité de rupture de deux semaines et de 6 mois de rémunération concernant la discrimination. [...]»

Depuis le 16 octobre 2017, Mr V. B. a intégré pour un séjour de durée indéterminée l'établissement « R. D. M. ».

Le 19 octobre 2017, le conseil de l'ASBL B. R. répondra à l'organisation syndicale de Mr V. B. en ces termes :

I

« Je suis consultée par l'ASBL B. Rénaitre, laquelle m'fait part de votre courrier du 25 septembre 2017 concernant Monsieur L. V. B..

|

Dans votre courrier, vous faites état de discrimination directe fondée sur le handicap et postulez, à ce titre, le paiement d'une indemnité de rupture de 2 semaines pour la « journée test » et de 6 mois de rémunération pour discrimination.

Ma cliente conteste vivement ces demandes.

En effet, Il n'est nullement question de discrimination directe en l'espèce puisque M. V. B. a sciemment caché une information d'une importance capitale dans le chef de ma cliente.

À cet égard, l'article 11 de la Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs dispose que « La vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction ».

De plus, pour qu'un contrat de travail soit valablement conclu, quatre conditions doivent être remplies, suivant le prescrit de l'article 1108 du Code civil:

- Le consentement des parties ;
- Leur capacité de contracter ;
- Un objet déterminé ;
- Une cause licite au contenu des obligations.

Plus particulièrement, le consentement requiert qu'il soit exempt de vice, c'est-à-dire qu'il n'y ait pas erreur, dol, violence ou lésion.

Quant au dol, il doit exister entre les parties à un contrat une relation de confiance qui implique qu'en vertu de l'obligation de bonne foi, chaque partie a le devoir d'informer l'autre dans certaines limites.

Selon une certaine jurisprudence (Trib. trav. Gand, 18 mai 1981, R.W., 1981-1982, p. 1426 et C. Trav. Gand, 21 avril 1993, R.W., 1993-1994, p. 92), ces limites sont les suivantes :

- Celui qui détient l'information doit savoir ou est censé savoir que l'autre partie attache de l'importance à cette information ;
- L'autre partie n'a pas connaissance de cette information et ne pouvait pas l'avoir;
- Le détenteur de l'information doit lui-même être au courant de l'information demandée ;
- L'information demandée ne doit pas être du domaine de la vie privée ;
- Les informations demandées ne peuvent avoir pour conséquence qu'elles conduisent à un refus d'engagement contraire à la loi.

En l'espèce, vous semblez confondre le handicap en lui-même avec le fait de cacher que M. V. B. résidait dans un hôpital psychiatrique.

Or, comme vous l'avez-vous-même souligné dans votre courrier du 25 septembre dernier, l'une des vocations principales de l'Asbl B. R. est d'ordre social puisqu'il s'agit d'une entreprise de travail adapté.

Il serait donc absurde d'avancer que ma cliente aurait fait preuve de discrimination directe sur base du handicap en décidant de revenir sur sa promesse d'embauché, alors même que M. V. B. a caché une information capitale. '

Cela a eu pour conséquence directe d'affecter la confiance qui doit exister entre un employeur et son travailleur, de telle sorte que votre affilié n'a laissé aucun autre choix à ma cliente que de revenir sur la promesse d'embauché.

En effet, comment voudriez-vous qu'une relation de confiance puisse exister alors que des informations importantes ont été cachées avant même que la relation de travail ne débute ?

Il résulte de ce qui précède que ma cliente était effectivement en droit de retirer la promesse d'embauché faite à M. V. B. et qu'elle n'est dès lors redevable d'aucune indemnité, à quelque titre que ce soit. »

Par courrier recommandé du 23 novembre 2017, l'organisation syndicale de Mr V. B. a réitéré sa demande d'indemnisation, et a communiqué à l'ASBL B. R. l'avis d'UNIA concernant le refus d'embauché du 11 août 2017, rédigé en ces termes :

« [...] Sur base des éléments en présence, Unia estime que la législation anti-discrimination trouve à s'appliquer en l'espèce.

La rupture de la promesse d'embauché, motivée par le fait que Monsieur V. B. séjournait en séjour psychiatrique, constitue à titre principal une discrimination sur base du handicap.

[...]

Dans son mail, l'employeur soulève que « suite à un contact téléphonique avec Monsieur V. B., il nous a appris que cela faisait 1 mois et demi qu'il était hospitalisé. Or, lors de l'entretien d'embauché avec Mr. V. B., il n'a jamais fait été mentionné qu'il était hospitalisé au sein d'un hôpital psychiatrique ; Pourtant cette information, bien que relevant de la vie privée de Mr V. B., nous était indispensable ; En effet, nous considérons cette information comme incompatible avec le travail requis et pouvant compromettre sa mission au sein de notre entreprise. C'est pourquoi nous annulons la promesse d'embauché envoyée par mail en date du jeudi 27/07/2017 ».

Comme le précise le mail de l'employeur, Monsieur V. B. avait fait part du fait qu'il était hospitalisé lors de l'entretien d'embauche, mais il n'avait pas précisé que c'était en hôpital psychiatrique.

Nous pouvons donc avancer que c'est bien l'aspect psychiatrique qui a orienté la décision de l'employeur de mettre fin à la promesse d'embauché. La notion de psychiatrie étant intrinsèquement liée à celle du handicap, Unia estime que la distinction de traitement s'est bien basée sur le critère du handicap.

Nous parlerons de distinction directe dans ce dossier car :

- La motivation de la rupture de la promesse d'engagement de Monsieur V. B. se base sur le fait qu'il séjournait en hôpital psychiatrique. Le fait de séjourner dans un hôpital psychiatrique est lié au handicap de Monsieur V. B..
- Le handicap était connu par l'employeur. Monsieur est détenteur d'une carte jaune délivrée par le service P. du fait de son handicap.

Or, la loi anti-discrimination précise qu'une telle distinction de traitement constitue une discrimination si l'employeur ne peut justifier cette distinction par une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Il s'agit de prouver que, vu la nature ou le contexte de la fonction, il était absolument indispensable de limiter l'accès à cette fonction sur base d'un critère protégé.

Pour que cette condition soit remplie, il faut :

I

- Que la présence ou l'absence de la caractéristique en cause soit une condition absolument indispensable pour exercer la fonction, sans laquelle le travail requis ne peut être fait. La nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur.

Dans le cas d'espèce, Unia estime que les éléments de justification mis en avant par l'employeur sont trop abstraits et ne permettent pas de démontrer concrètement en quoi il était absolument indispensable de mettre fin à la promesse d'embauché de Monsieur V. B.. En effet, l'employeur précise que le fait de séjourner en hôpital psychiatrique est incompatible avec la fonction. Cependant, l'employeur n'explique pas en quoi le fait de ne pas séjourner en hôpital psychiatrique est une exigence professionnelle essentielle et déterminante à la fonction. D'autant

plus que le psychiatre de l'hôpital (S.) de Monsieur V. B. a envoyé, par courrier postal, à l'employeur, une évaluation attestant que Monsieur V. B. était apte et capable d'exercer la fonction au sein de cette entreprise.

- Que cette exigence soit essentielle en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, ce qui suppose une prise en compte non seulement du travail à fournir mais aussi du contexte général dans lequel il se déroule.
- Que l'objectif poursuivi soit légitime et que l'exigence posée soit proportionnée. [...]

En l'espèce, l'employeur n'avance aucun argument qui pourrait constituer un objectif légitime et nous nous posons la question de la proportionnalité de la mesure prise.

En effet, l'analyse de la proportionnalité doit permettre de vérifier s'il n'était pas possible de prendre une autre mesure alternative et moins radicale qu'une rupture de promesse d'embauché.
»

Le conseil de l'ASBL B. R. adressera à cet égard à l'organisation syndicale de Mr V. B. en date du 21 décembre 2017 le courriel suivant :

« Ma cliente ne partage nullement votre analyse au sujet de la rupture de la promesse d'engagement.

En effet, l'avis de l'UNIA est fondé sur une donnée factuelle erronée. Lors de l'entretien d'embauche, M. V. B. n'a pas mentionné le fait qu'il était hospitalisé.

Ce n'est que lors d'un entretien téléphonique postérieur à cet entretien d'embauche et à la signature de la promesse d'engagement, que ma cliente a appris qu'il était hospitalisé. Le fait que ce soit un hôpital psychiatrique n'y change rien.

À toutes fins utiles, je me permets d'attirer votre attention sur le fait que ma cliente est une entreprise de travail adapté (ETA) et qu'elle engage et occupe de nombreuses personnes handicapées. Aucun reproche ne peut lui être formulé à ce sujet de manière générale et plus particulièrement en ce qui concerne M. V. B. qui a caché une information cruciale lors de l'entretien d'embauché.

En conséquence, ma cliente • n'entend pas faire droit à votre demande d'indemnisation. »

3. DISCUSSION

3.1. Quant à l'indemnité de discrimination

3.1.1. Position des parties

Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., expose en synthèse que :

- Le traitement défavorable, dont il est demandé qu'il soit retenu comme constitutif de la discrimination, est le refus d'engagement effectif de Mr V. B.;
- Les éléments du dossier indiquent que la cause du traitement défavorable est le handicap (fût-il supposé) de celui-ci, en l'espèce la nécessité d'un encadrement .du milieu de vie, concrétisée par l'hospitalisation ;
- Ce faisant, il y a présomption de discrimination, qu'il appartient à l'ASBL B. R. de renverser, quod non en l'espèce, celle-ci ayant reconnu explicitement s'être fondée sur l'hospitalisation pour

prendre sa décision, et ne prouvant pas que les autres causes invoquées (incapacité de travail, absence de démission auprès de l'ASBL A., rupture de confiance engendrée par le fait de taire l'hospitalisation) sont réelles, sont effectivement les seules ayant présidées à sa décision, et sont étrangères au handicap de Mr V. B. ;

- L'ASBL B. R.; ne prouve pas l'existence d'une exigence essentielle et déterminante (l'autonomie dans le travail) non rencontrée justifiant la discrimination ;
- La discrimination doit donc être retenue, Mr V. B. pouvant dès lors prétendre à l'indemnité de protection réclamée, dont le montant n'est pas contesté.

L'ASBL B. R. objecte en synthèse que :

- Ce n'est pas en raison de son handicap que Mr V. B. n'a pas été engagé, mais uniquement parce qu'il a omis lors de son test à l'embauche de dire qu'il devait se rendre tous les soirs dans un hôpital, ce qui témoigne d'une 'absence d'autonomie dans son chef, élément essentiel et déterminant dans le cadre de l'engagement d'un ouvrier polyvalent, les travailleurs devant utiliser en son sein de nombreuses machines pouvant s'avérer dangereuses si elles ne sont pas utilisées consciencieusement ou à bon escient ;
- Le fait que Mr V. B. ait délibérément caché cette information a entraîné une rupture de confiance et une impossibilité d'envisager une collaboration professionnelle ;
- Il ne peut donc être question de discrimination sur base du handicap ■ en l'espèce, et quand bien serait-ce le cas, elle serait justifiée :
 - Par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées (travail à la chaîne) ;
 - L'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

3.1.2. Position du Tribunal

3.1.2.1. Textes et principes

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Elle interdit toute forme de discrimination fondée sur les critères qu'elle énumère, dont le handicap.

Une différence est établie entre « distinction » et « discrimination », le terme « distinction » ayant une connotation neutre en termes de licéité. Les notions de « distinction » et de « discrimination » sont subdivisées en « distinction ou discrimination directe » et « distinction ou discrimination indirecte ».

La distinction directe est « 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 » (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, art. 4, 6°). La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base d'autres dispositions de la loi (loi du 10 mai 2007, art. 4, 7°).

La distinction indirecte consiste dans « 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 » (loi du 10 mai 2007, art. 4, 8°). Quant à la discrimination indirecte, elle est la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base d'autres dispositions de la loi (loi du 10 mai 2007, art. 4, 9°). La discrimination indirecte est discriminatoire dans ses effets. Elle tient compte uniquement

du résultat potentiel d'une règle ou d'une pratique. Elle n'est donc pas seulement destinée à traquer les situations discriminatoires « maquillées » par l'utilisation d'un critère licite.

La discrimination est interdite lorsqu'elle porte notamment sur les conditions d'accès au travail et les conditions d'emploi et de travail (loi du 10 mai 2007, art. 5, § 2). Cette disposition vise notamment les critères de sélection et les conditions de recrutement (quels que soient la branche d'activité et le niveau de la hiérarchie professionnelle), y compris en matière de promotion. Elle concerne également les conditions de licenciement des travailleurs, tant dans le secteur privé que public (loi du 10 mai 2007, art. 5, § 2, 2e).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique donc à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

La loi belge ne définit pas le concept de handicap mais celui-ci est défini par la Cour de Justice de l'Union européenne comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle » (Arrêt du 11 juillet' 2006 (C. N.), 13/05, J.T.D.E., 2006, p. 220 ; J.T.T., 2006, p. 337 ; Rec, 2006,1, p. 6467, concl. G. ; J.L.M.B., 2007, p. 1074 ; R.W., 2007-2008, p. 965 et Chron. D.S., 2009, p. 123). Cette notion telle que définie par la Cour de justice ne se préoccupe que des conséquences sur l'activité professionnelle.

La distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par « les exigences professionnelles essentielles et déterminantes » (système fermé) c'est-à-dire quand une caractéristique déterminée, liée au handicap, est « essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, (et si cette) exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci ».

Quant à la distinction indirecte fondée sur le handicap, elle ne peut être justifiée que si l'employeur démontre qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (article 18 de la loi).

La personne qui a enfreint l'interdiction de discrimination, doit payer à la victime, selon le choix de cette dernière, une indemnité équivalente à :

- Soit un montant forfaitaire ;
- Soit au préjudice réellement subi par la victime, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice.

L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à 6 mois de rémunération brute si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia) ou l'un des groupements d'intérêts 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 (article 28 de la loi).

3.1.2.2. Application

En l'espèce, l'ASBL B. R. déduit, sans que le Tribunal n'en comprenne la logique, du fait qu'à l'époque des faits Mr V. B., en raison de son handicap et dans l'attente d'une solution pérenne lui permettant d'être hébergé dans un habitat dirigé, se rendait tous les soirs dans un hôpital, une impossibilité de celui-ci à effectuer en toute autonomie et sans obligation d'un suivi rapproché, le travail pour lequel une promesse d'embauché avait été réalisée.

Ce faisant, l'ASBL B. R. opère une distinction directe fondée sur un handicap supposé de Mr V. B..

À cet égard, le Tribunal rappelle que la distinction de traitement doit être retenue, que le travailleur présente ou non la caractéristique présumée, dès lors que la cause du traitement défavorable, en l'espèce le refus d'engagement de Mr V. B., est la croyance de l'existence de pareille caractéristique.

Cette distinction directe n'est pas justifiée à l'estime du Tribunal par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes :

- D'une part, parce qu'aucune justification convaincante n'est fournie par l'ASBL B. R. du lien qu'elle opère entre l'hébergement en milieu hospitalier de Mr V. B. et l'absence d'autonomie dans le travail qu'elle en déduit, qui est d'ailleurs contredit par l'attestation du 22 août 2017 du Dr. S. B., médecin à S., dont question supra ;
- D'autre part, parce qu'aucune précision n'est fournie par l'ASBL B. R. en ce qui concerne le travail qui aurait été confié à Mr V. B. et le degré d'autonomie que celui-ci aurait exigé de lui : force est de constater à cet égard que l'ASBL B. R. ne produit ni descriptif de fonction, ni description du poste de travail auquel Mr V. B. aurait été affecté en son sein dans l'hypothèse d'un engagement effectif ;
- Le Tribunal relève d'ailleurs que l'ASBL B. R. a eu l'occasion, lors du test préalable à l'embauche de Mr V. B. en date du 25 juillet 2017, d'évaluer celui-ci pendant toute une journée pour la fonction envisagée, et que ce test s'est avéré concluant, l'ASBL B. R. ayant confirmé le 27 juillet 2017 l'engagement de Mr V. B. à Me D. K..

L'ASBL B. R. ne renverse dès lors pas la présomption de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007, de sorte que Mr V. B. est fondé à lui réclamer une indemnisation forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération brute en réparation du préjudice de la discrimination dont il a été victime, soit la somme de 9.734,86 €, le montant n'étant pas contesté.

3.2. Quant à l'indemnité de rupture

3.2.1. Position des parties

Me D. K. en sa qualité d'administratrice des biens de Mr V. B., expose en synthèse que :

- À titre principal, le contrat s'étant déjà formé, l'acte du 11 août 2017 est un congé et l'ASBL B. R. est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 2 semaines de rémunération ;
- À titre subsidiaire, si le Tribunal de céans devait considérer qu'il n'y avait qu'une promesse d'embauché, il faut néanmoins constater que l'ASBL B. R. s'était engagée à occuper Mr V. B. à l'issue du contrat le liant à son précédent employeur, et celui-ci ne pouvant se voir reprocher, compte tenu de son handicap, de pas avoir communiqué le fait de son hospitalisation à l'ASBL B. R., cette dernière, qui n'a pas cherché à vérifier cette information ni son contexte, a fautivement retiré son offre et est dès lors redevable de dommages et intérêts ;
- Les deux chefs de demande (indemnité pour discrimination et indemnité de rupture) peuvent être cumulés, à défaut de dispositions légales le prohibant, et ceux-ci reposant sur des causes et ayant des objets distincts.

L'ASBL B. R. objecte en synthèse que :

- Le fait d'avoir caché qu'il résidait dans un hôpital psychiatrique est la seule cause à l'annulation de la promesse d'embauché de Mr V. B., ceci ayant eu pour effet d'empêcher toute relation de confiance entre les parties, et cela avant même que la relation de travail ne débute et alors

qu'aucune démarche n'avait été effectuée par Mr V. B. en vue de pouvoir concrétiser la promesse d'embauché ;

- À titre subsidiaire, il ne peut y avoir de cumul entre l'indemnité de rupture et l'indemnité pour discrimination basée sur le handicap, qui couvrent le même prétendu dommage lié au non-engagement de Mr V. B. ou à la rupture de son contrat.

3.2.2. Position du Tribunal

Le contrat de travail naît dès le moment où l'offre de travail ou celle de prester un travail est acceptée par l'autre partie, ce qui est le cas en l'espèce ainsi qu'il ressort de ce qui a été exposé ci-dessus, le Tribunal rappelant que :

- La manifestation de consentement n'est soumise à aucune forme particulière,
- L'absence d'accord quant à la date d'entrée en service ne fait pas obstacle à l'existence du contrat de travail étant donné que cette date ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail (C. trav. Gand (section Bruges), 15 mars 2006, Chron. O.S., 2007, 231).

S'agissant du reproche qui est fait par l'ASBL B. R. à Mr V. B. d'avoir tu son lieu de résidence au moment de la conclusion du contrat, le Tribunal rappelle que s'il doit exister entre les parties à un contrat une relation de confiance qui implique que chaque partie a le devoir d'informer l'autre, il y a des limites à ce devoir d'information :

- Celui qui détient l'information doit savoir ou est censé savoir que l'autre partie attache de l'importance à cette information ;
- L'autre partie n'a pas connaissance de cette information et ne pouvait pas l'avoir ;
- Le détenteur de l'information doit lui-même être au courant de l'information demandée ;
- L'information demandée ne doit pas être du domaine de la vie privée ;
- Les informations demandées ne peuvent avoir pour conséquence qu'elles conduisent à un refus d'engagement contraire à la loi.

En l'espèce :

- Le Tribunal n'aperçoit pas en quoi le lieu de résidence serait une information importante dans le cadre d'une procédure de recrutement, et en tous cas en l'espèce. Le Tribunal observe d'ailleurs qu'à aucun moment, l'ASBL B. R. n'a formulé de question à cet égard. ' Elle a uniquement réagi, postérieurement à la confirmation de l'engagement de Mr V. B., à la communication indirecte de cette information effectuée spontanément par l'administrateur de biens de celui-ci en son mail du 3 août 2017 {« J'ai transmis votre lettre d'engagement à l'assistante sociale de S. ») dont question supra, sans qu'il ne puisse être écarté à l'estime du Tribunal, au vu du contenu du courrier du 4 août 2017 de l'ASBL B. R. cité ci-dessus, que cette réaction ait été motivée par le fait que ce lieu est connu comme étant un établissement psychiatrique ;
- En conséquence, il ne peut être reproché à Mr V. B. de n'avoir pas communiqué cette information, dont la pertinence n'est pas rapportée dans le cas d'espèce, et ce d'autant plus que celui-ci est atteint d'un handicap de retard mental ;
- Le Tribunal estime que l'hébergement dans un hôpital psychiatrique de Mr V. B. est une information qui relève de sa vie privée ;
- Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, cette information a conduit à un refus d'engagement en violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Quant au cumul, le Tribunal constate qu'il n'est prohibé par aucune disposition légale, et que les deux indemnités réclamées ne réparent pas le même dommage et n'ont pas la même cause : l'indemnisation de la loi du 10 mai 2007 répare forfaitairement le préjudice moral et matériel subi par la victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, tandis que l'indemnité de rupture indemnise le dommage résultant de la rupture irrégulière du contrat de travail.

Il sera dès lors fait droit à la demande, dont le montant n'est par ailleurs pas contesté.

3.3. Quant aux documents sociaux

Cette demande étant le corollaire de celles que le Tribunal a accueilli supra, il y sera fait droit ainsi qu'il sera dit au dispositif du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Après avoir entendu Madame L. D., Substitute de l'Auditeur du travail, en son avis oral donné à l'audience publique du 26 septembre 2019 ;

Déclare la demande de Monsieur L. V. B., représenté par son administrateur de biens Me A. D. K., recevable et fondée dans la mesure suivante ;

Condamne l'ASBL B. R. à payer à Monsieur L. V. B., représenté par son administrateur de biens Me A. D. K., la somme de 9.734,86 € à titre d'indemnisation du préjudice causé par une discrimination en violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts légaux à partir du 11 août 2017 ;

Condamne l'ASBL B. R. à payer à Monsieur L. V. B., représenté par son administrateur de biens Me A. D. K., la somme de 788,25 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à partir du 11 août 2017 ;

Condamne l'ASBL B. R. à délivrer à Monsieur L. V. B., représenté par son administrateur de biens Me A. D. K., sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard à dater d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification du présent jugement, les documents sociaux suivants : fiche de paie et fiche fiscale conformes aux condamnations et aux motifs du présent jugement ;

Délaisse à l'ASBL B. R. ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur L. V. B., représenté par son administrateur de biens Me A. D. K., liquidés à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 4^e Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. D., Juge
C. P., Juge sociale employeur
M. S., Juge sociale ouvrier

Et prononcé en audience publique du 8 octobre 2019
à laquelle était présent :

C. D., Juge,
assisté par J. S., Greffier délégué