



Numéro de répertoire : 2019/ 009573
Date du prononcé :
Numéro de rôle : 18/ 1779/A
Numéro audiorat : 18/7/17/021
Matière : contrat de travail ouvrier discrimination
Type de Jugement : définitif contradictoire

Expédition

Délivrée à Le € : PC :	Délivrée à Le € : PC :
-------------------------------------	-------------------------------------

Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)
--

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 4ème Chambre

Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Monsieur K V (R.N.
domicilié
partie demanderesse, comparaissant par Me Sophie KEMOUCHAMPS, avocate ;

CONTRE :

L'A.S.B.L. TRAVAIL ET COOPERATION (dénommée en abrégé « **TRAVCO** »),
enregistrée auprès de la B.C.E. sous le numéro 0428.335.073,
dont le siège social est situé quai Fernand Demets 28 à 1070 Anderlecht,
partie défenderesse, comparaissant par Me Florence DELCHEVALERIE et Me Olivier
SCHEUER, avocats ;

EN PRESENCE DE :

**Le CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS** (dénommé en abrégé « **UNIA** »),
enregistré auprès de la B.C.E. sous le numéro 0548.895.779,
dont le siège social est situé Rue Royale 138 à 1000 Bruxelles,
partie intervenante volontairement, comparaissant par Me Delphine CASTIAUX,
avocate ;

I. LA PROCEDURE

1.-

La procédure a été introduite par Monsieur V par une requête
introductive d'instance déposée le 17 mai 2018 au greffe du Tribunal.

2.-

La procédure a donné lieu à l'ordonnance du 17 mai 2018 prise par le Tribunal sur
pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant le calendrier de la mise en état.

UNIA est ensuite intervenue volontairement dans la présente procédure par sa
requête en intervention volontaire déposée le 24 septembre 2018 au greffe du
Tribunal.

3.-

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 30 janvier 2019, tenue en langue française. Les parties n'ont pu y être conciliées dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire.

4.-

A l'issue des débats, Madame F. MICHELS, Substitut de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral conforme concluant à la recevabilité et au caractère très largement fondé de la demande relative à la discrimination.

Les parties ont pu répliquer à cet avis.

5.-

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces de la procédure telles que reprises à l'inventaire du dossier de celle-ci, et notamment :

- la requête de Monsieur V. déposée au greffe le 9 avril 2018 ;
- la requête en intervention volontaire d'UNIA déposée au greffe le 24 septembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur V déposées le 14 janvier 2019 au greffe du Tribunal ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'UNIA déposées électroniquement (e-deposit) le 14 janvier 2019 au greffe du Tribunal ;
- les conclusions de synthèse de TRAVCO déposées le 14 mars 2019 au greffe du Tribunal ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Monsieur V, d'UNIA et de TRAVCO.

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

6.-

Selon les termes de ses conclusions du 14 janvier 2019, Monsieur V. demande au Tribunal de condamner TRAVCO au paiement des sommes de :

- 11.317,82 € bruts à titre de l'indemnité de protection prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007,
- 7.413,19 € bruts à titre de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 5.000,00 € nets à titre au titre de dommages et intérêts réparant le dommage moral causé par les fautes (abus de droit) de la défenderesse, à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires au taux légal à dater du 12 avril 2017 jusqu'à parfait paiement,
- 2.420,00 € à titre de dépens, étant l'indemnité de procédure (2.400,00 €) et la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (20,00 €).

Monsieur V demande également la condamnation de TRAVCO à lui délivrer, au plus tard le 31^{ème} jour suivant la signification du présent jugement, une fiche de paie et une fiche fiscale relatives aux condamnations brutes à intervenir, sous une peine d'astreinte, à défaut de délivrance dans le délai précité, de 25,00 € par jour et par document manquant.

7.-

Pour sa part, UNIA demande au Tribunal de condamner TRAVCO au paiement de la somme provisionnelle de 5.000,00 € à titre de réparation de la discrimination qu'aurait exercée TRAVCO.

Il demande également de condamner TRAVCO aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.400,00 € et de déclarer le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tous recours et sans caution ni offre de cantonnement.

III. LES FAITS

8.-

TRAVCO est une entreprise de travail adapté. Elle occupe une centaine de travailleurs, dont la plus large part en situation de handicap.

Des entreprises sous-traitent à TRAVCO leurs activités de conditionnement, d'imprimerie, de cartonnage, d'affranchissement, de montage électrique, électronique ou mécanique, etc.

9.-

Monsieur K V, né le , est atteint d'une épilepsie focale et présente également un retard mental modéré.

Son épilepsie entraîne des crises focales stéréotypées de brève durée manifestées par un arrêt moteur (impliquant une rupture de contact, par une suspension de la conscience, et des mouvements anormaux automatiques se caractérisant par un léger balancement). Les activités peuvent ensuite être reprises assez rapidement.

10.-

Il a obtenu un certificat de qualification en juin 2013 en ferronnerie dans un établissement d'enseignement spécialisé type I (accueillant les enfants présentant un retard mental léger), forme III (enseignement professionnel).

S'il est capable de travailler, il nécessite toutefois un environnement adapté, ce qu'est en mesure d'offrir une entreprise de travail adapté telle que TRAVCO.

Pour permettre son engagement dans ce type d'entreprise et l'octroi de subsides pour pareil engagement, Monsieur V a sollicité et obtenu une décision favorable du VDAB, qui est compétent vu la localisation en Région flamande de son domicile.

Dans le cadre de l'évaluation de la « catégorie de capacité professionnelle » opérée par PHARE pour Monsieur V. au sein de TRAVCO, il a été classé en catégorie de capacité professionnelle E.

11.-

Monsieur V. est entré au service de TRAVCO le 12 mai 2014 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Selon son contrat de travail, Monsieur V. effectue les tâches suivantes :
« tous travaux d'entreprise de travail adapté ».

12.-

Le 15 mai 2014, Madame A F, assistante sociale chez TRAVCO, a adressé à Madame C B la mère de Monsieur V l'e-mail suivant :

« (...) Je profite de cet échange pour savoir si la santé de Kevin nécessite une adaptation de son poste de travail, car vous m'avez dit qu'il était épileptique. Y a-t-il l'une ou l'autre contre-indication médicale à respecter ? (...) »

Madame B a répondu le même jour à Madame F :

« (...) En ce qui concerne l'épilepsie de K, il n'y a aucun précédent qui justifierait l'adaptation de son poste de travail.

Merci de votre attention. »

13.-

Le mercredi 8 mars 2017 a lieu une réunion au sein de TRAVCO avec Monsieur V, ses parents, Madame A P (du Service PHARE – Personne handicapée autonomie recherchée) et certains membres de TRAVCO.

En prévision de cette réunion, le neurologue qui suit Monsieur V habituellement fut consulté et il délivra le certificat médical suivant daté du 3 mars 2017 :

« Je soussigné, Docteur en Médecine, déclare suivre régulièrement en consultation K né le .

Il est suivi pour une épilepsie partielle qui se manifeste par des malaises avec suspension de conscience et mouvements anormaux automatiques, ne durant habituellement pas plus de 2 minutes. Les crises comportent un risque de chute.

En cas de crise, il convient de rester près du patient pendant quelques minutes, jusqu'à ce qu'il ait récupéré, puis le laisser se reposer 15 à 30 minutes. Passé ce délai, il est capable de reprendre ses activités. Il n'est donc pas nécessaire qu'il retourne à domicile systématiquement après une crise.

Compte-tenu de la persistance de crises ces derniers mois, il est souhaitable qu'il puisse occuper un poste de travail ne l'amenant pas à utiliser des machines dangereuses. Si possible, un poste assis est souhaitable. Cela devrait être discuté avec le médecin du travail ».

Ensuite de ladite réunion du 8 mars 2017, Madame P. a résumé ce qui y fit convenu dans l'e-mail suivant qu'elle adressa le même jour à Monsieur M. V. C., directeur de TRAVCO, et à Madame B. en précise :

« Suite à l'entretien en vos bureaux de ce mercredi 8 mars, il a été décidé que Monsieur V. passerait d'un temps plein à un mi-temps médical après son incapacité actuelle qui sera prolongée pour atteindre la durée d'un mois nécessaire à la demande d'un mi-temps médical auprès du médecin conseil.

Ce mi-temps médical durera jusqu'à l'intervention chirurgicale destinée à aider Monsieur V. dans la gestion de son épilepsie.

La situation sera réévaluée après la convalescence résultant de cette intervention.

Lorsque Monsieur V. débutera son mi-temps médical, je me rendrai dans votre entreprise afin d'effectuer une évaluation des capacités professionnelles pour le faire passer de la catégorie E à la catégorie F pour une durée de 2 ans. Passé ce délai, une évaluation définitive sera à refaire.

Lors de la reprise du travail de Monsieur V. et tant que son intervention chirurgicale n'a pas eu lieu, pourrais-je vous demander d'être particulièrement attentif au fait que son environnement de travail ne lui occasionne pas de stress, premier facteur déclenchant d'une crise ? Pour ce faire, il est important que les tâches qui lui sont demandées lui soient clairement expliquées afin qu'il ne fonctionne pas 'à l'aveugle' et d'éviter les stations debout prolongées qui pourraient occasionner une trop grande fatigue, deuxième facteur pouvant déclencher une crise.

Monsieur V. a toujours son traitement médical à sa portée mais, pour plus de sécurité, un échantillon sera mis à disposition des chefs d'ateliers et/ou de l'assistante sociale.

Ces différentes décisions ont été prises dans l'intérêt et avec l'accord de toutes les parties présentes ».

Par courrier du 6 avril 2017, TRAVCO confirma l'accord quant à la réduction du temps de travail. Un nouvel horaire à temps partiel est prévu avec des prestations les lundis, mardis et vendredis.

14.-

Comme anticipé, Monsieur V. a repris le travail le lundi 10 avril 2017 dans le cadre des nouvelles fonctions et du régime de travail à temps partiel.

Le lendemain, soit le mardi 11 avril 2017, Monsieur V. a subi une nouvelle crise d'épilepsie, étant selon TRAVCO en position assise sur une chaise.

TRAVCO prit l'initiative d'appeler une ambulance et Monsieur V. fut ainsi emmené au service des urgences du CHIREC qu'il put quitter à 17h30 pour rentrer à son domicile.

15.-

Le 12 avril 2017, TRAVCO a décidé de licencier Monsieur V. moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération.

Monsieur V fut informé de cette décision lorsqu'il s'est rendu au travail le vendredi 14 avril 2017 selon son horaire habituel.

16.-

Par courrier du 15 mai 2017, Monsieur V a demandé à TRAVCO ne lui communiquer les motifs justifiant son licenciement dans les termes suivants :

« Le vendredi 14 avril 2017 je me suis rendu au travail comme d'habitude mais on m'a juste autorisé à récupérer mes affaires personnelles et quitter les lieux le plus rapidement possible. Je n'ai reçu aucune explication quant à cette attitude et ai dû quitter les lieux le plus rapidement possible. Je n'ai même pas eu l'occasion de dire au revoir aux collègues avec qui j'ai travaillé avec plaisir pendant plusieurs années.

De retour à la maison j'ai constaté que vous aviez envoyé un mail pour me signifier mon licenciement. Dans ce mail, ainsi que dans la lettre recommandée qui a suivi, il n'y a aucune explication quant au motif de licenciement.

Sur le C4, le motif officiel qui est indiqué est « raison de sécurité », sans aucune précision sur la nature de celle-ci, ni sur la raison pour laquelle elle empêche la poursuite de mon contrat de travail. Ayant travaillé pendant presque trois ans dans votre société je m'étonne fortement de ce motif de licenciement, d'autant plus que je n'ai pas reçu, au cours de ces trois ans, le moindre avertissement. Je vous demande, comme me l'autorise la convention collective de travail n°109 concernant la motivation du licenciement, de me faire connaître les motifs concrets qui ont conduit à mon licenciement. (...) »

Par courrier du 18 mai 2017, TRAVCO a répondu à cette demande en les termes suivants :

« Suite à votre courrier du 15 mai 2017, je vous apporte les explications demandées sur les motifs de votre licenciement notifié le 12 avril 2017.

1.

Pour commencer, contrairement à ce que vous écrivez, vous (ainsi que votre père) avez déjà reçu des informations au sujet des motifs de votre licenciement.

En effet, Madame M, membre du service social de l'entreprise, a eu un entretien avec vous au cours duquel elle vous a expliqué ce qui nous avait amené à prendre cette décision difficile mais nécessaire.

Notre collaboratrice a aussi eu un contact téléphonique avec votre père sur le même sujet.

2.

Comme expliqué dans les différents entretiens dont question ci-dessus, nous sommes arrivés à la conclusion – la direction en concertation avec l'équipe d'encadrement – que nous devons mettre un terme au contrat de travail qui nous liant pour des motifs de sécurité.

Plus précisément, vos pertes régulières de connaissance et chutes dans l'atelier étaient susceptibles de vous mettre en danger ainsi que les autres travailleurs de l'entreprise.

La présence dans l'entreprise de machines et outillages dangereux ne faisait que renforcer nos craintes.

Garant de la sécurité de tous, nous ne pouvions pas continuer à prendre ces risques.

3.

Conscients de ces risques, nous avons eu une réunion avec votre mère dans nos locaux avec l'équipe d'encadrement pour tenter de dégager un début de solution. Nous avons toutefois dû constater que cette solution ne supprimerait pas les risques. Dès le deuxième jour de votre reprise, vous avez en effet à nouveau perdu connaissance et nous avons dû appeler un médecin et une ambulance.

J'espère avoir clarifié ma décision prise dans l'intérêt majeur de la sécurité de tous et la vôtre en premier lieu. »

17.-

Le 9 août 2017, UNIA a écrit à Monsieur V C le courrier suivant :

« Unia est un service public fédéral indépendant, dont la mission est de promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les discriminations. Vous trouverez les missions d'Unia et les critères protégés en vous rendant sur notre site internet : www.unia.be.

Dans le cadre de ses compétences, Unia a été interpellé par M. K V et sa mère, Mme C B, suite à son licenciement pour raison de sécurité par TRAVCO ASBL.

M. V est atteint d'une épilepsie partielle et travaillait depuis le 12 mai 2014 pour TRAVCO. Il a eu plusieurs absences au cours de l'exécution de son contrat de travail, généralement de courte durée, avec suspension de conscience et mouvements anormaux automatiques. En raison de son épilepsie, M. V était reconnu comme personne en situation de handicap par le Service PHARE (Personne handicapée autonomie recherchée) qui lui avait délivré une carte jeune catégorie E.

Le 8 mars 2017, une rencontre a eu lieu en vos bureaux entre Mme A P, Mme B, M. V, le moniteur de ce dernier, et vous-même. Au cours de cette réunion, il a été décidé d'aménager le poste de travail de M. V afin de lui permettre d'avoir un poste de travail assis ne l'amenant pas à utiliser de machines dangereuses, conformément à ce que son médecin traitant, le Docteur P. V avait recommandé. Il a également été décidé de faire passer M. V en mi-temps médical, en attendant une intervention chirurgicale qui permette de stabiliser son épilepsie partielle. Le Service PHARE a également décidé de faire passer M. V de la catégorie E à la catégorie F pour une durée de 2 ans.

M. V a repris son travail le 10 avril dernier et a eu une absence le 11 avril. Une ambulance est appelée, contrairement aux recommandations concernant le traitement de ces absences, et vous licenciez M. V le lendemain pour motif de sécurité.

Dans un courrier daté du 18 mai dernier, vous précisez les raisons qui vous ont conduit à ce licenciement :

« (...) nous devions mettre un terme au contrat de travail qui nous liait pour des motifs de sécurité.

Plus précisément, vos pertes régulières de connaissance et chutes dans l'atelier étaient susceptibles de vous mettre en danger ainsi que les autres travailleurs de l'entreprise.

La présence dans l'entreprise de machines et outillages dangereux ne faisait que renforcer nos craintes.

Garant de la sécurité de tous, nous ne pouvions pas continuer à prendre ces risques. »

Cette justification nous interpelle. La protection du handicap est garantie par de nombreuses dispositions légales, et permet au travailleur de demander des aménagements raisonnables. En l'occurrence, les aménagements prévus ont été recommandés par le neurologue traitant de M. V et ont fait l'objet d'un accord entre M. V Mme B , le service Phare et vous-même. Il est donc surprenant de constater que le licenciement de M. Vanrillaer a eu lieu deux jours à peine après le début de leur implémentation.

Nous nous permettons par conséquent de vous poser quelques questions concernant le licenciement.

A quels risques précis s'exposait M. V dans son poste de travail, tel qu'il avait été adapté après votre réunion du 8 mars avec le service Phare ?

Ces risques ont-ils fait l'objet d'une analyse de risque et d'une consultation du conseiller en prévention-médecin du travail, comme le recommande l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ?

Quel(s) autre(s) aménagement(s) raisonnable(s) a (ont) été envisagé(s) pour répondre à ces risques ?

Qu'est-ce qui explique l'urgence apparente du licenciement de M. V compte tenu du fait que plusieurs aménagements raisonnables, dont une adaptation du poste de travail, avaient été décidés entre M. V et Mme B , le service Phare et vous-même, et mis en place deux jours avant son licenciement ?

Nous vous serons également reconnaissants de bien vouloir nous transmettre toute précision supplémentaire que vous estimerez utile à notre compréhension de votre décision. Nous sommes bien entendu à votre disposition pour répondre à toute question à ce sujet. Vous trouverez à cet effet les coordonnées de votre personne de contact dans l'entête de cette lettre. »

Le 18 septembre 2017, TRAVCO a répondu à UNIA dans les termes suivants :

« Je vous confirme, par la présente, la réception de votre courrier du 9 août 2017 concernant le licenciement de Monsieur V

Je m'excuse du retard pris pour vous répondre.

1.

TRAVCO (« Travail et Coopération ») est une entreprise de travail adapté occupant des personnes handicapées. Comme le précise l'article 3 des statuts de l'ASBL :

« L'association a pour but la réadaptation professionnelle des handicapés dans un cadre de travail adapté.

Elle a pour objet l'organisation, la direction et l'administration d'une entreprise de travail adapté pour handicapés. Elle pourra notamment créer et promouvoir une ou plusieurs entreprises ou centres de travail adapté, notamment en vue de fournir aux handicapés une surveillance professionnelle ainsi qu'un travail utile et rémunérateur. »

2.

Monsieur V est entré au service de TRAVCO le 12 mai 2014.

A cette occasion, il a explicitement été demandé à sa mère, Madame E si le poste de travail de Monsieur V nécessitait une adaptation quelconque :

« Je profite de cet échange pour savoir si la santé de K. nécessite une adaptation de son poste de travail, car vous m'avez dit qu'il était épileptique. Y a-t-il l'une ou l'autre contre-indication médicale à respecter ? »

Madame B a alors répondu, dans un email du 15 mai 2014, qu'aucune adaptation du poste de travail ne devait être prévue pour son fils :

« En ce qui concerne l'épilepsie de K, il n'y a aucun précédent qui justifierait l'adaptation de son poste de travail. »

3.

Au cours de la relation contractuelle, Monsieur V est tombé à plusieurs reprises dans l'atelier à la suite de crises d'épilepsie.

Plusieurs de ces crises ont entraîné des périodes d'incapacité de travail.

Le risque de tomber par terre à la suite d'une crise d'épilepsie et de mettre, par conséquent, sa vie en danger était donc réel et s'est réalisé plus d'une fois.

4.

TRAVCO s'est interrogée sur la manière d'accorder au mieux l'environnement et le poste de travail de Monsieur V à son handicap et sa situation individuelle.

Un entretien a été organisé le 8 mars 2017, réunissant Monsieur V les parents de Monsieur V ; Madame P (service PHARE), Monsieur G (secouriste), Monsieur C (chef de l'atelier où travaillait Monsieur V) et Madame M (chef moniteur).

Il a été convenu qu'afin de minimiser les risques liés à l'épilepsie de Monsieur V ce dernier travaillerait à temps partiel, assis à une table dans l'atelier à partir du 10 avril 2017.

5.

Les crises d'épilepsie peuvent se déclencher à tout instant.

En raison du risque de chute, il n'est pas possible de faire travailler Monsieur V à proximité d'une machine ou dans une position debout (chute au sol d'autant plus violente).

Proposer à Monsieur V de travailler assis à une table (éloigné de toute machine) pour faire du collage d'étiquettes constituait donc l'ultime aménagement raisonnable de son poste de travail.

Aucun autre poste de travail dans l'entreprise n'est en effet « moins risqué » en termes de chutes.

Par ailleurs, cette absence de risques ressort de l'analyse de risques effectuée en 2013 en vertu de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. L'arrêté royal impose à l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables.

Lors de ladite analyse de risque, chaque poste de travail, y compris celui qu'allait occuper Monsieur V, avait été examiné.

Cette analyse de risques précisait ce qui suit :

« Type de poste de travail : travail assis.

Situation dangereuse observée : aucune.

Risques encourus : aucun risque majeur. Toutefois, si le travailleur se lève, risque de chute par inattention.

Proposition pour réduire les risques : / »

Le travail assis au sein de l'atelier constitue en conséquence un travail sans risque. Il est donc impossible d'aménager ce poste pour le rendre encore moins risqué.

6.

TRAVCO est une entreprise de travail adapté, le cadre de travail est donc aménagé de façon à convenir à un maximum de situations de handicap.

TRAVCO offre des postes de travail variés, adaptés et sécurisés aux travailleurs. Les aménagements consentis au sein des ateliers de TRAVCO sont donc plus que raisonnables.

Sans aménagement, TRAVCO ne pourrait pas fonctionner !

Il serait donc tout-à-fait incohérent par rapport à son objet social que TRAVCO refuse d'aménager les postes de travail de ses travailleurs ou les licencie en raison de leur situation de handicap.

A ce propos, je vous invite, si vous le souhaitez et à votre meilleure convenance, à venir visiter les ateliers et à rencontrer les travailleurs pour vous rendre compte concrètement comment nous fonctionnons.

7.

Le 11 avril 2017, Monsieur V a fait une nouvelle crise d'épilepsie, le faisant tomber de sa chaise.

Une ambulance a immédiatement été appelée, vu la gravité de la crise, et l'équipe médicale a décidé d'hospitaliser Monsieur V

8.

Les aménagements de son poste et de son horaire de travail (position assise et horaire de travail allégé) n'étaient de toute évidence pas de nature à garantir la sécurité et la santé dans l'entreprise de Monsieur V.

9.

D'autres travailleurs occupés chez TRAVCO souffrent également d'épilepsie.

Le licenciement de Monsieur V ne constitue aucunement une forme de discrimination sur la base de l'état de santé ou du handicap mais est la conséquence d'un constat d'incapacité de TRAVCO à garantir la sécurité de Monsieur V dans l'exécution de son travail.

La décision de licenciement de Monsieur V a été discutée avec l'ensemble de l'équipe d'encadrement.

Cette mesure a été prise afin d'assurer la propre sécurité de Monsieur V mais également celle de ses collègues d'atelier.

TRAVCO ne peut pas prendre le risque de travailler avec une personne dont l'épilepsie n'est pas médicalement stabilisée et qui ne peut, par conséquent, travailler sans danger pour elle-même (risque perpétuel de chutes).

TRAVCO considère également qu'elle ne peut pas non plus faire prendre un tel risque à un travailleur fortement épileptique, qui mettrait dès lors sa vie en danger à chaque nouvelle journée de travail.

Pour toutes les raisons exposées ci-avant, le licenciement de Monsieur V était absolument justifié par des motifs de sécurité évidents.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable de nos droits et intérêts.

Je reste à votre entière disposition si vous souhaitez davantage d'informations. »

18.-

Le 19 septembre 2017, le syndicat de Monsieur V la CSC bâtiment – industrie & énergie a adressé à TRAVCO le courrier suivant :

« Nous vous contactons pour notre affilié susmentionné.

Il a travaillé pour votre compte comme ouvrier du 12/05/2014 au 12/04/2017.

En date du 08/03/2017, le Phare a envoyé un email à M. V pour lui confirmer le passage vers un mi-temps médical dès son retour d'incapacité de travail. Cette décision fait suite à une réunion avec le Phare, le travailleur et l'entreprise. Elle était nécessaire étant donné l'incompréhension totale de Madame M qui aurait attaqué verbalement Madame B (au téléphone) en reprochant un manque de « rentabilité » du travailleur, proposant même de le mettre dans un centre de plûtôt qu'en entreprise.

Cette option permettait au travailleur de prêter au sein de votre entreprise en attendant une intervention chirurgicale destinée à soigner son épilepsie. Des mesures ont d'ailleurs été prises pour informer les chefs d'ateliers et assistante sociale qui ont d'ailleurs reçu un échantillon de son traitement médical et des informations le concernant. Le Phare l'a même fait passer de la catégorie E à F.

Le 06/04/2017, M. V G (directeur de votre entreprise) a d'ailleurs confirmé les aménagements de son horaire ainsi que l'accord passé avec le Phare et la mutualité. Cependant, en date du 12/04/2017, soit moins d'une semaine plus tard, vous envoyiez une lettre de licenciement moyennant indemnité de rupture de 12 semaines. Le motif que vous invoquez concernait des « raisons de sécurité ». De plus, ce motif pourrait remettre en cause la responsabilité du travailleur et l'onem, ne connaissant pas l'histoire du travailleur, pourrait y voir du chômage volontaire.

Dans un courrier daté du 18/05/2017, vous écrivez que le service social aurait informé Madame B au cours d'un entretien téléphonique des motifs qui auraient conduit au licenciement du travailleur. La mère de M. V ne nie pas ce contact mais conteste catégoriquement le fait qu'elle ait eu des explications relatives à la rupture du contrat de travail.

En date du 09/08/2017, UNIA (centre interfédéral pour l'égalité des chances) vous interrogeait concernant les risques, l'analyse de risque et les aménagements qui avaient été décidés de concert avec M. V, sa maman et le service Phare. Ce courrier est malheureusement resté sans réponse.

Nous sommes en contact avec UNIA et estimons que ce dossier nécessite beaucoup plus d'explications que vous n'en fournissez. C'est pour cette raison que nous vous relançons pour avoir des réponses aux questions posées par UNIA (cf. courrier du 09/08/2017). »

En réponse à ce courrier, TRAVCO a transmis le 27 septembre 2017 à la CSC bâtiment – Industrie & énergie une copie de son courrier du 18 septembre 2017 adressé à UNIA.

19.-

UNIA a répondu le 13 février 2018 audit courrier du 18 septembre 2017 de TRAVCO :

« Ce courrier fait suite à votre lettre du 18 septembre dernier, concernant le licenciement de M. K V et aux échanges qui ont depuis lors eu lieu entre vous-même et les représentants syndicaux de ce dernier.

Vous détaillez, dans cette lettre, l'histoire et la mission de TRAVCO, ainsi que l'historique du travail et du licenciement de M. V. Vous concluez en évoquant les motifs de sécurité qui vous ont, d'après vous, conduit à ce licenciement, malgré l'introduction d'aménagements raisonnables négociés deux jours avant cette décision.

De nombreux éléments de votre courrier nous ont interpellés. Nous revenons sur ces éléments ci-dessous, avant de vous donner quelques précisions complémentaires sur les dispositions prévues par la loi antidiscrimination. Nous concluons en vous proposant une transaction permettant d'éviter de devoir recourir à une procédure en justice.

Concernant votre courrier du 18 septembre 2017

Plusieurs éléments de votre courrier nous ont paru en contradiction avec les dispositions de la loi antidiscrimination, ainsi que des dispositions concernant le bien-être et la surveillance de la santé des travailleurs. Vous trouverez ci-dessous quelques-uns de ces éléments, avec de brefs arguments permettant de vous expliquer notre étonnement.

Sur l'adaptation initiale du poste de travail

Ainsi vous expliquez avoir demandé à Mme B. , mère de M. V. , si le poste de travail nécessitait une « adaptation de son poste de travail car vous m'avez dit qu'il était épileptique (...) ». Celle-ci vous aurait répondu qu'aucune adaptation ne devait être envisagée, et qu'« aucune précédent ne justifierait l'adaptation de son poste de travail ». Et échange nous interpelle pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, il nous semble curieux que vous ayez demandé à Mme B. si des aménagements étaient nécessaires. En effet, puisque vous établissez, par cet échange, avoir eu connaissance de problèmes qu'aurait pu occasionner l'épilepsie de M. V. nous nous demandons pour quelle raison vous vous êtes adressés à Mme B. plutôt qu'à un médecin du travail-conseiller en prévention, qui aurait certainement été plus apte que celle-ci pour vous répondre concernant les risques associés à la maladie de M. V.

Nous notons d'ailleurs qu'il s'agit d'une de vos obligations découlant de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs qui précise que « l'employeur avertit le conseiller en prévention-médecin du travail : (...) – lorsqu'il constate que l'état physique ou mental d'un travailleur augmente incontestablement les risques liés au poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail juge en toute indépendance si ce travailleur doit être soumis à une évaluation de santé et si des mesures peuvent être prises en vue d'adapter les conditions de travail ».

A notre connaissance, le médecin du travail n'a pas été consulté suite à l'embauche de M. V. , ni au cours de l'exécution de son contrat de travail. En tout état de cause, une simple prise de renseignements auprès d'un des parents du travailleurs concerné ne nous paraît pas être une mesure suffisante justifiant de l'accomplissement de vos obligations aux termes de cet arrêté royal.

Sur la confidentialité des données relatives à la vie privée du requérant, et l'obligation de veiller à la santé des travailleurs

En outre, il nous paraît important de faire appel à un conseiller en prévention-médecin du travail car un certain nombre d'informations médicales concernant le handicap et l'état de santé de M. V. sont susceptibles de relever de la protection de la vie privée de celui-ci. Or, la protection de la vie privée fait partie des droits fondamentaux dont bénéficie tout individu appartenant à une société démocratique.

L'article 7 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel proscrie le traitement des données relatives à la santé des individus, à moins que celui-ci ne soit rendu nécessaire pour « exécuter les obligations et droits spécifiques du responsable du traitement en matière de droit du travail ». Un tel traitement de données personnelles ne peut se faire que sous le

contrôle d'un professionnel des soins de santé. La Cour du travail a d'ailleurs rappelé ce principe dans un arrêt de principe de 1999 : « il appartient à ce praticien, le médecin du travail, dans le respect du secret professionnel, de poser les questions et de pratiquer les examens qu'il estimera utiles. Le médecin devra ensuite, sous sa responsabilité, indiquer à l'employeur s'il estime le travailleur apte à remplir la fonction sollicitée ».

Le reproche que vous adressez à Mme B concernant l'absence d'informations médicales sur le handicap de son fils ne nous paraît donc pas pouvoir être un argument recevable à cet égard. Cet argument a d'ailleurs été rappelé par l'ordonnance du Tribunal du travail de Bruxelles du 30 novembre 2006 concernant, précisément, un refus d'embauche d'une travailleuse épileptique en raison de son handicap et de son état de santé.

La discrimination directe fondée sur le handicap

La notion de handicap, qui n'est pas définie dans la réglementation antidiscrimination, a été définie de manière très large par la Cour de Justice de L'union européenne (CJUE) comme étant une atteinte physique, mentale ou psychique risquant d'entraver durablement la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

Compte tenu de la nature durable de l'épilepsie de M. V, de l'impact que celle-ci a sur sa vie professionnelle, impact que vous soulignez vous-même dans votre courrier, il n'y a aucun doute sur le fait que ce critère soit d'application dans cette situation. La motivation du licenciement se fondant sur les crises d'épilepsie de M. V, il peut donc être question d'une distinction directe.

Or, 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 procéder à ce licenciement sur la base d'un critère protégé. C'est l'argument que vous paraissez utiliser dans votre courrier.

Néanmoins, pour que cette condition soit remplie, il faut que la présence ou l'absence de la caractéristique en cause soit une condition indispensable pour exercer la fonction, que sans celle-ci le travail requis ne puisse être fait. La nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur.

En l'espèce, Unia estime que les éléments de justification que vous mettez en avant sont trop imprécis et abstraits. Ainsi, l'analyse de risque effectuée en 2013, que vous citez dans votre courrier, soulignait concernant ce poste : « situation dangereuse observée : aucune. Risques encourus : aucun risque majeur. Toutefois si le travailleur se lève, risque de chute par inattention ». Le seul risque de chute dans l'exercice d'un poste de travail assis ne nous paraît pas être de nature à répondre aux conditions d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Pour que l'exigence professionnelle soit reconnue comme essentielle et déterminante, il faut également que l'objectif poursuivi par celle-ci soit légitime et que l'exigence posée soit proportionnée. Par ailleurs, l'exigence de proportionnalité implique que l'employeur tienne compte des possibilités alternatives moins attentatoires aux droits fondamentaux du candidat qui postule.

En l'espèce, si des motifs de sécurité peuvent vraisemblablement être retenus comme un objectif légitime, nous nous interrogeons sur la proportionnalité de la mesure prise pour atteindre cet objectif. Vous ne démontrez pas en quoi il était indispensable de mettre fin au contrat de travail de M. V. à l'exclusion de toute autre mesure moins contraignante. Vous saviez, de plus, qu'il devait, dans les mois à venir, subir une opération destinée à stabiliser son épilepsie.

Dans une note datée du 3 mars 2017, le médecin traitant de M. V. le Docteur P. V. note qu'« en cas de crise, il convient de rester près du patient pendant quelques minutes, jusqu'à ce qu'il ait récupéré, puis le laisser se reposer 15 à 30 minutes. Passé ce délai, il est capable de reprendre ses activités. Il n'est donc pas nécessaire qu'il retourne à son domicile systématiquement après une crise. Compte tenu de la persistance de crises ces derniers mois, il est souhaitable qu'il puisse occuper un poste de travail ne l'amenant pas à utiliser des machines dangereuses. Si possible, un poste assis est souhaitable. Cela devrait être discuté avec le médecin du travail ». Cette note a été portée à votre connaissance dès la réunion du 8 mars par l'intermédiaire du service PHARE.

Comme le suggère le Docteur V. il aurait été plus indiqué de prendre dans un premier temps contact avec un conseiller en prévention-médecin du travail pour que celui-ci puisse évaluer la nécessité de suspendre l'exécution du contrat de travail jusqu'à ce qu'intervienne l'opération susceptible de stabiliser son épilepsie, ou d'y mettre fin pour force majeure.

Enfin, si par impossible, il était indispensable – preuves à l'appui – de mettre fin au contrat de travail de M. V. pour ces raisons de sécurité, il vous revenait de prendre contact avec la médecine du travail afin d'évaluer la possibilité de conduire à un licenciement pour force majeure. L'absence complète d'intervention des services de médecine du travail nous paraît, à cet égard, constituer un indice fort du manque de proportionnalité de votre décision.

Le refus d'aménagement raisonnable

Outre le licenciement fondé sur le handicap, nous estimons que M. V. a été privé de la mise en place effective des aménagements raisonnables qui avaient fait l'objet d'un accord lors de votre réunion avec M. B. M. V. et le PHARE le 8 mars 2017.

La loi antidiscrimination du 10 mai 2007 définit les aménagements raisonnables comme « les 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 pour lesquels le présent décret 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 ».

En l'occurrence, l'aménagement raisonnable négocié avec le PHARE avait précisément pour objectif, d'une part, de réduire la fréquence des crises grâce à une adaptation des rythmes de travail, et, de l'autre, de minimiser les risques encourus par M. V. en cas de crise, comme le confirme l'analyse de risques de 2013.

Or, en licenciant M. V un jour à peine après la date de mise en œuvre de ces aménagements raisonnables, nous estimons que vous l'avez privé de la chance de pouvoir exercer son emploi dans des conditions adaptées. Cette attitude est effectivement assimilable à un refus d'aménagement raisonnable, lequel est constitutif d'une discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Unia exerce ses missions de lutte contre la discrimination, y compris en matière de handicap, dans un esprit de dialogue. Nous poursuivons nos missions en favorisant le règlement des différends qui naissent du non-respect des législations antidiscrimination par des solutions négociées. Cependant, il en va également de notre intérêt de faire respecter des dispositions d'ordre public.

Compte tenu de ce qui précède, et afin d'éviter une procédure judiciaire, nous vous invitons à indemniser le préjudice subi par M. V par ce licenciement fondé sur son handicap et par ce refus d'aménagement raisonnable en lui versant 12 mois de rémunération brute (6 mois + 6 mois), comme le prévoit la loi antidiscrimination du 10 mai 2007. Le paiement de cette somme se fera au travers d'une convention transactionnelle, à laquelle Unia peut être partie à votre demande ou à celle de M. V.

Nous vous saurons gré de bien vouloir répondre à cette proposition pour le lundi 26 février au plus tard. Nous adressons également copie de ce courrier à M. V et à son syndicat. »

Le 12 mars 2018, TRAVCO a répondu à ce courrier d'UNIA dans les termes suivants :

« J'accuse bonne réception de votre courrier du 13 février 2018.

J'en conteste intégralement et expressément le contenu.

La décision de licencier M. V ne revêt aucunement un caractère discriminatoire.

TRAVCO est une entreprise de travail adapté, les espaces de travail sont donc entièrement aménagés de façon à pouvoir accueillir des personnes souffrant de handicap ou de problèmes de santé.

A ce propos, je vous invite (une fois encore) à venir visiter nos ateliers afin de constater, par vous-mêmes, comment TRAVCO fonctionne.

Pour le surplus, je ne comprends pas votre demande de double indemnisation forfaitaire de 6 mois de rémunération. A ma connaissance, la législation ne prévoit qu'une seule et unique réparation forfaitaire de 6 mois. »

20.-

En l'absence de conciliation entre les parties, Monsieur V a introduit la présente cause en déposant le 9 avril 2018 une requête introductive d'instance.

21.-

Plus tard, par requête déposée le 24 septembre 2018 au greffe du Tribunal, UNIA est intervenu volontairement dans la présente cause.

IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

1. Quant aux demandes relatives à la discrimination

22.-

Pour Monsieur V _____, TRAVCO s'est rendue coupable de discrimination à son égard en raison de son handicap, critère pourtant protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

En conséquence de la discrimination retenue par Monsieur V. _____, il réclame le paiement de 11.317,82 € bruts étant l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

UNIA, pour sa part, demande la condamnation de TRAVCO au paiement de la somme provisionnelle de 5.000,00 € en réparation du dommage qu'il a subi par la violation de son objet social du fait de la discrimination qu'a exercée TRAVCO.

1.1. Les dispositions et principes applicables

23.-

Transposant la directive 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, la loi précitée du 10 mai 2007 vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « critères protégés » dont fait partie le handicap (article 3 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Cette loi s'applique notamment aux relations de travail (articles 4, 1° et 5, §1^{er}, 5°, de la loi précitée du 10 mai 2007) dans leur ensemble, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, ladite loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés, dont fait partie le handicap (articles 3 et 14 de la loi précitée du 10 mai 2007).

24.-

La loi précitée du 10 mai 2007 ne définissant pas la notion de handicap, il y a lieu de se référer à la définition qu'en donne la Cour de justice de l'Union européenne.

Celle-ci a défini la notion de handicap comme étant « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs ».¹

¹ C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, §§ 32 et 38.

Il n'est toutefois pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit.²

La définition requérant l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs, il n'y a pas davantage lieu de prendre en outre en considération un critère d'importance ou de gravité de la limitation, à envisager distinctement. Ce critère y est en effet déjà intégré. Une limitation minimale n'est toutefois pas susceptible de constituer pareil obstacle.³

25.-

Il est question en l'espèce de deux formes de discrimination visées par la loi : d'une part, la discrimination directe et, d'autre part, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables.

La discrimination directe

26.-

Il y a lieu d'entendre par discrimination directe toute distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (article 4, 7°, de la loi du 10 mai 2007).

Une 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 » (article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007).

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

« - une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un 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 ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci. » (articles 4, 14°, et 8, §2, de la loi du 10 mai 2007)

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si ladite caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante (article 8, §3, de la loi du 10 mai 2007).

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables

² C.J.U.E., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, aff. C-354/13, § 54.

³ C.T. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91.

27.-

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue également une forme de discrimination interdite (article 14 de la loi du 10 mai 2007).

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 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'étant 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* » (article 4, 12°, de la loi).

Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi.⁴

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus.⁵

Le caractère proportionné ou disproportionné de la charge imposée par les mesures d'aménagement doit être apprécié concrètement en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres que ces mesures impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide⁶.

28.-

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, le défendeur doit prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28 de la loi précitée du 10 mai 2007).

Il s'agit donc d'un partage de la charge de preuve (régime dérogatoire) destiné à assurer une protection effective des victimes mais qui suppose que la victime alléguée supporte une partie de la charge probatoire.

⁴ J.-F. Neven, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », in M. Davagle (coord.), *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, Limal, Anthems, 2013, p. 43.

⁵ C.T. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91 et J.-F. Neven, *op.cit.*, pp. 48 et 56.

⁶ C.T. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91 se référant au considérant 21 de la directive 2000/78 et à C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 60 ; G. Jacquemart, « Contrat de travail et discrimination – Quelques considérations pratiques au fil de la relation de travail », *Ors.*, 2016/6, p. 14.

Celui qui se prétend être victime d'une discrimination doit donc démontrer la réalité des faits qu'il invoque⁷ et ces faits doivent permettre de présumer l'existence d'une discrimination⁸.

En effet, selon Mesdames FRY et BOUQUELLE :

*« le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or, des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 C. civ.). Une présomption a (donc) pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi, et non simplement allégué. »*⁹

29.-

Pour permettre de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, la personne qui se prétend être victime doit démontrer, et non seulement alléguer, l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre le critère protégé invoqué et, en l'espèce, le licenciement : il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé.¹⁰ Une fois la preuve de ces éléments rapportés, le défendeur doit démontrer que la différence de traitement est légitime et non discriminatoire.

30.-

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce régime dérogatoire de charge de la preuve implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée.¹¹

31.-

Il est important de souligner que, dans l'examen du caractère discriminatoire d'un acte, l'éventuel élément intentionnel de la personne ou de l'organisation qui a posé cet acte ne joue aucun rôle. Il peut dès lors être question de discrimination sans que l'employeur n'ait eu une quelconque intention en ce sens.¹²

32.-

Lorsque l'existence d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est constatée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral, fixée par la loi à six mois de rémunération brute.

⁷ Cass., 18 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009/15, p. 677.

⁸ Civ. Bruxelles (réf.), 16 juillet 2014, *J.T.*, 2015, p. 20.

⁹ F. Bouquellé et A. Fry, « Les actions en cessation en droit social », in *Actions orphelines et voies de recours en droit social*, Anthemis, 2012, p. 72.

¹⁰ C.T. Bruxelles, 16 juin 2009, *Chron.D.S.*, 2010, p. 19.

¹¹ C.T. Bruxelles, 23 octobre 2017, *J.T.T.*, 2018, p. 91 et J.-F. Neven, *op.cit.*, p. 57.

¹² C.T. Bruxelles (3ème Ch.), 20 février 2018, R.G. n° 2016/AB/959, www.juridat.be. Voir également C. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie. Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet. Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderdirectie*, Larcier, Gand, 2004, pp. 281-282 cité par cet arrêt.

Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable — en l'occurrence la rupture du contrat de travail — aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute (article 18 de la loi du 10 mai 2007).

33.-

UNIA peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 donne lieu (son article 29, §1^{er}). Lorsque, comme en l'espèce, la victime de la discrimination est une personne physique, une action d'UNIA ne sera toutefois recevable que s'il prouve qu'il a reçu l'accord de la victime.

Si, comme tout autre demandeur, UNIA réclame, sur la base de l'article 1382 du Code civil, la réparation d'un préjudice qu'il a subi du fait d'une faute, il doit prouver l'existence de cette faute, *in casu*, la violation d'une obligation légale déterminée¹³, le préjudice et le lien causal entre la faute et le préjudice.

Le défendeur à une telle action peut échapper à la responsabilité en se prévalant notamment de l'existence d'une cause de justification évasive de la faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

La jurisprudence a déjà accepté que la violation d'une obligation légale peut constituer la violation d'un intérêt légitime pour l'action en responsabilité prévue à l'article 1382 du Code civil et avoir de ce fait causé un préjudice moral à une personne morale en portant atteinte à son objet social.¹⁴

1.2. en l'espèce

34.-

En vertu des règles relatives à la charge de la preuve en matière de discrimination, il appartient en premier lieu à Monsieur V. de démontrer des faits qui permettent de présumer que son licenciement est constitutif d'une discrimination fondée sur un critère protégé, soit son handicap en l'occurrence.

Le cas échéant, il revient ensuite au Tribunal d'examiner si TRAVCO apporte la preuve suffisante qui permette d'écarter la présomption d'existence d'une discrimination interdite, notamment en établissent des exigences professionnelles essentielles et déterminantes justifiant le licenciement et la mise en place effective d'aménagements raisonnables.

¹³ Constituant davantage une faute « objective » par opposition aux fautes davantage qualifiées de « subjectives » qui résultent de manière plus évanescence d'une inattention coupable aux intérêts légitimes d'autrui, moralement et juridiquement répréhensibles (voir X. Dieux, *L'Empire des Choses: Liberté – Complexité – Responsabilité*, Académie royale de Belgique, 2017, voir chapitre 7).

¹⁴ Cass., 11 juin 2013, R.G. n° P. 12.1389.N, www.juridat.be.

35.-

Le Tribunal constate en premier lieu que l'existence d'un handicap n'est ni contestée par les parties, ni d'ailleurs contestable, Monsieur V. présentant une épilepsie focale de même qu'un retard mental modéré qui, de l'aveu des parties, font durablement obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle.

Ceci a valu à Monsieur V. la possibilité d'être occupé à partir de 2014 au sein de TRAVCO comme entreprise de travail adapté, son occupation étant largement subsidiée.

36.-

Monsieur V. dénonce deux discriminations liées à son handicap : la rupture du contrat de travail fondée sur l'existence de ce handicap et le refus de mettre effectivement en œuvre des aménagements raisonnables.

a) Le licenciement constituant une discrimination directe

37.-

Il ne fait aucun doute que le licenciement de Monsieur V. s'est fondé exclusivement sur son handicap, et plus particulièrement sur l'ultime crise d'épilepsie qu'il a subie le 11 avril 2017, TRAVCO mettant d'ailleurs en avant des motifs de sécurité liés à cette crise.

TRAVCO précisait à cet égard dans son courrier du 18 mai 2017 qu'il fallait « *mettre un terme au contrat de travail (...) pour des motifs de sécurité. Plus précisément, vos pertes régulières de connaissances et chutes dans l'atelier étaient susceptibles de vous mettre en danger ainsi que les autres travailleurs de l'entreprise* ».

TRAVCO explique davantage cet élément notamment dans ses conclusions du 14 mars 2019 (p. 28) en précisant que :

« la situation de Monsieur V. est celle d'un travailleur épileptique, qui est sujet à des crises fréquentes entraînant parfois (et de façon évidemment non prévisible) des chutes sur le sol, dont la conscience est suspendue pendant de longues minutes et qui travaille dans un espace rempli de machines et d'outils.

Tout employeur, normalement prudent et diligent, dont l'entreprise utilise de tels machines et outils, n'aurait pas pris le risque d'engager un travailleur pouvant chuter au sol à tout moment et se blesser (voire pire)

(...)

La réduction du temps de travail et la position assise – destinées à ne pas surcharger Monsieur V. en stress et en fatigue – n'ayant de toute évidence pas contribué à diminuer le risque de crise, TRAVCO n'a eu d'autre choix que de protéger ce dernier. »

Il peut en être conclu que Monsieur V. apporte des indices suffisants qui permettent de présumer que son licenciement est en lien direct avec son handicap. Il participe de ce fait correctement au partage du fardeau de la charge.

38.-

Il appartient en conséquence à TRAVCO de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination en établissant l'absence de lien entre le licenciement et le handicap ou que le licenciement est justifié par une obligation légale ou par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes requérant que soit faite une distinction, en l'occurrence directe.

39.-

A cet égard, s'appuyant notamment sur son statut d'entreprise de travail adapté occupant par définition des travailleurs en situation de handicap, TRAVCO invoque le fait qu'elle n'aurait pu commettre de discrimination directe, voire indirecte, puisque Monsieur V n'aurait pas été traité de manière moins favorable qu'un autre travailleur dans une situation comparable et en l'absence de désavantage particulier en raison de son handicap.

Si un tel argument apparaît, en théorie, comme logique, il n'est toutefois pas étayé et ne permet dès lors pas, à lui seul, d'écarter l'existence d'une discrimination directe fondée sur le handicap spécifique de Monsieur V, confirmée par les écrits de TRAVCO même (voir ci-avant), ce d'autant plus eu égard au fait qu'aucun élément intentionnel n'est requis pour qu'il puisse être question de discrimination. Ainsi, il ne suffit pas d'être une entreprise de travail adapté pour écarter toute possibilité d'existence d'une discrimination sur la base d'un handicap.

40.-

S'appuyant sur l'article 11 de la loi du 10 mai 2007 selon lequel une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en discrimination lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi, TRAVCO invoque également à titre de justification de la distinction directe opérée son obligation légale de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en vertu de l'article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de mettre en application les principes généraux de promotion du bien-être des travailleurs prescrits par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail par, entre autres, la prévention des risques.

Ainsi, selon TRAVCO « la décision de licencier Monsieur V relève de l'obligation légale de TRAVCO de veiller à (...) la propre sécurité de Monsieur V, qui était de toute évidence mise en péril, malgré les aménagements maximums concédés.

En vertu du principe général de prévention des risques dicté par la loi du 4 août 1996 et de l'obligation générale de prudence s'imposant à tous (et à tout employeur), TRAVCO n'avait plus d'alternative puisqu'aucun poste ne présentait moins de risques dans l'entreprise (pièce n°12). TRAVCO a dû licencier Monsieur V afin de respecter le principe général de prudence et de prévention légalement exigé.

En conséquence, il ne peut pas être question d'une discrimination puisque la mesure était imposée par et en vertu d'une loi. »¹⁵

Le Tribunal ne partage pas l'avis de TRAVCO que le licenciement de Monsieur V était imposé par ou en vertu d'une loi.

En effet, TRAVCO n'étaye aucunement la mise en péril évidente, « *malgré les aménagements maximums concédés* », de la sécurité de Monsieur V, la seule survenance non contestée d'une crise d'épilepsie le 11 avril 2017 ne pouvant suffire à cet égard, ce d'autant plus en l'absence du moindre élément qui permette d'en considérer une plus grande gravité que pour les autres crises survenues tout au long de son occupation depuis 2014 ou qui permette de révéler l'existence d'une chute.

En outre, eu égard à l'analyse de risque réalisée en 2013 du poste vraisemblablement occupé par Monsieur V —poste qui serait exempt de situation dangereuse et de risque majeur, avec seulement un risque de chute par inattention si le travailleur se lève—, TRAVCO manque à établir les risques liés à la présence de machines et d'outils dans d'autres zones de l'atelier¹⁶ auxquelles Monsieur V n'était plus affecté. Il est d'ailleurs utile de rappeler que les parties ont confirmé qu'avant son retour au travail le 10 avril 2017, Monsieur V avait été affecté de manière durable à des postes debout à des machines. Pourtant, strictement aucun indicent lié à une éventuelle chute n'a été relevé pendant cette occupation.

Dans ce contexte, TRAVCO n'établit pas les circonstances qui auraient justifié que soient prises des mesures spécifiques à l'égard de Monsieur V en vue de préserver sa santé et sa sécurité ou de prévenir des risques à son égard.

Plus fondamentalement, l'on peut également s'interroger sur l'adéquation avancée par TRAVCO entre la mesure litigieuse du licenciement et les obligations légales auxquelles TRAVCO se réfère. Les dispositions légales sur lesquelles TRAVCO se fonde (article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978 et article 5 de la loi du 4 août 1996) ne prévoient en effet que des obligations ciblant l'exécution du contrat de travail au rang desquelles la rupture du contrat de travail peut à l'évidence difficilement figurer.

¹⁵ La pièce 12 citée par TRAVCO est une évaluation du 13 février 2013 du risque du poste de travail assis au collage d'étiquettes et dont il ressort l'absence de situation dangereuse et l'absence de risque majeur et la seule existence d'un risque de chute par inattention si le travailleur se lève.

¹⁶ Le ministère public a relevé à cet égard dans son avis verbal que des capsules vidéos présentes sur le site Internet de TRAVCO montraient plutôt que les zones de machines et outils étaient balisées et séparées rendant peu probable un contact, même en cas de chute, avec une/un de ces machines ou outils pour un travailleur non affecté à ceux-ci.

41.-

Pour justifier la distinction directe qu'a opérée TRAVCO, celle-ci avance comme suit les exigences professionnelles essentielles et déterminantes qu'elle entend faire valoir (conclusions du 14 mars 2019, p. 32) :

« - Monsieur V. souffre d'épilepsie. Les ateliers de TRAVCO sont jonchés de machines, d'outils, de tables et de chaises. Lors de ses fréquentes crises d'épilepsie, Monsieur V. perd connaissance et s'écroule parfois sur le sol, sans aucune capacité à dévier sa chute s'il se trouve à proximité d'une machine ou d'outils. Ces crises violentes et soudaines constituent une caractéristique déterminée essentielle et déterminante liée à son handicap ;

- L'objectif légitime (et légalement imposé (1), voy. ci-avant) est celui de la sécurité de l'ensemble des travailleurs, et, en particulier, celle de Monsieur V. ;

- La mesure du licenciement est proportionnée puisque, pour rappel, elle fait suite à de nombreux aménagements (d'abord les aménagements généraux se trouvant d'office chez TRAVCO en raison de sa qualité d'entreprise de travail adapté, ensuite les aménagements particuliers relatifs à la situation de Monsieur V.). Monsieur V. même en travaillant dans une entreprise sécurisée au maximum, à temps partiel, assis, à un poste de travail considéré comme ne présentant aucun risque (pièce n°12), a fait une crise violente. Aucun des aménagements ne permettait donc d'éviter les risques et de garantir sa sécurité (qui sont pourtant des obligations légales, voy. ci-avant). »

Pour le Tribunal, contrairement à ce que soutient TRAVCO, la démonstration de pareille justification n'est aucunement évidente. En effet, TRAVCO n'apporte la preuve d'aucun élément sur lesquels s'appuient ses arguments. Ainsi, en dehors de la survenance non contestée le 11 avril 2017 d'une crise d'épilepsie, dont ni la chute ni la « violence » ne sont établies, aucun des éléments soumis à l'appréciation du Tribunal ne vient étayer lesdits arguments, qui apparaissent même plutôt infirmés par l'occupation de Monsieur V. pendant plusieurs années –ce en station debout auprès de machines contrairement à son poste assis à une table à partir du 10 avril 2017– qui, non seulement, est exempte du moindre incident lié à une crise, mais ne dut faire l'objet d'aucune adaptation spécifique du poste de travail tel qu'il ressort de l'échange d'e-mails entre Madame B et Madame FRISON (pièce 2 de TRAVCO).

En conséquence, TRAVCO échoue à faire valoir l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour justifier la distinction directe opérée sur la base du handicap de Monsieur V.

42.-

En conclusion, le Tribunal est contraint de constater qu'une distinction directe a été opérée dans le cadre de la mesure du licenciement de Monsieur V. qui constitue une discrimination directe pour laquelle TRAVCO échoue à valablement faire valoir un quelconque élément de justification prévu par la loi du 10 mai 2007.

b) Le licenciement constituant un refus d'aménagements raisonnables

43.-

Comme exposé ci-avant, la discrimination peut résulter, conformément à l'article 14 de la loi du 10 mai 2007, d'« un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

44.-

Pour UNIA et Monsieur V. le licenciement de ce dernier révélerait le refus d'aménagements raisonnables.

Pour TRAVCO, il est « indéniable que (1) des aménagements raisonnables ont été prévus et sont entrés en vigueur et que (2) ces aménagements consentis ne se sont pas avérés de nature à éviter – ou même à limiter – le risque de crise d'épilepsie. Les motifs de sécurité invoqués par [TRAVCO] sont dès lors réels et pertinents puisqu'elle n'était – de toute évidente – plus capable de garantir la sécurité de Monsieur V. à son poste de travail », TRAVCO ajoutant que tant « des aménagements généraux de l'entreprise que des aménagements personnels liés à ses difficultés propres » ont été mis en place en faveur de Monsieur V. ¹⁷

45.-

Pour le Tribunal, à la lecture des certificats médicaux du 3 mars 2017 et du 8 mai 2017 du Docteur V., neurologue suivant Monsieur V., il peut être considéré que, compte tenu d'une fréquence plus élevée de crises au cours des mois précédents, une demande d'aménagements raisonnables a été formulée, préconisant l'occupation d'un poste de travail assis et sans utilisation de machines dangereuses.

Cette demande a conduit à un accord sur la mise en œuvre d'aménagements raisonnables résumés par Madame P. dans son e-mail du 8 mars 2017 et fixé dans un courrier du 6 avril 2017 de TRAVCO relatif à la mise en œuvre d'un mi-temps médical. Ces aménagements devaient être mis en œuvre à partir du 10 avril 2017 au retour au travail de Monsieur V. après une période d'incapacité de travail prolongée pour atteindre la durée d'un mois (pour justifier la demande d'un mi-temps médical).

Il n'est ni contesté, ni contestable que, Monsieur V. ayant été licencié avec effet immédiat le mercredi 12 avril 2017, jour où il ne travaillait pas selon le nouvel horaire de travail, ces aménagements n'ont été mis en œuvre que le 10 et le 11 avril 2017 jusqu'à ce que Monsieur V. soit emmené par ambulance ce même dernier jour ensuite de sa crise.

¹⁷ Conclusions du 14 mars 2019 de TRAVCO, p. 27.

Pour le Tribunal, c'est à tort et avec précipitation que TRAVCO a considéré que les « *aménagements maximums* » mis en place n'avaient « *pas permis de limiter les risques de crise* » et que, en conséquence, il était devenu impossible de garantir la sécurité de Monsieur V et ses « *conditions de travail (...) pourtant sans danger (...) n'étaient plus appropriées ni ajustables* ».

En effet, d'une part, ces considérations de TRAVCO sont basées sur une finalité erronée qu'elle assigne auxdits aménagements, à savoir de limiter les risques de crise¹⁸ alors que l'objectif d'aménagements raisonnables ne peut consister à faire disparaître les manifestations d'un handicap, mais uniquement à « *permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser* » (article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007), en l'occurrence, dans une relation de travail.

D'autre part, comme déjà relevé ci-avant, TRAVCO manque à établir la mise en péril évidente, « *malgré les aménagements maximums concédés* », de la sécurité de Monsieur V, la seule survenance non contestée d'une crise d'épilepsie le 11 avril 2017 ne pouvant suffire à cet égard, ce d'autant plus en l'absence du moindre élément qui permette d'en considérer une plus grande gravité que pour les autres crises survenues tout au long de son occupation depuis 2014 ou qui permette de révéler l'existence d'une chute (la circonstance que Monsieur V ait été emmené, à la seule initiative de TRAVCO, par ambulance au service des urgences du CHIREC –dont le rapport de sortie ne contribue aucunement à la preuve que doit rapporter TRAVCO– ne constituant pas une preuve des circonstances « hors norme » de la crise du 11 avril 2017).

46.-

Dans ce contexte d'occupation de moins de deux jours entiers dans le cadre des aménagements convenus et sans qu'aucun élément n'étaye la considération que ces aménagements n'étaient pas, voire plus adéquats, le Tribunal est d'avis que le licenciement de Monsieur V doit effectivement être assimilé à un refus d'aménagements raisonnables.

c) *La sanction de la discrimination interdite à l'égard de Monsieur V.*

47.-

Eu égard à la discrimination interdite dont il a fait l'objet, Monsieur V réclame le paiement de l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

48.-

TRAVCO demande pour sa part la réduction de cette indemnité à trois mois de rémunération brute, sur la base de l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 applicable lorsque l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

¹⁸ TRAVCO évoque même dans son courrier du 18 mai 2017 l'objectif de supprimer ces risques (« *Nous avions toutefois dû constater que cette solution ne supprimerait pas les risques* »).

TRAVCO précise à cet égard qu'il eut de toute manière été impossible pour TRAVCO « de réagir d'une autre façon ou d'aménager encore davantage le poste et les conditions de travail de Monsieur V. ... afin de réduire les risques (ce poste étant le moins risqué de toute l'entreprise). Il en va du bon sens et de la prudence élémentaire que de ne pas laisser travailler une personne dans des conditions largement susceptibles de porter atteinte à sa vie » (conclusions du 14 mars 2019, p. 35).

49.-

Pour le Tribunal, TRAVCO ne peut être suivie dans cette demande de réduction de l'indemnité forfaitaire.

En effet, comme déjà relevé à plusieurs reprises ci-avant, TRAVCO manque à établir que Monsieur V. ... était occupé dans des « conditions largement susceptibles de porter atteinte à sa vie » et qu'il eut fallu « aménager encore davantage le poste et [s]es conditions de travail (...) afin de réduire les risques ».

50.-

En conclusion, et en l'absence de contestation de son calcul, TRAVCO doit être condamnée au paiement à Monsieur V. ... de la somme de 11.317,82 € équivalant à 6 mois de rémunération.

Ne pouvant être considérée comme de la rémunération, cette indemnité n'est à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, qu'à partir de la première mise en demeure de la payer dont la preuve est rapportée, à savoir en l'espèce le 13 février 2018 (voir notamment pièce 9 de TRAVCO).

d) Les conséquences de la discrimination interdite vis-à-vis d'UNIA

51.-

UNIA réclame le paiement de 5.000,00 € à titre de réparation du préjudice subi du fait de la discrimination interdite par TRAVCO.

Pour TRAVCO, UNIA n'établit ni une faute, ni un dommage en lien causal avec une faute qu'elle aurait commise. A titre subsidiaire, elle demande de limiter la condamnation à 1,00 € symbolique en raison de l'absence de démonstration de l'étendue du dommage subi.

52.-

Pour le Tribunal, la seule violation de l'obligation légale visée par la loi du 10 mai 2007 de s'abstenir de poser un acte de discrimination interdite, comme cela a été constaté ci-avant par le Tribunal, constitue une faute « objective » au sens de l'article 1382 du Code civil et inévitablement par la même occasion une violation de la mission légalement poursuivie par UNIA.

Cette mission que la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme assigne à UNIA consiste en effet à promouvoir l'égalité des chances et à combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée entre autres sur le handicap.

53.-

Dans le respect de la jurisprudence de la Cour de cassation précitée (arrêt du 11 juin 2013), il peut être considéré que, en portant atteinte à l'objet de son action, cette faute « objective » de TRAVCO a causé un préjudice à UNIA.

54.-

UNIA avance un préjudice qui s'élèverait à 5.000,00 €, faisant valoir qu'il est nécessaire d'apporter une sanction effective à la violation de la loi anti-discrimination, au risque de manquer aux exigences d'une transposition effective de la réglementation européenne à cet égard.

55.-

Le Tribunal ne partage pas cette approche d'UNIA qui laisse entrevoir que la fixation de son préjudice est davantage punitif que réparateur, ce qui n'est évidemment pas l'objet de la mise en cause de la responsabilité aquilienne.

De même, s'il est admis qu'il existe un préjudice dans le chef d'UNIA, dans la détermination de celui-ci, la mission légale notamment de soutien aux victimes de discrimination et de lutte contre celle-ci doit être gardée à l'esprit, de même que le fait que la loi du 10 mai 2007 prévoit un système d'indemnisation des victimes de discrimination.

En l'espèce, compte tenu de ce que :

- UNIA est venu renforcer en la présente cause l'action de Monsieur V qui a obtenu une indemnisation forfaitaire liée à la discrimination, indemnisation qui inclut un aspect dissuasif ;
- UNIA ne fait pas valoir de préjudice moral plus spécifique qui justifierait la hauteur du montant qu'il détermine ;
- TRAVCO, dont le rôle social comme entreprise de travail adapté vise en particulier la lutte contre les discriminations liées au handicap, est déjà amplement sanctionnée pour la discrimination dont l'existence a dû être constatée dans son chef vis-à-vis de Monsieur V ;

le Tribunal considère devoir évaluer ledit préjudice *ex aequo et bono* à 1,00 €.

Cette indemnité n'est à majorer des intérêts légaux, puis judiciaires, qu'à partir de la première demande de payer ces dommages intérêts étant la date de dépôt de la requête en Intervention volontaire d'UNIA, à savoir le 24 septembre 2018.

e) *Considérations conclusives*

56.-

Faisant écho aux remarques complémentaires de TRAVCO dans ses conclusions du 14 mars 2019 et concevant aisément que TRAVCO, ainsi qu'éventuellement d'autres entreprises de travail adapté, prenne de manière frontale les accusations de discrimination dont elle fait l'objet dans la présente cause, il semble utile au Tribunal de préciser que :

- Le constat de l'existence de discrimination sur deux plans (discrimination directe et refus d'aménagements raisonnables) résulte en l'espèce essentiellement de l'absence de preuves apportées par TRAVCO de ses arguments, et en particulier de la réalité du « *danger permanent encouru par Monsieur V. et l'incapacité de TRAVCO à l'en protéger* », de ce que Monsieur V. serait « *une personne incapable de travailler dans un environnement sécurisé* » ou encore « *ne pouvait plus travailler correctement malgré son inaptitude évidente* ». En effet, malgré les évidences affirmées par TRAVCO, celle-ci échoue à établir ces éléments qui, s'ils avaient été dûment établis, auraient le cas échéant pu apporter un autre éclairage sur la situation.
- Loin de jeter les bases, par une lecture extensive de la loi du 10 mai 2007, de l'obligation d'une discrimination positive, le Tribunal s'est, au contraire, tenu dans le constat d'existence de discrimination à une lecture stricte de ladite loi.
- Compte tenu de ce qu'aucune intention de commettre une discrimination n'est requise pour pouvoir constater l'existence de cette dernière, le fait d'être une entreprise de travail adapté –dont il peut légitimement être considéré que, par son action, elle tente plutôt d'indure que de discriminer– ne suffit pas à écarter toute possibilité d'acte de discrimination en son sein.

Par ces précisions, le Tribunal entend abonder dans le sens des paroles d'UNIA à l'audience publique du 24 avril 2019, en insistant sur le fait que le but de la présente cause et du présent jugement n'est aucunement de fustiger les entreprises de travail adapté et les personnes qui y œuvrent au quotidien à permettre à des personnes atteintes d'un handicap de s'insérer tant bien que mal dans une vie professionnelle et donc sociale par la relation de travail qu'elles peuvent y nouer.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

57.-

Monsieur V. réclame le paiement de 7.413,19 € bruts, soit 17 semaines de rémunération, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

2.1. Les dispositions et principes applicables

58.-

Selon l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 »), est un licenciement manifestement déraisonnable : « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Comme indiqué dans le commentaire de cet article, le contrôle par le juge du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur les deux seules questions de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. L'employeur étant dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable, il s'agit d'une appréciation à la marge.

L'article 9 de la même CCT 109 dispose que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulaire avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales. »

Enfin, l'article 10 de la même convention collective de travail n° 109 dispose que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Concernant la preuve à rapporter, il est encore à noter que l'incertitude ou le doute subsistant à la suite de la production d'une preuve devront être retenus au détriment de celui qui a la charge de cette preuve¹⁹ faisant peser sur ce dernier le risque du défaut probatoire.

De même, à défaut d'éléments de preuve suffisants, le Tribunal ne peut évidemment fonder sa décision sur des affirmations unilatérales de celui qui a la charge de la preuve.

¹⁹ Cass., 17 septembre 1999, R.G. C980144F, www.juridat.be.

2.2. Application en l'espèce

59.-

En l'espèce, vu le courrier recommandé du 18 mai 2017 de TRAVCO en réponse à la demande des motifs adressée le 15 mai 2017 par Monsieur V , il n'est pas contestable que les motifs du licenciement ont été communiqués comme prévu à l'article 5 de la CCT 109.

Chaque partie assume dès lors la charge de la preuve de ce qu'elle allègue.

60.-

Le courrier du 18 mai 2017 de TRAVCO communiquant les motifs de licenciement présente comme suit ces motifs :

« Suite à votre courrier du 15 mai 2017, je vous apporte les explications demandées sur les motifs de votre licenciement notifié le 12 avril 2017.

(...)

2.

Comme expliqué dans les différents entretiens dont question ci-dessus, nous sommes arrivés à la conclusion – la direction en concertation avec l'équipe d'encadrement – que nous devons mettre un terme au contrat de travail qui nous liant pour des motifs de sécurité.

Plus précisément, vos pertes régulières de connaissance et chutes dans l'atelier étaient susceptibles de vous mettre en danger ainsi que les autres travailleurs de l'entreprise.

La présence dans l'entreprise de machines et outillages dangereux ne faisait que renforcer nos craintes.

Garant de la sécurité de tous, nous ne pouvions pas continuer à prendre ces risques.

3.

Conscients de ces risques, nous avons eu une réunion avec votre mère dans nos locaux avec l'équipe d'encadrement pour tenter de dégager un début de solution. Nous avons toutefois dû constater que cette solution ne supprimerait pas les risques. Dès le deuxième jour de votre reprise, vous avez en effet à nouveau perdu connaissance et nous avons dû appeler un médecin et une ambulance.

J'espère avoir clarifié ma décision prise dans l'intérêt majeur de la sécurité de tous et la vôtre en premier lieu: »

61.-

Comme il l'a déjà fait ci-avant, le Tribunal constate à cet égard, que TRAVCO ne démontre aucunement concrètement les motifs de sécurité, les pertes régulières de connaissance et chutes dans l'atelier de Monsieur V, que celles-ci étaient susceptibles de le mettre en danger ainsi que les autres travailleurs de l'entreprise et les risques liés à la présence dans l'entreprise de machines et outillages dangereux, soit en résumé, les circonstances concrètes selon lesquelles TRAVCO ne pouvait pas continuer à prendre ces risques.

Les seuls éléments incontestables étant l'évaluation en 2013 des risques (très limités) du poste occupé par Monsieur V , son occupation depuis 2014 au sein de TRAVCO avec le même handicap et donc le même type de crises, l'existence, sans plus, d'une crise le 11 avril 2017 et le fait qu'il a ensuite été emmené, sans plus, au service des urgences du CHIREC qu'il a quitté à 17h30.

Dans ces circonstances, appréciées à la marge, le Tribunal considère que TRAVCO manque à établir qu'un employeur normal et raisonnable placé dans les mêmes seules circonstances établies aurait procédé au licenciement de Monsieur V.

Pour le Tribunal, il est ainsi question d'un licenciement manifestement déraisonnable.

62.-

Le licenciement étant manifestement déraisonnable, Monsieur V, a droit au paiement de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT 109.

Pour le Tribunal, Monsieur V ne justifie pas à suffisance en droit et en fait pour quel motif il y aurait lieu de fixer cette indemnité à un niveau supérieur à 3 semaines de rémunération, la réduction de 17 semaines à 3 semaines de rémunération étant demandée par TRAVCO.

En l'absence de contestation étayée par TRAVCO de la base de calcul expliquée et utilisée par Monsieur V pour la détermination de l'indemnité lui revenant, TRAVCO doit être condamnée au paiement d'une indemnité de 1.308,21 € bruts (étant $[7.413,19 \text{ €} / 17] \times 3$).

Cette indemnité porte intérêt de plein droit à dater de la date du licenciement, soit le 12 avril 2017, s'agissant de rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs Monsieur V y ayant droit à charge de TRAVCO en raison de son engagement.

3. La demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral

63.-

Monsieur V sollicite la condamnation de TRAVCO au paiement de 5.000,00 € nets à titre de réparation du préjudice moral qu'il estime avoir subi par les fautes de TRAVCO consistant en un abus de droit.

3.1. Les dispositions et principes applicables

64.-

La théorie de l'abus de droit trouve son fondement, en matière contractuelle, dans le principe d'exécution de bonne foi des conventions :

« le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci ».²⁰

L'abus suppose que le droit ait été exercé d'une manière dépassant manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et attentive.²¹

Cet abus ne se présume pas, mais suppose que, en l'espèce, le travailleur concerné non seulement établisse l'existence d'une faute dans le chef de, en l'espèce, son employeur mais également un dommage spécifique et un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le travailleur licencié qui se prétend victime d'un abus de droit de licencier doit apporter la preuve certaine que l'acte juridique qu'est la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

65.-

Lorsque la victime de l'abus de droit invoque un préjudice résultant de la perte d'une chance, il faut avoir égard à l'arrêt du 23 octobre 2015 de la Cour de cassation dans lequel elle a rappelé les principes d'évaluation de pareil préjudice : la réparation du dommage subi ne peut consister en l'octroi de l'avantage qu'aurait procuré cette chance si elle était réalisée, mais elle doit être mesurée à la chance perdue.²²

66.-

Le régime de sanction prévu par la convention collective de travail n° 109 n'exclut pas l'application du régime de réparation d'un dommage résultant d'un abus de droit dans le cadre du licenciement.

Il ressort du texte même de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 et du dispositif mis en place par celle-ci qu'elle n'a pas pour effet d'éliminer la faculté de recourir à la théorie de l'abus de droit fondée sur le principe de l'exécution de bonne foi des conventions ou de la théorie de l'abus de droit. Les dommages et intérêts pour abus de droit sanctionnent une faute spécifique et distincte de celle éventuellement commise par l'employeur par le seul fait de la rupture.²³

²⁰ Cass., 19 septembre 1983, *R.C.J.B.*, 1986, p. 282.

²¹ Cass., 10 septembre 1971, *Pas.*, 1972, I, p. 28. Et plus spécifiquement en matière de licenciement : Cass., 12 décembre 2005, R.G. n° S.050035.F, www.juridat.be.

²² Cass., 23 octobre 2015, R.G. n° C.14.0589.F, www.juridat.be.

²³ V. Vannes et L. Dear, « La fin d'une discrimination. Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit », in S. Gilson et P. Vanhaverbeke (coord.), *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, pp. 162 et s. ; L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, p. 388.

En conséquence, contrairement à ce que TRAVCO soutient à titre principal, une demande visant éventuellement le cumul entre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et les dommages et intérêts réparant le préjudice subi par le fait d'un abus de droit n'est pas à rejeter pour cette seule raison, le congé pouvant reposer sur un motif qui est déraisonnable au sens de la convention collective de travail n° 109 et avoir été notifié dans des circonstances inutilement fautives et dommageables constitutives d'abus de droit.²⁴

3.2. Application en l'espèce

67.-

Monsieur V, s'appuie sur les éléments suivants pour justifier l'attitude abusive dans le chef de TRAVCO :

- L'annonce du licenciement s'est faite avec brusquerie, sans que TRAVCO ne prenne la peine de s'assurer que Monsieur V était prévenu de la chose, l'exposant ainsi seul à l'annonce de la décision lorsqu'il s'est rendu au travail le vendredi 14 avril 2017 ;
- Cette brusquerie est aux antipodes de que l'issue de la réunion du 8 mars 2017 pouvait laisser présager sur une poursuite pérenne de la relation de travail à laquelle Monsieur V était très attaché car elle lui permettait de développer une vie sociale, déjà largement entravée par ses handicaps ;
- Il y aurait une disproportion totale entre l'avantage tiré par TRAVCO du licenciement (s'épargner de faire face aux crises, qui ne requéraient pourtant, selon les propos mêmes du neurologue, que peu d'attention et d'efforts) et les inconvénients subis par Monsieur V
- La défense tout à fait excessive opposée par TRAVCO à la question de la discrimination opère encore une stigmatisation inutile et vexatoire, alléguant *in fine* qu'il serait « *inapte* » pour sa propre sécurité » à tout type d'emploi, dès lors qu'une simple chute d'une chaise entraînerait des « *risques* » « *de mort* », que même une entreprise de travail adapté ne souhaiterait pas encourir » ;
- En se prononçant elle-même sur l'aptitude de Monsieur V à supporter les risques de sa fonction, sans même prendre la peine de solliciter l'avis de l'acteur spécialisé (et exclusif) de la question, le conseiller en prévention-médecin du travail, TRAVCO aurait fait perdre une chance à Monsieur V de voir examiner sa situation sereinement par un spécialiste de la question, sur la base de l'ensemble des données médicales exactes, et de faire infléchir la position de TRAVCO quant au prétendu « *risque vital* » qu'un travail assis au collage d'étiquettes lui ferait courir.

Monsieur V considère que cette attitude abusive de TRAVCO a généré un dommage moral spécifique important évalué à 5.000,00 € nets.

²⁴ V. Vannes et L. Dear, *La rupture abusive du contrat de travail : théorie et application*, 2011, pp. 307 et s.

68.-

Contestant ces considérations, TRAVCO fait valoir que :

- Sa décision de licenciement prise le 12 avril 2017 aurait été prise par tout employeur normalement prudent et diligent qui doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs (article 20, 2°, de la loi du 3 juillet 1978) et mettre en application les principes généraux de prévention des risques (article 5 de la loi du 4 août 1996) ;
- Monsieur V. ne démontre ni la faute dans le chef de TRAVCO, ni le dommage réellement subi, ni encore le lien causal ;
- Monsieur V. a pu travailler auprès de TRAVCO car celle-ci est justement une entreprise de travail adapté et parce qu'elle a mis en place nombre d'aménagements plus que raisonnables pour que leur relation professionnelle se poursuive au maximum ;
- Une rupture du contrat de travail pour force majeure aurait pu intervenir à ce stade, étant un « *stade auquel aucun nouvel aménagement n'était plus envisageable compte tenu de la réduction du temps de travail et du transfert de Monsieur V. au poste le moins risqué de l'entreprise* » ;
- Il ne pourrait être reproché à TRAVCO d'avoir mis un terme à la relation de travail lorsque celle-ci représentait un danger réel pour la santé de Monsieur V.
- Si une certaine déception peut se concevoir, Monsieur V. ne pourrait toutefois être indemnisé pour cette raison, TRAVCO n'ayant pris que la décision qui s'imposait en raison des risques évidents encourus par ce dernier.

A titre infiniment subsidiaire, TRAVCO demande de réduire les dommages et intérêts à 1,00 € symbolique dès lors que Monsieur V. ne démontre pas l'étendue de son dommage.

69.-

Pour le Tribunal :

- Il n'est pas contesté, ni contestable que Monsieur V. a pris connaissance, seul, de son licenciement, avant la réception du courrier de licenciement, en se rendant le vendredi 14 avril 2017 (ne travaillant ni les mercredis, ni les jeudis selon le nouvel horaire mis en place à partir du 10 avril 2017) à son lieu de travail.

Une telle annonce de licenciement, après que Monsieur V. ait dû quitter son lieu de travail par ambulance suite de sa crise du 11 avril 2017, et sans aucune autre précaution peut effectivement être considérée comme brusque et inutilement blessante.

- Tel que relevé dans l'examen ci-avant de la discrimination, il n'est aucunement démontré par TRAVCO qu'aucun nouvel aménagement n'était plus envisageable pour permettre de maintenir l'occupation de Monsieur V., ce notamment en l'absence d'éléments objectifs sur la gravité ou le caractère hors norme de l'ultime crise survenue le 11 avril 2014 qui permettraient de la distinguer de maintes autres crises qu'a connues Monsieur V. sur son lieu de travail.

- Tel qu'également relevé ci-avant, les obligations de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs et de mettre en application les principes généraux de prévention des risques ne permettent aucunement de justifier la pertinence du licenciement de Monsieur V

Au contraire, si TRAVCO avait voulu invoquer ses obligations résultant de l'application des dispositions légales en matière de bien-être dans l'exécution du travail, elle eut dû s'appuyer sur l'intervention du conseiller en prévention-médecin du travail, seul habilité à intervenir dans pareil cadre.

C'est donc à juste titre que Monsieur V. relève que TRAVCO s'est affranchie, à tort, d'une telle intervention du conseiller en prévention-médecin du travail pour se prononcer sur son (in)aptitude à continuer à exercer son travail dans des conditions de sécurité et de bien-être acceptables.

- TRAVCO affirme que, par humanité, elle a préféré licencier Monsieur V moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération alors qu'elle aurait pu faire mettre fin au contrat de travail pour force majeure. Pourtant, pareille affirmation relative à l'existence d'une force majeure (fondée sur les risques vitaux encourus Monsieur V en continuant à travailler dans sa nouvelle fonction), n'est étayée par aucun élément. Au contraire, l'existence d'une force majeure empêchant Monsieur V. d'encore travailler au sein de TRAVCO, en tant qu'entreprise de travail adapté, est largement infirmée par les certificats médicaux produits par Monsieur V. de même que par l'historique de son occupation au sein de TRAVCO sans qu'aucun incident lié à son handicap ne soit relevé.
- Par la précipitation avec laquelle TRAVCO a agi pour mettre fin au contrat de travail de Monsieur V. sans qu'aucun signe objectif de nécessité d'action urgente ne soit rapporté, celle-ci a effectivement empêché que, si tel était sa conviction, la situation de Monsieur V. soit examinée par les acteurs désignés légalement pour ce faire dans le cadre de la rupture du contrat de travail pour force majeure ou dans le cadre de la loi du 4 août 1996.

Ce faisant, Monsieur V. a effectivement perdu une chance de voir examiner son dossier en toute sérénité par des acteurs ayant le recul nécessaire par rapport à de telles situations.

Ces éléments pris ensemble doivent être considérés comme la manifestation d'une attitude abusive qui a effectivement causé un préjudice dans le chef de Monsieur V

Ce préjudice peut raisonnablement être évalué *ex aequo et bono* à 500,00 € nets. Il donne dès lors lieu à la condamnation de TRAVCO au paiement de dommages et intérêts à hauteur de cette somme.

Cette indemnité donne lieu à des intérêts légaux à calculer à partir de la première mise en demeure de la payer consistant en la requête introductive d'instance du 9 avril 2018.

4. La délivrance des documents sociaux

70.-

Monsieur V demande la condamnation de TRAVCO à la délivrance d'une fiche de paie et d'une fiche fiscale relatives aux condamnations brutes à intervenir. En l'absence de la moindre contestation de TRAVCO de cette demande, il doit y être fait droit.

En revanche, le Tribunal ne perçoit pas dans l'attitude de TRAVCO le moindre indice qui présagerait de ce que TRAVCO se déroberait à pareille délivrance. Il n'est en conséquence pas nécessaire d'assortir la condamnation à la délivrance des documents demandés d'une astreinte.

5. Les dépens

71.-

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

A cet égard, dans le cas d'une intervention volontaire « agressive », c'est-à-dire visant la condamnation d'une des parties initialement en cause, il existe également un lien d'instance entre le défendeur de cette demande et l'intervenant volontaire²⁵. Concernant ce lien d'instance, les dépens, et donc l'indemnité de procédure, seront fixés sur la base de la demande en intervention volontaire.

72.-

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens – et donc entre autres les indemnités de procédure – si les parties succombent sur quelque chef.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009²⁶, la Cour de cassation a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil mais d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties.

²⁵ Bruxelles, 17 décembre 2008, *J.L.M.B.*, 2009, p. 1850.

²⁶ *J.T.*, 2010, p. 453.

La compensation des dépens est donc possible en cas de défaites « croisées » ou « respectives », lorsqu'aucune des parties n'obtient totalement gain de cause.

73.-

En l'espèce, Monsieur V obtient gain de cause sur l'ensemble de ses demandes, mais uniquement partiellement.

Le montant de base de l'indemnité de procédure applicable à ses demandes s'élève effectivement à 2.400,00 €. Il doit également être tenu compte de la contribution de 20,00 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Dans ce contexte, le Tribunal considère pouvoir compenser les dépens en répartissant les dépens comme suit :

- 3/4 des dépens de Monsieur V (liquidés à 2.420,00 €) à charge de TRAVCO, soit 1.815,00 € ;
- 1/4 des dépens de TRAVCO (liquidés à 2.400,00 €) à charge de Monsieur V, soit 600 €.

Cela représente après compensation 1.215,00 € dus par TRAVCO à Monsieur VANRILLAER.

74.-

Concernant UNIA, celui-ci obtient gain de cause sur sa seule demande, mais limitée à 1,00 €.

Dans ce contexte, le Tribunal considère pouvoir compenser les dépens en délaissant à UNIA et à TRAVCO leurs propres dépens.

6. L'exécution provisoire

75.-

En vertu de l'article 1397 nouveau du Code judiciaire applicable à la présente procédure, les jugements définitifs contradictoires sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie.

En l'absence de demande de TRAVCO de s'écarter de ce principe, le Tribunal décide qu'il n'y a effectivement pas lieu d'y déroger.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant après un débat contradictoire,

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

Déclare les demandes de Monsieur V. et UNIA recevables et partiellement fondées comme déterminé ci-après,

Condamne TRAVCO au paiement à Monsieur V. les sommes de :

- **11.317,82 € bruts à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 13 février 2018, jusqu'à entier paiement,**
- **1.308,21 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 12 avril 2017, jusqu'à entier paiement,**
- **500,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 9 avril 2018, jusqu'à entier paiement,**

Condamne TRAVCO à délivrer à Monsieur V. une fiche de paie et une fiche fiscale relatives aux sommes brutes dues en application du présent jugement,

Condamne TRAVCO au paiement à UNIA de 1,00 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 24 septembre 2018, jusqu'à entier paiement,

Condamne après compensation des dépens TRAVCO au paiement à Monsieur V. de 1.215,00 € à ce titre,

Compense les dépens de TRAVCO et UNIA en leur délaissant chacun leurs propres dépens,

Dit pour droit que le présent jugement est exécutoire par provision, malgré appel, et sans garantie.

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

Vincent VANDENKERCKHOVE,
Annick HELLEBUYCK,
Xavier MARTIN,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique extraordinaire du 02 AOUT 2019 à laquelle était présent :

Vincent VANDENKERCKHOVE, Juge,
assisté par Mariline ARGANO, Greffier.

Greffier,

Juges sociaux

Juge,

M. ARGANO

A. HELLEBUYCK & X. MARTIN

V. VANDENKERCKHOVE