

Expédition

Numéro du répertoire
2021 /
Date du prononcé
27 avril 2021
Numéro du rôle
2018/AB/555
Décision dont appel
16/11786/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL – contrats de travail – employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur B. C.,
partie appelante,
comparaissant en personne et assisté de Maître

contre

LE DUCROIRE, anciennement l'OFFICE NATIONAL DU DUCROIRE, B.C.E. n° 0203.286.759,
dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Montoyer, 3,
partie intimée,
représenté par Maître

★

★ ★

Le présent arrêt est rendu en application notamment de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15.6.1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 ;
- la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail ;
- la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

I. Indications de procédure

1. La Cour a pris connaissance des pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête d'appel, reçue le 20.6.2018 au greffe de la Cour, dirigée contre le jugement rendu le 26.3.2018 par la 2^{ème} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, ainsi que le dossier constitué par le tribunal (R.G. n° 16/11786/A) ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, rendue le 5.9.2018, telle que réaménagée du commun accord des parties ;
- les dernières conclusions de chaque partie ;
- le dossier inventorié de pièces de chaque partie ;
- l'avis écrit du Ministère public, déposé à l'audience publique du 2.3.2021 ;
- les répliques de chaque partie à cet avis.

2. La cause a été plaidée à l'audience publique du 2.3.2021. A l'issue des plaidoiries, Monsieur _____, Avocat général f.f., a déposé un avis écrit, qui a été communiqué immédiatement aux parties. Un calendrier fixant la date des répliques des parties a été fixé. Les débats ont été clos.

3. Les parties ont répliqué à l'avis écrit du Ministère public le 16.3.2021, soit dans le délai imparti. La cause a ensuite été prise en délibéré.

II. Faits et antécédents

4. Le DUCROIRE est une entreprise d'assurance-crédit. Il relève de la commission paritaire n° 325 pour les institutions publiques de crédit (ci-après « C.P. n° 325 »).

5. Le 8.6.2009, le DUCROIRE engage Monsieur B. C. en qualité d' « *attaché (grade 11)* » à temps plein dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée. Monsieur B. C. entre en service le 4.1.2010.

6. Différents avenants au contrat de travail sont conclus et Monsieur B. C. exerce la fonction d'« *actuary reinsurance* » à partir du 1.10.2010. A ce titre, Monsieur B. C. est notamment responsable de la partie technique de la réassurance et de la structuration de l'information nécessaire pour effectuer les analyses de risques, via des outils informatiques. Son supérieur hiérarchique est Monsieur P. B., *Group Chief Reinsurance Officer*.

7. Par courrier du 4.1.2016 remis le jour même, le DUCROIRE, en la personne de Madame M. H., *Group Human Resources Manager*, informe Monsieur B. C. de ce qu'il envisage de

mettre fin à son contrat de travail « *en raison de [ses] carences professionnelles* », l'invite à un entretien en présence de Monsieur P. B., fixé le 8.1.2016 à 15h30, et lui précise qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical de son choix. Est joint à ce courrier « *l'avertissement* » daté du 4.1.2016 établi par Monsieur P. B., qui reprend différents reproches et cible, en conclusion, un manque de fiabilité dans le travail, nécessitant en permanence que celui-ci soit vérifié et corrigé.

8. Par mention manuscrite apposée le 4.1.2016 sur le double du courrier précité, Monsieur B. C. accuse réception de celui-ci. Il indique ne pas souhaiter l'assistance d'un délégué syndical.

9. Le 8.1.2016 en matinée, aurait eu lieu un premier entretien, en présence de Monsieur B. C., Madame M. H. et Monsieur P. B., ce que Monsieur B. C. conteste, à tout le moins le fait que Madame M. H. y ait été présente.

10. Le 8.1.2016 à 16h00, a lieu l'entretien fixé originairement à 15h30, en présence de Monsieur B. C., Madame M. H. et Monsieur P. B.

11. Par courrier daté du 8.1.2016 remis lors de cet entretien et envoyé par recommandé, le DUCROIRE notifie à Monsieur B. C. son licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois et 12 semaines de rémunération. Ce courrier est rédigé comme suit :

« Monsieur B. C.,

Je me réfère à la lettre portant la référence LET201601-BCOL qui vous a été remise le 4 janvier dernier, reprenant les carences professionnelles qui vous sont reprochées, ainsi qu'à l'entretien qui a été organisé ce jour en présence de Monsieur P. B., Group Chief Reinsurance Officer et moi-même.

Ce mercredi 6 janvier 2016, lors d'une réunion avec Monsieur P. B., vous vous êtes engagé, entre autres, à produire des analyses correctes dans le futur.

Ce matin, vous avez eu une nouvelle entrevue avec Monsieur P. B. lors de laquelle vous avez demandé de revoir notre position afin de vous permettre de démontrer que vous alliez vous améliorer.

Durant ces entretiens, vous nous avez fait part d'éléments de démotivation en votre chef et vous avez reconnu avoir remis des travaux non vérifiés.

Ce midi, lors d'un entretien avec Monsieur P. B. et moi-même, vous avez réitéré ces différents éléments.

Après ces différentes discussions et après concertation, nous devons constater que la confiance indispensable dans les travaux que vous réalisez et dans la fonction que vous occupez, n'est plus présente, ni chez Monsieur P. B., ni chez les membres de l'équipe.

Etant donné que la confiance est ébranlée, nous avons pris la décision de mettre fin à votre contrat de travail et ce, avec effet immédiat à partir d'aujourd'hui, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 4 mois et 12 semaines. Cette décision est motivée par les carences professionnelles mentionnées dans la lettre portant la référence LET201601-BCOL, évoquée ci-dessus.

Suite à cette décision de mettre un terme au contrat de travail, nous avons prévu à votre attention une procédure de reclassement professionnel (outplacement).

Notre choix s'est porté sur [...].

Enfin, il vous est demandé de restituer immédiatement tous les effets appartenant à l'entreprise qui seraient encore en votre possession.

Veuillez agréer [...] ».

12. Par courrier du 24.2.2016, Monsieur B. C. conteste, par la voie de son conseil, son licenciement, dont il dénonce le caractère discriminatoire, et formule différentes prétentions. Le DUCROIRE y répond par un courrier de son conseil du 31.3.2016, aux termes duquel il rejette les prétentions de Monsieur B. C. et confirme sa position.

13. Par requête du 4.11.2016, Monsieur B. C. assigne le DUCROIRE devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles en vue de l'entendre condamner à lui payer :

- 128.395,18 € à titre d'indemnité de protection prévue par la C.C.T. du 26.10.2015 conclue au sein de la commission paritaire des institutions de crédit ;
- 85.596,79 € à titre d'indemnité de protection prévue par la loi du 10.5.2007 ;
- 165,41 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis ;
- les intérêts moratoires et judiciaires au taux légal ;
- les dépens, liquidés à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure.

14. Par jugement du 26.3.2018, le tribunal déclare les demandes de Monsieur B. C. recevables et très partiellement fondées, condamne le DUCROIRE à payer à Monsieur B. C. la somme de 149,51 € bruts à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts, déboute ce dernier du surplus de ses demandes, déclare le jugement exécutoire par provision, délaisse au DUCROIRE ses propres dépens et le condamne à ceux de Monsieur B. C. fixés à la somme de 180 € à titre d'indemnité de procédure.

15. Par requête du 20.6.2018, Monsieur B. C. fait appel du jugement du 26.3.2018. Il s'agit du jugement entrepris.

III. Objet de l'appel et demandes

16. Monsieur B. C. demande à la Cour de condamner le DUCROIRE à lui payer

- 128.395,18 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi prévue par la par la C.C.T. du 26.10.2015 conclue au sein de la commission paritaire des institutions de crédit ;
- 85.596,79 € à titre d'indemnité de protection prévue par la loi du 10.5.2007 ;
- les intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes au taux légal depuis le 8.1.2016 et jusqu'à complet paiement ;
- les entiers dépens d'instance et d'appel, liquidés à 6.000 € par instance à titre d'indemnité de procédure (montant de base).

17. Le DUCROIRE demande à la Cour de déclarer l'appel si recevable non fondé, de confirmer le jugement dont appel et de débouter Monsieur B. C. de ses demandes.

18. Subsidiairement, le DUCROIRE demande à la Cour de limiter l'indemnité pour discrimination à 3 mois de rémunération brute et, en toute hypothèse, de condamner

Monsieur B. C. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 6.000 € ou, subsidiairement et plus subsidiairement, la compensation des dépens ou leur proratisation au regard de l'éventuelle condamnation du DUCROIRE.

IV. Examen de l'appel

4.1. *Indemnité de sécurité d'emploi*

19. Monsieur B. C. estime que le DUCROIRE n'a pas respecté la procédure de licenciement prévue au niveau sectoriel. Il réclame, tenant compte de son ancienneté, l'indemnité forfaitaire de neuf mois, sanctionnant le non-respect de cette procédure.

20. La convention collective de travail du 26.10.2015 relative à l'accord sectoriel 2015-2016, conclue au sein de la C.P. n° 325, (ci-après la C.C.T. du 26.10.2015), prévoit, sous son article 5, ce qui suit :

« Les IPC affirment leur intention de poursuivre leur politique traditionnelle en matière de sécurité de l'emploi. Au cas où l'employeur envisage de licencier un travailleur qui a été en service durant au moins un an auprès de cet employeur, pour des raisons en relation avec l'exécution du contrat de travail, la procédure suivante est d'application.

L'employeur informe par écrit le travailleur des manquements disciplinaires ou professionnels qui, soit une fois, soit par répétition ou en cas de non-amélioration ou d'une combinaison avec d'autres éléments, peuvent conduire à un licenciement. Ces notifications font partie du dossier de licenciement, avec les faits constatés par écrit et les pièces probantes directes étayant ces faits.

Lorsque, dans le cadre de cette procédure, l'employeur envisage de licencier un travailleur, visé au deuxième alinéa de cet article, pour des raisons autres qu'une faute grave, il convoque par écrit le travailleur à un entretien qui doit avoir lieu dans les trois à cinq jours ouvrables, le samedi excepté. Il remet au travailleur une copie de la convocation destinée au délégué syndical de son choix, en vue de se faire assister par celui-ci lors de l'entretien.

Le travailleur qui fait l'objet de cette procédure reçoit le dossier de licenciement en même temps que la convocation.

La décision définitive de l'employeur sera communiquée dans un délai de trois jours ouvrables, le samedi excepté, suivant cet entretien ou la date prévue pour cet entretien lorsque le travailleur ne s'est pas présenté.

En cas de décision de licenciement, le travailleur licencié reçoit la motivation écrite du licenciement.

Avant notification au travailleur intéressé, l'employeur donne en tout cas connaissance à la délégation syndicale des résiliations de contrat envisagées et de leur motivation, selon les modalités existantes ou à convenir au sein de chaque IPC.

Les dispositions de la présente procédure seront transposées dans les règlements existant dans les entreprises.

Les conflits concernant le respect de cette procédure sont soumis à la Commission paritaire.

Le non-respect de la procédure décrite à cet article mène au paiement, en supplément de l'indemnité de préavis calculée conformément aux dispositions légales applicables ou aux dispositions convenues au niveau d'une entreprise du secteur, d'une indemnité forfaitaire égale à 6 ou 9 mois de rémunération selon que l'ancienneté du travailleur est située entre 1 et 5 ans ou dépasse les 5 ans. »

21. Monsieur B. C. a été licencié pour des raisons en relation avec l'exécution du contrat de travail, en particulier des manquements professionnels au sens de l'article 5, al. 2 et 3 susvisé (ceux-ci fussent-ils contestés), de sorte que le DUCROIRE était tenu de respecter la procédure prévue sous cet article, ce qu'il ne conteste pas.

22. Les dispositions de la procédure décrite à l'article 5 de la C.C.T. du 26.10.2015 n'ont, selon les précisions fournies par le DUCROIRE dans le cadre des plaidoiries (sur interpellation de la Cour), fait l'objet d'aucune transposition dans les règlements existant au niveau de l'entreprise.

23. La procédure décrite à l'article 5 de la C.C.T. du 26.10.2015 comprend quatre étapes, le respect de chacune conditionnant celui de la procédure de licenciement prévue au niveau sectoriel. Cette lecture est effectivement la seule compatible avec la finalité de la convention qui vise à garantir la sécurité d'emploi.

24. Ces étapes sont : la notification des manquements professionnels au travailleur, sa convocation écrite à un entretien à fixer dans le délai prévu (avec remise du dossier de licenciement), la notification de la décision définitive et l'information de la délégation syndicale avant la notification au travailleur.

25. Le choix de Monsieur B. C. de ne pas se faire assister d'un délégué syndical pour l'entretien du 8.1.2016 ne dispense pas le DUCROIRE du respect de l'ensemble des étapes de la procédure décrite à l'article 5 de la C.C.T. du 26.10.2015.

26. L'existence d'une procédure de sécurité d'emploi impose du reste à l'employeur des obligations purement formelles mais également des obligations quant au respect de l'esprit de la procédure de licenciement mise en place. L'employeur a l'obligation d'agir de façon à permettre que l'effet utile de la procédure soit atteint.

27. Sur le plan probatoire, il est rappelé qu'en l'absence d'indication contraire dans la C.C.T. du 26.10.2015 (l'article 5 ne contient pas de disposition spécifique réglant la charge de la preuve), ce sont les règles de droit commun, déposées aux articles 8.4. du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, qui régissent la charge de la preuve.

28. En l'espèce, le respect de la dernière étape, en l'occurrence l'information de la délégation syndicale, est (entre autres) contesté et n'est pas démontré en l'état du dossier présenté, qui ne contient sur ce point que la seule attestation établie le 27.9.2017 par Madame M. H., *Group Human Resources Manager*.

29. Une attestation écrite conforme aux exigences des articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, comme c'est le cas en l'espèce, constitue une forme écrite de témoignage, de sorte que les règles relatives à la preuve testimoniale lui sont applicables. La preuve

testimoniale n'a pas de force probante légale et il revient au juge d'en apprécier souverainement la valeur probante.

30. L'attestation susvisée de Madame M. H. n'est pas, à l'estime de la Cour, (suffisamment) probante, dès lors que :

- L'attestation est établie par la personne précisément en charge au sein du DUCROIRE du processus de licenciement, responsable de son bon déroulement et investie du pouvoir de licencier, dont l'impartialité est à tout le moins discutable tenant compte de l'intérêt direct qu'elle peut nourrir à conforter la thèse du DUCROIRE.
- Il ne ressort en tout état de cause pas de cette attestation, sauf à méconnaître la foi due aux actes, que les délégués syndicaux ont effectivement, avant notification à Monsieur B. C., été informés du licenciement envisagé et de sa motivation, mais seulement qu'en date du 4.1.2016, Madame M. H. avait cette intention (formulée du reste au conditionnel).
- Cette attestation n'est pas autrement, utilement, corroborée : aucun élément ou pièce probante, tel que par exemple une attestation de la délégation syndicale concernée, n'est produite qui permette de constater le respect de cette étape de la procédure sectorielle, pas même de ce qu'une communication orale conforme au prescrit sectoriel ait été donnée, ni à qui elle l'aurait été.

31. L'absence de recours devant la commission paritaire est sans incidence. Il ne démontre pas par lui-même le respect de la procédure décrite à l'article 5 de la C.C.T. du 26.10.2015.

32. En conclusion, le respect de la procédure décrite à l'article 5 de la C.C.T. du 26.10.2015 n'est pas établi. L'indemnité forfaitaire prévue sous le dernier alinéa de cet article est due.

33. Le décompte de cette indemnité, en particulier la durée couverte et l'assiette de calcul, n'est pas contesté. Il apparaît correct et est retenu.

4.2. Indemnité de protection pour discrimination

34. Monsieur B. C. s'estime victime d'une discrimination interdite par la loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après la loi du 10.5.2007). Il réclame l'indemnisation forfaitaire de six mois réparant le dommage matériel et moral subi du fait d'une telle discrimination, prévue sous l'article 18, § 2, 2°, de cette loi.

35. Monsieur B. C. dénonce en l'espèce deux formes de discrimination : une discrimination directe fondée sur le handicap et l'état de santé actuel et futur et, subsidiairement, un refus de mettre en œuvre des aménagements raisonnables.

36. La loi du 10.5.2007 transpose en droit belge la directive 2000/78 du Conseil du 27.11.2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

37. La loi du 10.5.2007 s'applique à la relation de travail, notamment en ce qui concerne les dispositions pratiques en matière de rupture des relations de travail¹.

38. Dans les domaines qui relèvent de son champ d'application, la loi interdit toute distinction directe, fondée sur la base de critères protégés qu'elle énumère, qui ne peut être justifiée conformément à la loi². Parmi ces critères, figurent l'état de santé actuel ou futur et le handicap.

39. Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap et l'état de santé actuel ou futur, 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 comparable³.

40. 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, ce dont il n'est question 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-ci⁴.
- l'état de santé actuel ou futur peut être objectivement justifiée par un but légitime pour autant que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires⁵.

41. La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des

¹ Article 5, § 1^{er}, 5° et 5, § 2, 3° de la loi du 10.5.2007.

² Articles 4, 7° et 4° et 14 de la loi du 10.5.2007.

³ Article 4, 6° de la loi du 10.5.2007.

⁴ Article 8, § 1 et 8 § 2 de la loi du 10.5.2007.

⁵ Article 7 de la loi du 10.5.2007.

critères protégés, en l'occurrence le handicap et l'état de santé actuel ou futur, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination⁶.

42. La personne qui s'estime victime d'une discrimination a la charge de prouver, et non seulement d'alléguer, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Cette exigence est de jurisprudence constante.

43. Sur la notion de handicap, que ni la directive n° 2000/78 ni la loi du 10.5.2007 ne définissent, il est enfin précisé ce qui suit :

- Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union européenne, 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 avec les autres travailleurs* »⁷. La limitation dont question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date de l'acte réputé discriminatoire.
- Cette notion de handicap ne recouvre donc pas l'ensemble des situations de handicap au sens strictement médical, mais uniquement le handicap (quelle que soit son origine) qui entraîne une limitation faisant obstacle à l'accès ou au maintien de l'emploi, ou affectant les conditions de travail⁸.

44. En l'espèce, Monsieur B. C. soutient avoir été licencié en raison de son handicap, critère sur lequel il focalise l'essentiel de son argumentation, dès lors que les divers symptômes de la maladie de Steinert dont il souffre ont constitué un obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle, et en raison de son état de santé, dont le DUCROIRE était informé ou qu'il ne pouvait ignorer.

45. Monsieur B. C. souffre de la maladie de Steinert, diagnostiquée en 2000. C'est une réalité, à l'origine de souffrances dans son chef, qui n'est ici nullement remise en cause.

46. Pour établir l'existence d'un handicap au sens de la loi du 10.5.2007 et de la réglementation européenne, il ne suffit cependant pas d'évoquer la symptomatologie présentée par Monsieur COLLIGON du fait de sa maladie, mais bien d'établir l'existence

⁶ Article 28, § 1^{er}, de la loi du 10.5.2007.

⁷ C.J.U.E., 11.4.2013, HK Danmark, affaire C-335/11 et C-337/11, spéc. points 38 et 39, *J.T.T.*, 2013, 297.

⁸ v. en ce sens, M. SCHMITT, « Jurisprudence récente de la CJUE relative au principe de non-discrimination entre les travailleurs », *L'Observateur de Bruxelles*, n°101, juillet 2015, 24, n° 13.

d'une limitation qui en résulte sur sa participation à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

47. Or, il n'est pas établi, en l'état du dossier présenté, que Monsieur B. C. est porteur d'un handicap au sens de la loi du 10.5.2007 et de la réglementation européenne, à la date de l'acte réputé discriminatoire, en l'occurrence le licenciement intervenu le 8.1.2016. Cette conclusion est fondée sur les éléments suivants :

- Aucun élément du dossier n'objective le fait que la pleine participation de Monsieur B. C. à la vie professionnelle se soit trouvée durant son occupation sérieusement et durablement affectée du fait des atteintes dont il souffre en raison de la maladie de Steinert, notamment tenant compte de la nature de ses fonctions (actuaire) et des capacités qu'elle requiert. L'examen des trois rapports médicaux produits, dont deux sont largement postérieurs au licenciement, n'est pas contributif à cet égard, la Cour n'y retrouvant pas que Monsieur B. C. aurait été effectivement concrètement gêné dans l'exercice de sa fonction d'actuaire au sein du DUCROIRE.
- Il ne ressort pas davantage du dossier présenté que Monsieur B. C. ait évoqué, au cours de la relation de travail, ni même des entretiens ayant précédé le licenciement, une quelconque gêne ou difficulté à exercer son activité professionnelle. La situation de handicap est évoquée pour la première fois après le licenciement dans le courrier de contestation du 24.2.2016 de son conseil.
- Monsieur B. C., qui est titulaire de deux licences universitaires, en économie appliquée et en actuariat, a, au contraire, expressément admis, en instance, que sa maladie ne l'avait jamais intellectuellement empêché d'exercer normalement ses fonctions⁹. Il n'a pas évoqué de gêne ou d'entrave à l'exercice de celles-ci.
- Le très faible absentéisme au travail de Monsieur B. C.N, qui comptabilise 14 jours de congé maladie en six ans d'occupation (dont on ne sait pas si ils avaient une raison médicale) ne permet pas davantage d'établir l'existence d'une entrave du fait de la maladie de Steinert affectant la capacité de travail et de participation à la vie professionnelle.

48. Il n'apparaît, pour le surplus, d'aucun des éléments du dossier que l'état de santé soit à la base de la décision de licencier, ou à tout le moins cela n'est pas démontré. Le licenciement est du reste fondé sur des carences professionnelles, révélées à l'occasion de plusieurs incidents suffisamment avérés et à propos desquels Monsieur B. C. a admis, en

⁹ v. jugement dont appel, p. 15, n° 30.

instance, avoir manqué de vigilance et de précaution¹⁰.

49. Pour autant que de besoin, il est relevé que le paiement d'une surprime dans le cadre de l'assurance de groupe est sans incidence, dès lors que le calcul d'une prime d'assurance est multifactoriel et fondé sur des données couvertes par le secret médical.

50. Il suit de ce qui précède que Monsieur B. C. n'établit pas, en l'état du dossier présenté, de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un handicap ou l'état de santé actuel ou futur. Le mécanisme de renversement de la charge de la preuve prévu à l'article 28, § 1^{er}, précité ne s'en trouve pas déclenché.

51. Subsidiairement, Monsieur B. C. dénonce une discrimination résultant du refus du DUCROIRE de mettre en œuvre des aménagements raisonnables.

52. Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une forme de discrimination interdite par la loi du 10.5.2007¹¹.

53. Les aménagements raisonnables visent les 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 la loi est d'application, en l'occurrence les relations de travail, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.

54. 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, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée.

55. Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, le mécanisme probatoire décrit ci-dessus (v. *supra*, n° 41 et 42) 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 constitue une charge disproportionnée¹².

56. L'existence d'un handicap au sens de la loi du 10.5.2007 et de la réglementation européenne n'est, ainsi que dit ci-dessus (v. *supra*, n° 47), pas établie. Il n'est, pour le surplus, pas davantage établi qu'une demande d'aménagement raisonnable ait été exprimée ou, à tout le moins, cela n'est pas démontré.

¹⁰ v. jugement dont appel, p. 17, n° 34.

¹¹ Articles 14 et 3 de la loi du 10.5.2007.

¹² J. F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », in *Le maintien au travail des travailleurs devenus partiellement inaptes*, coord ; M. DAVAGE, Anthemis, 2013, 57.

57. Aucune indemnité pour discrimination n'est due.

58. Eu égard à l'enjeu du litige, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 6.000 € par instance.

59. Monsieur B. C. succombe sur sa demande d'indemnité pour discrimination, le DUCROIRE succombe concernant la demande d'indemnité de sécurité d'emploi. Les dépens seront compensés comme dit au dispositif du présent arrêt.

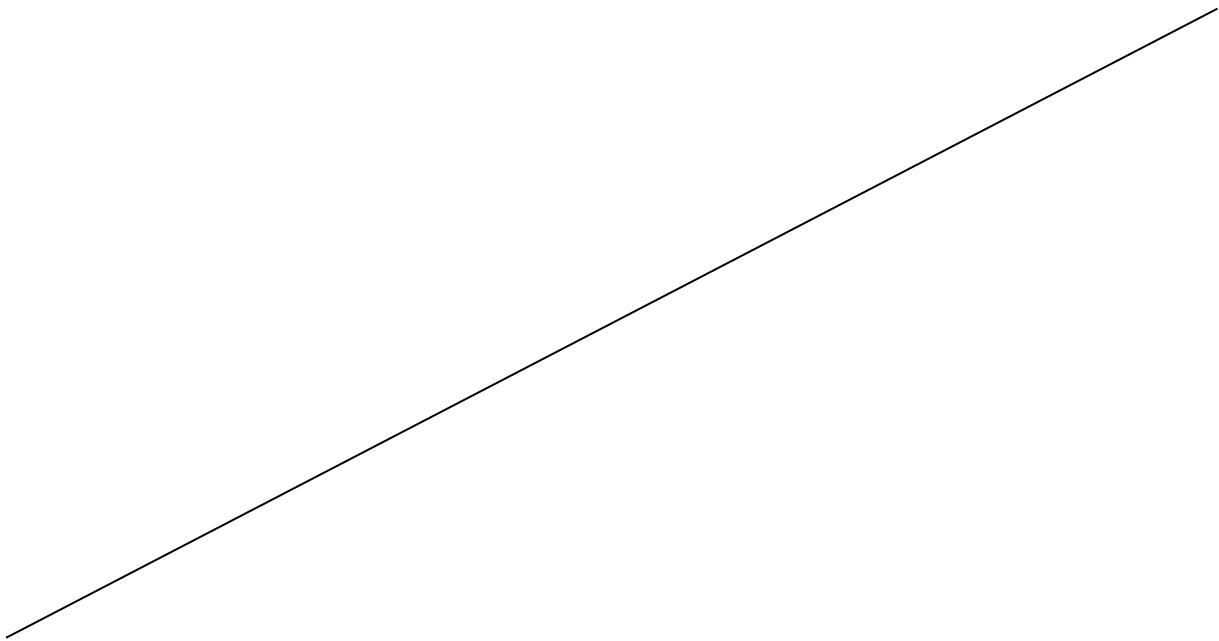
**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Condamne le DUCROIRE à payer à Monsieur B. C. la somme de 128.395,18 € à titre d'indemnité de sécurité d'emploi sectorielle, majorée des intérêts à calculer au taux légal à dater du 8.1.2016 ;

Déboute Monsieur B. C. pour le surplus ;

Condamne le DUCROIRE aux dépens, liquidés à 3.600 € par instance à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.



, conseiller,
, greffier