

Expédition

Numéro du répertoire

2021 /

Date du prononcé

06 juillet 2021

Numéro du rôle

2018/AB/551

Décision dont appel

16/2/A 16/578/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'employé

Bien-être au travail

Travailleur en incapacité de travail de longue durée licencié pour force majeure médicale en raison d'un état d'inaptitude définitive pour le travail convenu suivant le formulaire d'évaluation de santé du médecin du travail.

- I. Employeur se fondant sur une décision médicale dénuée de toute validité en raison du non-respect de la procédure prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Rupture irrégulière du contrat de travail.

Employeur restant, en défaut, pour le surplus d'affecter le travailleur à un autre travail alors que pareille obligation s'imposait à lui en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Employeur restant en défaut de produire des éléments probants l'empêchant techniquement ou objectivement de respecter son obligation de réaffectation.

Droit pour le travailleur à une indemnité compensatoire de préavis.

- II. Discrimination directe fondée sur la situation de handicap du travailleur.

Droit pour le travailleur au bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 18 de la loi anti discrimination du 10 mai 2007.

Article 578,1° du Code judiciaire

Arrêt contradictoire , définitif

Monsieur S. P.,

Appelant,

Demandeur originaire,

comparaissant en personne et assisté par Maître

contre

La S.A. LOGISTICS NIVELLES, dont le siège social est établi à 1400 Nivelles, Rue de l'Industrie, 21 ;

Intimée,

Défenderesse originaire,

représentée par Maître

* * *

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement querellé ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 17 mai 2018 par le tribunal du travail du Brabant Wallon, division de Nivelles, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 15 juin 2018 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747,§1, du Code judiciaire le 5 septembre 2018, et notifiée aux parties le 12 septembre 2018 ;

Vu, pour Monsieur S. P., ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe le 2 octobre 2020 ;

Vu, pour la S.A. LOGISTICS NIVELLES, ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel reçues au greffe de la Cour le 24 décembre 2020 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 4^{ème} chambre tenue le 13 avril 2021 ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête reçue au greffe de la Cour le 15 juin 2018, Monsieur S. P. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 17 mai 2018 par le tribunal du travail du Brabant Wallon, division de Nivelles.

L'appel élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur S. P., né le 1972, est entré au service de la S.A. LOGISTICS NIVELLES le 1er octobre 2001 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée déterminée et à temps partiel en qualité de manutentionnaire. L'article 1er du contrat de travail précisait que «*sa tâche principale sera liée aux activités de préparation, de*

chargement, de nettoyage, de nivelage, etc... de la marchandise » (pièce 1 du dossier de Monsieur S. P.).

La S.A. LOGISTICS NIVELLES a pour activité l'entreposage et la gestion des marchandises de diverses grandes surfaces du secteur de la grande distribution.

Un second contrat à durée déterminée a pris cours le 1^{er} janvier 2002 (pièce 2 du dossier de Monsieur S. P.).

A partir du 1^{er} avril 2002, Monsieur S. P. a été occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel en qualité de préparateur (pièce 3 du dossier de Monsieur S. P.).

Le 28 mars 2003, il a été convenu dans un avenant au contrat de travail que Monsieur S. P. passerait à partir du 1^{er} avril 2003, sous statut d'employé catégorie 1 « préparateur-trieur » dans la commission paritaire 226b et ce, en vertu de la convention d'entreprise du 16 janvier 2003 (pièce n°4 dossier Monsieur S. P.). Il a été précisé que son salaire convenu à cette époque restait d'application.

Le 13 mai 2003, Monsieur S. P. a été victime d'un accident du travail en soulevant une palette à la main.

Cet accident a provoqué diverses lésions au niveau de son dos et des douleurs au niveau de la colonne en cas de fléchissement vers l'avant.

Monsieur S. P. a été en incapacité temporaire totale de travail du 13 mai 2003 au 31 octobre 2004, soit pendant près d'un an et demi.

A partir du 1^{er} novembre 2004, date de consolidation des lésions, l'incapacité de travail est devenue permanente et le taux de l'incapacité a été fixé à 6 %, comme cela ressort de l'accord-indemnité conclu entre AXA et Monsieur S. P. (pièce n°15 dossier Monsieur S. P.).

A sa reprise du travail, Monsieur S. P. changea de fonction à plusieurs reprises.

Il a d'abord repris le travail le 1^{er} novembre 2004 à la fonction de préparateur de commandes. Cette fonction ne lui convenait ,toutefois, pas en raison de son état de santé physique. La fonction de préparateur de commandes implique, en effet le port manuel de charges plus ou moins lourdes d'une palette à l'autre, la plupart du temps en position penchée.

Il a donc postulé à différentes fonctions (opérateur de batteries, pointeur de quai, informaticien,...).

Il a exercé la fonction de pointeur au bloc frais pendant six mois.

Le 3 octobre 2005, Monsieur S. P. a été occupé en tant qu'« *opérateur de batterie* », puis nommé définitivement à ce poste en juin 2006 au terme d'évaluations positives (pièce 6 dossier Monsieur S. P.).

Suite à la suppression du poste « *d'opérateur batteries* » en « pause nuit » fin 2011, il a été contraint de rester à différents postes puis il a été nommé « *cariste* » en « pause matin » (à partir de 6h00) au bloc épicerie à partir de janvier 2012 (pièce n°3 de la société).

Suite à divers manquements qui lui avaient été reprochés dans le cadre de l'exercice de sa fonction de cariste (notamment un comportement dangereux lorsqu'il conduit son «FLT », voyez pièce 4 de la société), la S.A. Logistics Nivelles , par courrier du 17 janvier 2013, a infligé à Monsieur S. P., à titre de sanctions disciplinaires :

- (i) une journée de mise à pied le 18 janvier 2013,
- (ii) et à partir du 19 janvier 2013, une rétrogradation à la fonction de préparateur de commandes pour une année complète (pièce n°8 dossier S. P.).

Par courrier du 4 juillet 2013, en raison de problèmes de « comportement inadapté, d'arrivées tardives, de productivité insuffisante et de qualité insuffisante », la S.A. Logistics Nivelles imposa une nouvelle fois une journée de mise à pied à Monsieur S. P., le 9 juillet 2013 (pièce n°6 de la société).

Le 12 septembre 2013, la S.A. Logistics Nivelles à nouveau infligea 3 jours de mise à pied à Monsieur S. P., les 17, 18 et 19 septembre 2013, en raison "d'arrivées tardives, de problèmes à la qualité et de productivité » (pièce n°9 dossier Monsieur S. P.).

Par courrier du 6 mars 2014, la S.A. Logistics Nivelles adressa un « dernier avertissement » à Monsieur S. P., avant de procéder à son licenciement, en cas de récidive de sa part (pièce n°10 – dossier Monsieur S. P.) : en effet, il lui était fait grief « *d'avoir utilisé son GSM tout en conduisant son clark* ».

Par courrier du 19 mai 2014, la S.A. LOGISTICS NIVELLES indiqua à l'adresse de Monsieur S. P. que « *la reformation en tant cariste n'avait pas été fructueuse de telle sorte qu'elle ne pouvait la valider* ».

Elle précisa que « *par conséquent, Monsieur S. P. resterait préparateur de commandes avec son ancienneté mais qu'il ne pourra plus monter sur un clark* » (pièce 7 dossier Monsieur S. P.).

Les 16.09.2013 et 16.06.2014, le conseiller en prévention - médecin du travail, dans le cadre d'examens périodiques, mentionna qu'à ces dates, Monsieur S. P. avait les aptitudes suffisantes pour exercer la fonction de préparateur (pièces 8 et 11 dossier de la société).

Par courrier du 15 avril 2015 adressé à Monsieur S. P., la S.A. LOGISTICS NIVELLES détailla le contenu d'une entrevue avec les membres de la délégation syndicale portant sur les « *problèmes récurrents de qualité et de productivité* » lui reprochés.

Après avoir indiqué que ce courrier « *constituait l'ultime avertissement dans le cadre de la productivité et de la qualité* », la S.A. LOGISTICS NIVELLES informa Monsieur S. P. qu'elle lui « *infligeait trois jours de mise à pied en espérant qu'il prenne conscience de l'obligation de remplir complètement son engagement contractuel* ».

La S.A. LOGISTICS NIVELLES conclut ce courrier en faisant valoir que « *les faits étant répétitifs depuis plusieurs mois, nous serons obligés de prendre des dispositions plus lourdes à votre encontre pouvant aller jusqu'au licenciement* ».

Monsieur S. P. fut reconnu en état d'incapacité de travail à partir du 13 mai 2015 justifiée, selon lui, par les contraintes liées à ses fonctions de préparateur de commandes qui n'étaient pas compatibles avec son état de santé (obligation de se pencher régulièrement et de soulever de lourdes charges).

Durant la période du 13 mai 2015 au 30 septembre 2015, Monsieur S. P. adressa des certificats d'interruption d'activité « *pour cause de maladie* », les trois derniers certificats portant la mention « *prolongation* » (pièces 20 à 25 dossier de la S.A. LOGISTICS NIVELLES).

Dans un courrier du 15 septembre 2015, le conseil de Monsieur S. P. écrivit à la S.A. LOGISTICS NIVELLES que « *son occupation au poste de préparateur de commande était devenue difficilement compatible avec son état de santé et mit LOGISTICS NIVELLES en demeure de lui assigner la fonction d'inventoriste ou toute autre fonction compatible avec son état de santé* » (pièce 16 du dossier de Monsieur S. P.).

Par courrier du 8 octobre 2015, le conseil de la S.A. LOGISTICS NIVELLES rejeta cette demande aux motifs que :

- la société doutait que l'état de santé de Monsieur S. P. soit difficilement compatible avec un emploi de préparateur de commandes et qu'en tout état de cause, les séquelles de l'accident de travail de Monsieur S. P. étaient consolidées;
- à supposer même que l'état de santé de Monsieur S. P. soit devenu difficilement compatible avec sa fonction de préparateur de commandes, il n'en résulterait pas nécessairement une inaptitude totale temporaire ni a fortiori définitive d'exécuter ce travail ;

- le comportement de Monsieur S. P. ne plaidait pas en sa faveur pour que lui soit accordée la fonction vacante d'inventoriste (pièce n°16 – dossier de Monsieur S. P.).

Le 1^{er} octobre 2015, le médecin-traitant de Monsieur S. P. établit un certificat médical le déclarant incapable de travailler du 1^{er} octobre 2015 au 31 octobre 2015 pour cause « *d' accident survenu (séquelle accident 2003)* » avec la mention « *prolongation* » (pièce n°25 de la société).

Le 12 octobre 2015, son médecin-traitant établit un certificat médical précisant ce qui suit: « *Mr S. P. Samuel est en incapacité totale de travail pour cause de séquelle d'accident au travail pour lequel il y a un taux d'incapacité permanente de 6%. Le fonds des accidents du travail verse une allocation à partir du 01.01.2008. Le patient a des séquelles au dos, à l'épaule gauche et aux deux coudes* » (pièce 17 – dossier Monsieur S. P.).

Par courrier du 13 octobre 2015 adressé au conseil de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, le conseil de Monsieur S. P. demanda à la Société de bien vouloir mettre en route une procédure de reclassement sur base de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, en joignant l'attestation médicale du médecin-traitant du 12 octobre 2015 (pièce 18 – dossier de Monsieur S. P.).

Par courrier du 21 octobre 2015 en réponse, le conseil de la S.A. LOGISTICS NIVELLES répondit que celle-ci refusait de mettre en mouvement la procédure de reclassement car une telle demande ne pouvait être acceptée que si le médecin traitant faisait état d'une incapacité définitive de poursuivre le travail convenu (pièce n°19 – dossier Monsieur S. P.).

Le 6 novembre 2015, le médecin traitant de Monsieur S. P. attesta ce qui suit

«Je soussigné Dr P. déclare que Mr S. P. Samuel (DN: 02/07/72) est incapable, de façon définitive, de travailler à son poste actuel cad préparateur de commandes : les séquelles de l'accident au travail empêchant Mr S. P. de tenir le rythme habituel demandé par ce poste. Il est clair qu'un reclassement professionnel est à envisager chez ce patient qui ne refuse pas le travail mais veut par contre éviter toute activité professionnelle pouvant aggraver les séquelles orthopédiques » (pièce n°20 – dossier Monsieur S. P.).

Par courrier recommandé du 10 novembre 2015, le conseil de Monsieur S. P. sollicite, à nouveau ,auprès de la S.A. LOGISTICS NIVELLES l'initiation d'une procédure de reclassement

sur base de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, en joignant l'attestation médicale du 6 novembre 2015 précitée (pièce n°21 – dossier de Monsieur S. P.).

Ce courrier étant resté sans réponse, Monsieur S. P. lança citation à l'encontre de la S.A. LOGISTICS NIVELLES le 28 décembre 2015 devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles. Dans sa citation introductive d'instance enregistrée sous le numéro de rôle général 16/2/A, Monsieur S. P. sollicitait :

dès l'audience d'introduction :

- la désignation d'un médecin-ergologue avec pour mission d'analyser les possibilités d'aménagement de poste/reclassement interne et de faire rapport au tribunal dès lors que la S.A. LOGISTICS NIVELLES se refusait de mettre en mouvement la procédure de reclassement;

Statuant après mise en état de la cause:

- la condamnation de la S.A. LOGISTICS NIVELLES au paiement de 644,90€ à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour ne pas avoir travaillé pendant les 8 journées de mises à pied;
- la condamnation de la S.A. LOGISTICS NIVELLES au paiement de 5.000€ de dommages et intérêts suite à la rétrogradation qu'il a subie à titre de sanction en janvier 2013 (pièce n°14 de la Société).

Le 28 décembre 2015, lors d'une réunion du conseil d'entreprise extraordinaire, la S.A. LOGISTICS NIVELLES informa celui-ci de son intention de procéder à un licenciement collectif (pièce 28 dossier de la S.A. LOGISTICS NIVELLES).

L'incapacité de travail de Monsieur S. P. fut prolongée par son médecin traitant jusqu'au 31 janvier 2016 (pièce 29 dossier de la S.A. LOGISTICS NIVELLES).

Le 30 décembre 2015, le médecin conseil de la mutuelle décida que Monsieur S. P. n'était plus incapable de travailler au sens de l'article 100 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 à partir du 11 janvier 2016 en raison du fait que les lésions ou troubles fonctionnels qu'il présentait n'entraînaient plus une réduction des 2/3 de sa capacité de gain. La décision précisa ce qui suit : « avec nécessité d'un travail adapté travail léger ménageant la colonne lombaire (...). » (pièce 22 – dossier Monsieur S. P.).

Monsieur S. P., par conséquent, sollicite des allocations de chômage temporaire à partir du 12 janvier 2016 en attendant l'issue du recours diligenté devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles (pièce 32 de la S.A. LOGISTICS NIVELLES).

En date du 31 mai 2015, Axa, en sa qualité d'assureur-loi, indiqua *« qu'à la suite de l'examen pratiqué par son médecin-conseil, il apparaissait que l'incapacité de travail à partir du 1er octobre 2015 était sans rapport avec l'accident et n'était donc pas à notre charge »*.

Aucun recours n'a été formé par Monsieur S. P. à l'encontre de cette décision.

Le 14 janvier 2016, le conseil de la S.A. LOGISTICS NIVELLES fit savoir au conseil de Monsieur S. P. qu'un rendez-vous avait été pris avec le médecin du travail et que ce rendez-vous *« de reprise »* de Monsieur S. P., fixé le 21 janvier 2016, serait confirmé dès que la société recevrait le *« certificat médical du médecin traitant de Monsieur S. P. »* (pièce n°23 – dossier Monsieur S. P.).

Le conseil de Monsieur S. P., par courrier du 14 janvier 2016, répondit au conseil de la société en lui précisant qu'il ne pouvait s'agir d'un examen de *« reprise »* du travail ou de *« pré-reprise »* du travail, ces examens impliquant la vérification de l'aptitude du travailleur à reprendre le travail alors que, précisément, Monsieur S. P. sollicitait une procédure de reclassement en considération de son inaptitude définitive à exercer le travail convenu. Par la même occasion, il sollicita, une nouvelle fois, que la S.A. LOGISTICS NIVELLES mette en place une procédure de reclassement sur base de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (pièce 24 – dossier Monsieur S. P.).

En date du 21 janvier 2016, Monsieur S. P. fut examiné par le Docteur M., conseiller en prévention - médecin du travail, qui, dans un mail adressé le 29 juin 2016 au conseil de Monsieur S. P., fit valoir que la S.A. LOGISTICS NIVELLES (par l'entremise de son DRH, Monsieur C.) l'avait contactée avant de procéder à l'examen pour l'informer *« qu'il n'avait pas la possibilité de fournir un autre travail à Monsieur S. P. »* (pièce 29 dossier Monsieur S. P.).

Le Docteur M. remit à Monsieur S. P. un formulaire d'évaluation de santé daté du 21 janvier 2016 faisant suite à une *« Visite de pré -reprise »* précisant qu'il était inapte définitivement pour le poste de préparateur. Elle y indiqua, en outre, à titre de recommandations, en rubrique F, que:

« A la fin du certificat médical (1/2/16), inapte définitivement pour le poste de préparateur (pas de charges lourdes à répétition) » (pièce 26 – dossier de Monsieur S. P.).

Le 26 janvier 2016, le conseil de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, transmet au conseil de Monsieur S. P. une copie du courrier adressé le même jour par la société au Docteur M., libellé comme suit :

«Conformément aux articles 43 et 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, nous vous indiquons qu'il n'est ni objectivement ni techniquement possible pour Logistics Nivelles de procurer l'intéressé un autre travail.

En effet :

- *Monsieur S. P. ne dispose d'aucune qualification permettant une affectation à un autre travail;*
- *Avant d'être préparateur, Monsieur S. P. était cariste. Du fait de son comportement dans l'exercice de ses fonctions et cela nonobstant une reformation, (mise en danger de l'intégrité physique de tiers) cette fonction a dû lui être retirée et il a été affecté à la fonction de préparateur.*

Par ailleurs, Logistics Nivelles a initié une procédure Renault portant sur une intention de licencier 120 personnes (Conseil d'entreprise du 28.12.15).

L'absence de qualifications de l'intéressé pour des fonctions non opérationnelles jointe au fait que l'intention de licencier porte précisément sur les dites fonctions non opérationnelles, entraînent que toute autre affectation ne peut être raisonnablement exigée de son employeur » (pièce n°27 – dossier Monsieur S. P.).

Faisant suite à la lettre de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, le conseil de Monsieur S. P. écrit par courrier du 27 janvier 2016 au Docteur M., ce qui suit :

«Je tiens à préciser que contrairement à ce que prétend la société Logistics Nivelles, il existe un certain nombre de postes adaptés auxquels Monsieur S. P. pourrait être affecté. Il s'agit notamment des postes suivants : nettoyeur, reconditionnement de colis, pointeur de quais, inventoristes, service technique, convoyeur, employé de bureau, chargeur,...

Je vous remercie de bien vouloir prendre en compte ces diverses possibilités lorsque vous formulerez des propositions relatives à une adaptation du poste de préparateur ou à un aménagement des conditions de travail de Monsieur S. P. » (pièce n°28 – dossier de Monsieur S. P.)

Par mail du 29 janvier 2016, le Docteur M. lui répondit ce qui suit:

« (...) J'ai effectivement vu Mr S. P. le 21 janvier 2016 en examen de pré reprise; après avoir examiné ses documents médicaux et l'avoir longuement interrogé, il est apparu qu'il ne pouvait plus exercer son travail de préparateur de commande sec à titre définitif pour raisons médicales (pas de port de charges lourdes); celui-ci est d'accord avec cette inaptitude.

J'avais été mise au courant, avant de procéder à cet examen, par l'employeur, Mr C., directeur des ressources humaines à Logistics Nivelles, qu'il n'avait pas la possibilité

de fournir un autre travail à l'intéressé. Cela m'a été confirmé par un nouveau contact téléphonique avec Mr C. après avoir examiné Mr S. P.. Après que je lui ai exposé le type de poste qui serait adéquat pour Mr S. P., Mr C. m'a dit qu'il ne pouvait pas fournir un poste adapté aux recommandations que je lui exposais. (...)

L'examen de reprise de travail confirmera probablement une demande de mutation à un poste sans charges lourdes (à voir avec certitude lors de cet examen).

Lors de la transmission des conclusions de l'examen de reprise, je reprendrai à nouveau contact avec l'employeur pour proposer mon aide dans l'appréciation d'un éventuel poste adapté si un poste était malgré tout proposé.

Je n'ai évidemment aucun moyen de pression sur ce dernier pour trouver un poste de travail adapté» (pièce n°29 – dossier de Monsieur S. P.).

Un examen de reprise eut lieu le 3 février 2016 : le Docteur M. indiqua aux termes du formulaire d'évaluation de santé que Monsieur S. P. était inapte définitivement pour le poste de préparateur et qu'il était recommandé de l'affecter à un poste ou à une activité répondant aux recommandations reprises dans la rubrique F. Dans cette rubrique, il était indiqué: « *Pas de charges lourdes (max10kgs) et pas de travail en position penchée vers l'avant de façon répétitive* » (pièce n°30 – dossier Monsieur S. P.).

Par courrier de son conseil du 18 février 2016, la S.A. LOGISTICS NIVELLES signala au conseil de Monsieur S. P. que la décision du médecin du travail du 3 février 2016 n'ayant pas été contestée, cette décision était devenue définitive.

Il ajouta ce qui suit :

« Ma cliente a dû constater l'impossibilité technique et organisationnelle d'affectation de Monsieur S. P. à une activité conforme aux recommandations du médecin du travail (article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003), en particulier eu égard à l'attention de procéder à des licenciements annoncés au cours du conseil d'entreprise du 28 décembre 2015.

Elle est donc amenée à constater la fin du contrat de travail de votre client pour cause de force majeure médicale, sans préavis ni indemnité ». (pièce n°31 dossier de Monsieur S. P.).

La S.A. LOGISTICS NIVELLES constata la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale par courrier du 19/2/2016 et le formulaire C4 mentionna comme motif précis du chômage : « *Inaptitude définitive pour raison médicale pour exercer la fonction convenue. Impossibilité technique et organisationnelle d'affectation à une activité conforme aux recommandations du médecin du travail (article 72 —AR 28/5/2003)* ».

Par courrier du 3 mars 2016, le conseil de Monsieur S. P. contesta la régularité de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale et mit la S.A. LOGISTICS NIVELLES en demeure de payer à Monsieur S. P. les sommes suivantes :

- 48.554,05€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 19.807,62€ à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'état de santé/handicap au sens de la loi anti-discrimination du 10 mai 2007 (pièce n°35).

Faute pour la S.A. LOGISTICS NIVELLES de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur S. P., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

A l'audience d'introduction du 7 janvier 2016 faisant suite à la première citation du 28 décembre 2015 de Monsieur S. P. (R.G. n°16/2/A), le premier juge n'a pas accepté de procéder, dès l'audience d'introduction, à la désignation d'un médecin-ergologue qui aurait eu pour mission d'analyser les possibilités d'aménagement de poste/reclassement interne.

En raison de la rupture du contrat de travail survenue le 3 février 2016, cette demande de désignation d'un médecin-ergologue est devenue sans objet. La demande de Monsieur S. P. tendant à la condamnation de la Société à des dommages et intérêts pour les journées de mises à pied et la sanction de rétrogradation a par contre été maintenue.

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, le 10 mars 2016, Monsieur S. P. contesta la régularité de la rupture de son contrat de travail.

Cette requête fut enregistrée sous le numéro du rôle général 16/578/A.

Il sollicita la jonction des deux causes et que la S.A. LOGISTICS NIVELLES soit condamnée à lui verser les sommes suivantes :

- **48.554,05€** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **19.807,62€** à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de l'état de santé au sens de la loi du 10 mai 2007;
- **644,90€** à titre de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice matériel qu'il a subi pour ne pas avoir travaillé pendant les 8 journées de mises à pied ;
- **5.000€** de dommages et intérêts sanctionnant le préjudice moral qu'il a subi suite à la rétrogradation dont il a été victime à titre de sanction en janvier 2013.

Il postulait ,également, la condamnation de la S.A. LOGISTICS NIVELLES aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par jugement prononcé le 17 mai 2018, le tribunal du travail du Brabant wallon, division de Nivelles, après avoir joint les causes enregistrées sous les numéros de rôle général 16/2/A et 16/578/A, déclara les demandes recevables mais non fondées.

Il condamna, partant, Monsieur S. P. aux frais et dépens de l'instance liquidés par la S.A. LOGISTICS NIVELLES à la somme de 4.290 euros.

Monsieur S. P. interjeta appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL :

L'appel tend à mettre à néant le jugement *a quo* en ce qu'il déclare non fondées les demandes de Monsieur S. P. tendant à obtenir la condamnation de la S.A. LOGISTICS NIVELLES à lui verser une indemnité compensatoire de préavis pour rupture irrégulière de son contrat de travail pour force majeure médicale de 48.554,05 euros et une indemnité de protection pour discrimination sur base de son état de santé/handicap de 19.807,62 euros.

L'appel tend également à mettre à néant le jugement en ce qu'il condamne Monsieur S. P. à l'indemnité de procédure.

Monsieur S. P. sollicite la condamnation de la S.A. LOGISTICS NIVELLES aux entiers dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances, liquidés à la somme de 7.890€.

Dans sa requête d'appel, Monsieur S. P. sollicitait également avant dire droit que la Cour ordonne la production de documents pertinents pour la résolution du litige. Dans l'intervalle, la S.A. LOGISTICS NIVELLES a produit lesdits documents de sorte que cette demande est devenue sans objet.

Par ailleurs, il ne querelle pas le jugement en ce qui l'a débouté de son chef de demande portant sur l'octroi de dommages et intérêts (644,90 euros à titre de dommages-intérêts pour les journées de mise à pied et 500 euros de dommage moral pour la perte qu'il aurait subie du fait de sa rétrogradation pendant plus d'un an).

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la Cour ne ferait pas droit à ses demandes, Monsieur S. P. sollicite la réduction des indemnités de procédure mises à sa charge à leur montant minimal eu égard à sa situation financière, liquidées à la somme de 2.400€ au total.

QUANT AUX PRÉTENTIONS DE LA S.A. LOGISTICS NIVELLES :

La S.A. LOGISTICS NIVELLES demande à la Cour de céans que l'appel de Monsieur S. P. soit déclaré non fondé, de donner acte aux parties de ce que Monsieur S. P. renonce à sa demande avant dire droit et de confirmer le jugement *a quo* en ce qu'il a dit les demandes non fondées et en a débouté Monsieur S. P.

Elle postule, également, la condamnation de Monsieur S. P. au paiement des dépens des deux instances liquidés à 7. 890€.

DISCUSSION EN DROIT :

I. Fondement de la requête d'appel

I.1. Quant au fondement du premier moyen déduit de l'irrégularité de la rupture du contrat de travail par la S.A. LOGISTICS NIVELLES pour force majeure médicale

I.1.a) Position des parties

Monsieur S. P. conteste la régularité de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale par la S.A. LOGISTICS NIVELLES sur base des motifs suivants :

- plusieurs irrégularités ont été commises dans le cadre de la procédure de reclassement instituée par l'arrêté royal du 28 mai 2003 ;
- la S.A. LOGISTICS NIVELLES n'a pas respecté l'obligation de reclassement lui imposée en vertu de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 ;
- en tout état de cause, l'inaptitude définitive à exercer le travail convenu constaté dans le chef de Monsieur S. P. résulte d'un événement qui n'est pas indépendant de la volonté de la société, auteure de la rupture du contrat de travail.

Dès lors que la rupture du contrat de travail avvenu entre les parties est irrégulière, Monsieur S. P. est en droit de bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 13 mois et 12 semaines de rémunération, soit la somme brute de 52.058,49 euros.

De son côté, la S.A. LOGISTICS NIVELLES fait valoir que la décision de rupture pour force majeure médicale est régulière de telle sorte qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due.

Dès lors que l'article 34, paragraphe 4, de la loi du 3 juillet 1978 n'était pas entré en vigueur à la date du 19 février 2016 faute pour le Roi d'avoir adopté un arrêté en exécution de cette disposition légale, elle considère que le constat de force majeure médicale peut être prouvé par toutes voies de droit.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES souligne qu'en l'espèce Monsieur S. P. n'a contesté ni la décision du conseiller en prévention - médecin du travail ni le respect des dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2013 de telle sorte qu'il n'est pas autorisé à quereller *a posteriori*, c'est-à-dire après l'expiration des délais de recours et après le constat de la rupture pour force majeure, la décision du conseiller en prévention - médecin du travail.

Elle estime que, sur base des formulaires d'évaluation du conseiller en prévention - médecin du travail des 21 juin 2016 et 3 février 2016 ainsi que de la décision du médecin-conseil de sa

mutuelle, elle apporte la preuve que Monsieur S. P. était inapte définitivement à exécuter le travail convenu.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES estime, pour le surplus, que le non-respect des prescriptions des articles 55 et suivants de l'arrêté royal du 28 mai 1003, à supposer qu'il soit établi –*quod non* – n'a pas d'incidence sur la faculté de l'employeur de constater la rupture du contrat pour cause de force majeure médicale.

D'ailleurs, observe-t-elle, s'agissant de l'obligation de reclassement, il revient à l'employeur de décider, *in fine*, en tenant compte des recommandations du conseiller en prévention - médecin du travail, des aptitudes du travailleur et des postes disponibles et donc, partant, s'il est possible de reclasser au sein de l'entreprise un travailleur définitivement inapte à exécuter le travail convenu.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES estime, a cet égard, avoir informé tant le conseiller en prévention - médecin du travail que Monsieur S. P. dans un courrier du 26 janvier 2016 qu'elle était dans l'impossibilité de muter Monsieur S. P. à un poste répondant aux recommandations du conseiller en prévention.

Enfin, elle déclare contester qu'en tout état de cause l'incapacité de Monsieur S. P. résulterait de sa faute ou, à tout le moins, d'un événement qui ne serait pas indépendant de la volonté de Monsieur S. P.

I.1.b) Position de la cour de céans

A. Les principes applicables

La rupture de la relation de travail est intervenue en l'espèce le 19 février 2016, soit avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions applicables en matière de rupture du contrat de travail pour inaptitude définitive, et, en particulier, avant l'entrée en vigueur le 9 janvier 2017 de la nouvelle mouture de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978, telle qu'introduite par la loi du 20 décembre 2016 et avant l'entrée en vigueur des dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 régissant le trajet de réintégration.

Partant de ce constat, seules les dispositions applicables antérieurement à l'entrée en vigueur des dispositions susvisées trouvent application en l'espèce.

L'article 32, 5° de la loi du 3/7/1978 dispose que « *sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin par la force majeure* ».

La théorie de la force majeure définitive exprimée par l'article 32, 5° de la loi du 30/7/1978 ne constitue qu'une application de la théorie générale des risques dans les contrats

synallagmatiques, tels les contrats de travail, contrats dans le cadre desquels les obligations réciproques prescrites sont interdépendantes comme le souligne H. DE PAGE (Traité élémentaire de droit civil belge, Tome 2, n° 841) : « *Lorsque l'obligation de l'une des parties vient à s'éteindre pour cas fortuit, l'obligation corrélatrice de l'autre partie disparaît également et le contrat est dissout* ».

Pour qu'un état de force majeure entraîne la dissolution de plein droit du contrat, il faut que ce fait réponde à toutes les caractéristiques de la force majeure en droit civil c'est-à-dire que:

- l'obstacle à la poursuite de l'exécution du contrat soit réellement insurmontable et ne rende pas simplement plus difficile ou plus onéreuse celle-ci ;
- l'empêchement doit être définitif (voyez : Cass., 10/01/1994, J.T.T., 1994, p. 209) ; la force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer (Cass., 09/10/1986, Pas., 1987, I, p. 153; Cass., 01/06/1988, Pas., I, p. 1185 ; Cass., 5/12/1994, J.T.T., 1994, p. 81) ; de même, la partie qui se prévaut de la force majeure ne peut se voir reprocher aucune faute dans les événements qui ont précédé, préparé ou accompagné l'empêchement;
- en droit du travail, l'empêchement s'apprécie par rapport au travail convenu au moment où surgit l'obstacle (voyez : H. FUNCK, « La fin du contrat : les modes de droit civil — De l'apport du droit civil en droit du travail » in « Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 03/07/1978, Ed. Jeune Barreau de Bruxelles, 1998, p. 154).

La Cour de cassation a appliqué la théorie de la force majeure comme mode d'extinction des obligations à l'incapacité de travail définitive. Suivant la Cour de cassation, « *une incapacité de travail permanente par laquelle le travailleur se trouve définitivement dans l'impossibilité de reprendre le travail convenu constitue une situation de force majeure mettant fin au contrat de travail* » (Cass., 05/01/1981, Pas., I, p. 474; Cass., 15/02/1982, Pas., I, p. 743; Cass., 08/10/1984, Pas., 1985, I, p. 186; Cass., 21/04/1986, Pas., I, p. 1020; Cass., 01/06/1987, Pas., I, p. 1203; Cass., 13/02/1989, Pas., I, p. 616; Cass., 13/03/1989, Pas., I, p. 716; Cass., 23/03/1998, Pas., I, n° 163; Cass., 02/10/2000, Pas, I, n° 504).

En l'état actuel de la jurisprudence, l'incapacité de travail constitue donc un cas de force majeure lorsqu'elle est permanente, irréversible et empêche définitivement l'exécution du travail convenu, soit « *celui qui devait être normalement exécuté par le travailleur au moment où est survenue l'incapacité de travail d'après les termes du contrat et en fonction de l'organisation du travail mise en place par l'employeur et acceptée par le travailleur.* » (C.T. Mons, 30/06/2004, RG 16.879, inédit ; Cass., 2/10/2000, Pas., 2000, I, p. 504).

Il doit, donc, s'agir d'un travail qui fait partie du champ contractuel c'est-à-dire que l'employeur pouvait raisonnablement demander à son travailleur d'exécuter sans pour autant se rendre responsable d'une modification, fût-ce temporaire, d'un des éléments essentiels du contrat de travail.

La législation sur le bien-être au travail consacrée par la loi du 4 août 1906 et l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs pris en application de la loi du 4 août 1996 constituent des normes qui permettent de vérifier si les conditions médicales de la force majeure sont réunies.

L'article 55 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 prévoit une procédure à suivre avant de prendre une décision d'inaptitude.

Cet article prévoit, à cet effet, que le médecin du travail doit « *s'enquérir de la situation sociale du travailleur, renouveler l'analyse des risques, et examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail où à son activité le travailleur, compte tenu de ses possibilités* ».

Même lorsqu'un travailleur a été déclaré inapte définitivement, l'employeur ne peut pas immédiatement constater la force majeure. Il est, en effet, tenu légalement à des obligations de reclassement visées notamment par l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

L'employeur ne peut se soustraire à son obligation de remise au travail que lorsqu'il démontre que la remise au travail sur base des recommandations du conseiller en prévention - médecin du travail est techniquement ou objectivement impossible ou lorsque l'employeur peut invoquer « *des motifs dûment justifiés* » (C.T. Liège, 13/1/2009, J.T.T., 2009, p. 132).

La réglementation poursuit clairement l'objectif d'éviter toute rupture du contrat fondée sur un cas de force majeure médicale sans que le travailleur puisse préalablement bénéficier d'une procédure contradictoire envisageant toutes les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise. Cette procédure permet tout d'abord de s'assurer de la réalité de l'inaptitude définitive par rapport à la fonction occupée mais, aussi, par la suite, de la possibilité ou non d'opérer un reclassement.

La constatation de la force majeure médicale est, ainsi, soigneusement encadrée par l'arrêté royal du 28 mai 2003. Il appartient à l'employeur de s'assurer du respect de la procédure faute de quoi il devra supporter les conséquences d'une décision de rupture précipitée (C.T. Liège, 23/3/2010, R.G. 2009/AN/8735, consultable sur juridat).

Par ailleurs, s'agissant de la charge de la preuve, pour que la force majeure assortie d'effets définitifs puisse justifier la rupture de contrat, il s'impose que le débiteur invoque celle-ci (Cass., 10/3/2014, J.T.T., 2014, p. 222) : en effet, la force majeure ne met pas fin automatiquement, par elle-même, au contrat de travail.

Enfin, il est irrelevant d'exciper de l'absence de contestation de la recommandation du conseiller en prévention - médecin du travail pour considérer que le travailleur aurait reconnu le caractère définitif de l'inaptitude : en saisissant les juridictions du travail d'une contestation portant sur l'irrégularité de la procédure précédant le constat d'une rupture pour force majeure, les tribunaux de l'ordre judiciaire sont appelés à trancher un contentieux portant sur des droits à caractère civil (voyez : C.T. Bruxelles, 8/3/2016, R.G. 2014/AB/330, inédit) (voyez également en ce sens : M. DAVAGLE, « La surveillance de la santé des travailleurs » in « Le bien-être des travailleurs », « Les 20 ans de la loi du 4 août 1906 », Anthémis, 2016, Ed. Jeune Barreau de Charleroi, p.269 et ss.et spécialement p.284).

B. Application des principes en cas d'espèce

L'arrêté royal du 28 mai 2003 consacre la volonté du législateur de créer une procédure de réintégration en respectant l'habilitation tirée de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En effet, l'arrêté royal du 28 mai 2003 a été pris en exécution de la loi du 4 août 1996 et, plus spécifiquement, de son article 4, paragraphe 1, en vertu duquel le Roi peut imposer aux employeurs et aux travailleurs toutes les mesures nécessaires au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'arrêté royal du 28 mai 2003 impose une procédure contraignante à l'employeur qui souhaite faire constater l'inaptitude médicale d'un travailleur et lui impose, sous certaines conditions, une obligation de reclassement.

Partant, la force majeure médicale ne peut être constatée et mettre fin à un contrat de travail qu'à l'issue d'une procédure décrite par les dispositions qu'il contient.

En l'espèce, Monsieur S. P. conteste la régularité de la rupture de son contrat de travail pour force majeure médicale et invoque, à cet égard, trois motifs :

- plusieurs irrégularités ont été commises dans le cadre de la procédure de reclassement instituée par l'arrêté royal du 28 août 2003 ;
- la S.A. LOGISTICS NIVELLES n'a pas respecté l'obligation de reclassement lui imposée par l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2013 ;
- l'inaptitude définitive à exercer le travail convenu constatée dans son chef résulte d'un événement qui n'est pas indépendant de la volonté de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, auteure de la rupture du contrat de travail.

La cour de céans constate que des irrégularités ont été commises dans le cadre de la procédure de reclassement imposée à la S.A. LOGISTICS NIVELLES.

Malgré la demande explicite de Monsieur S. P., formulée par l'entremise de son conseil, de pouvoir bénéficier de la procédure de reclassement conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, Monsieur S. P. a été convoqué par le médecin du travail non pas pour un examen médical en vue d'un reclassement professionnel faisant suite à un constat d'incapacité définitive arrêté par le médecin traitant mais à une visite de « *pré-reprise* » (voyez l'évaluation de santé du 21 janvier 2016, qui ne vise toutefois pas à vérifier l'aptitude ou l'incapacité du travailleur à reprendre le travail convenu).

Ensuite, il a été procédé le 3 février 2016 à un examen médical sur la personne de Monsieur S. P. en vue de la « *reprise du travail* ».

Il appert de ce formulaire d'évaluation de santé (pièce 30 dossier Monsieur S. P.) que Monsieur S. P. a été reconnu définitivement inapte à exercer le travail convenu mais que des recommandations ont été formulées par le médecin du travail sous la rubrique F en vue, pour la S.A. LOGISTICS NIVELLES, de lui confier un travail adapté sans charge lourde (maximum 10 kg) n'impliquait pas un travail « *en position penchée vers l'avant de façon répétitive* ».

Or, la S.A. LOGISTICS NIVELLES ne démontre pas que le conseiller en prévention - médecin du travail a posé ce constat après avoir renouvelé l'analyse des risques et, surtout, après avoir examiné sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste de travail ou à son activité Monsieur S. P. compte tenu de ses possibilités.

Il s'agit d'une violation manifeste de l'article 55 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Pire même, comme l'exige l'article 57 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, les possibilités de nouvelles affectations et des mesures d'aménagement du poste de travail doivent faire l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur, le conseiller en prévention - médecin du travail et le travailleur (voyez : M. DAVAGLE, art.cit., p.281).

Il ressort, en effet, des éléments des dossiers des parties que la S.A. LOGISTICS NIVELLES, par l'entremise de M. C., directeur des ressources humaines, a pris contact avec le docteur Mattard, avant l'examen médical du 21 janvier 2016, pour lui faire part « *qu'elle n'avait pas la possibilité de fournir un autre travail à l'intéressé* » (pièce 29 dossier Monsieur S. P.).

Par ailleurs, aux termes d'un courrier du 26 janvier 2016 adressé au docteur M., la S.A. LOGISTICS NIVELLES a confirmé sa position faisant valoir que « *Monsieur S. P. ne dispose d'aucune qualification permettant une affectation à un autre travail* » ajoutant qu'elle était dans l'impossibilité technique ou organisationnelle d'affecter Monsieur S. P. à une activité conforme aux recommandations du Docteur M. eu égard à son comportement et à son intention de procéder à un licenciement collectif (pièce 27 dossier Monsieur S. P.).

Monsieur S. P. n'a jamais été consulté et, à défaut de concertation, son point de vue n'a nullement été pris en considération par la S.A. LOGISTICS NIVELLES en vue d'une éventuelle adaptation de son poste ou d'une affectation à un autre poste de travail.

Contrairement à ce qu'allègue la S.A. LOGISTICS NIVELLES, les échanges de courriers intervenus entre conseils les 26 et 27 juin 2016 ne font évidemment pas office d'une telle « *concertation préalable* ».

En raison de ces manquements, la procédure est viciée et la décision d'inaptitude définitive adoptée le 3 février 2016 par le conseiller en prévention - médecin du travail doit être invalidée. Elle ne peut, dès lors, servir de base à la constatation d'une inaptitude définitive à la poursuite des activités (voyez : C.T. Liège, 26/11/18, Chr.D.S., 2020, p. 37).

Ce constat suffit pour conclure que c'est à tort que la S.A. LOGISTICS NIVELLES a cru pouvoir se prévaloir de la force majeure médicale pour mettre un terme au contrat de travail venu à son terme.

En tirant argument à tort de la force majeure médicale, la S.A. LOGISTICS NIVELLES a mis fin elle-même et de manière irrégulière au contrat de travail (Cass., 10/3/2014, J.T.T., 2014, p. 222).

Surabondamment, à supposer même (*quod non*) que la décision ait été valablement adoptée ou que son invalidation ne puisse mener à l'irrégularité de la dissolution du contrat par force majeure médicale, force est de constater que la S.A. LOGISTICS NIVELLES n'a pas continué à occuper Monsieur S. P. en l'affectant un autre travail alors même qu'elle en avait l'obligation, en vertu de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, « *à moins que cela ne soit techniquement ou objectivement pas possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés* ».

Or, les recommandations du médecin du travail consignées au sein du formulaire d'évaluation de santé du 3 février 2016 confirment que Monsieur S. P. aurait pu être occupé à un autre poste adapté à son état de santé (constat confirmé par le médecin traitant de Monsieur S. P. et le médecin conseil de son organisme assureur- pièces 20,22 et 35 du dossier de Monsieur S. P.).

La cour de céans est tenue de procéder à un contrôle rigoureux de la preuve de l'impossibilité (technique ou objective) ou des motifs dûment justifiés invoqués par l'employeur.

Comme l'observe S. REMOUCHAMPS, « *l'impossibilité alléguée doit être effectivement démontrée, être cohérente au regard de l'ensemble des éléments du dossier et du contexte et, enfin, ressortir d'une recherche (substantielle et sérieuse) même effectivement au moment des faits* » (S. REMOUCHAMPS, « Force majeure, handicap présumé et obligation de

reclassement ? » Commentaire C.T. Liège , 26 novembre 2018, Chr. D.S., 2020 p. 1 et ss.) (voyez également M. DAVAGLE : « *L'employeur doit être à même de démontrer les démarches et recherches tendant à des propositions de reclassement sérieuses, précises, concrètes et personnalisées afin de parvenir au reclassement* » in « La surveillance de la santé des travailleurs » in « Le bien-être des travailleurs » , Anthemis, 2016,p.290).

La S.A. LOGISTICS NIVELLES a fait montre d'un comportement profondément critiquable dans la gestion de la procédure de reclassement.

Ainsi, une fois en possession du certificat médical du 6 mai 2015 du médecin traitant de Monsieur S. P. (faisant état d'une incapacité définitive dans le dans le chef de Monsieur S. P. de travailler à son poste actuel de « *préparateur de commandes* »), la S.A. LOGISTICS NIVELLES a entendu le faire convoquer par le médecin du travail en vue d'un examen de pré-reprise du travail suivi d'un examen de reprise du travail en lieu et place de le soumettre à un examen dans le cadre d'une procédure de reclassement professionnel conformément à l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Immédiatement, toutefois, et avant-même l'examen de pré-reprise du 21 janvier 2016 (!), Monsieur C., directeur des ressources humaines, a fait savoir au médecin du travail qu'il n'y avait pas de fonction adaptée pour Monsieur S. P. au sein de l'entreprise, ce que confirma le Dr M. dans son email au conseil de Me S. P. du 29 janvier 2016 (voyez pièce n°29 – dossier Monsieur S. P.).

Cette attitude démontre sans conteste l'absence de toute volonté de la part de la S.A. LOGISTICS NIVELLES de rechercher une solution à la situation de Monsieur S. P. et, en particulier, d'envisager de lui fournir un autre poste, adapté à son état de santé. Sans même attendre l'examen médical du conseiller en prévention, et ses éventuelles recommandations, la S.A. LOGISTICS NIVELLES avait déjà décidé — à l'avance — qu'il n'existerait aucun autre poste pour Monsieur S. P.

Dans son email du 29 janvier 2006, le Dr M. a également précisé que Mr C. lui a, à nouveau, après l'examen de pré-reprise du 21 janvier 2016, confirmé par téléphone cette soi-disant absence de poste adapté pour Monsieur S. P.

Le 26 janvier 2016, la S.A. LOGISTICS NIVELLES fit savoir au Dr M. qu'il n'était ni objectivement ni techniquement possible d'occuper Monsieur S. P. à un autre travail puisqu'il ne disposait d'aucune qualification permettant une affectation à un autre travail. Elle a, en outre, précisé que la Société avait initié une procédure Renault et que « *l'absence de qualifications de l'intéressé pour des fonctions non opérationnelles jointe au fait que l'intention de licencier porte précisément sur les dites fonctions non opérationnelles entraînent que toute autre affectation ne peut être raisonnablement exigée de son employeur* » (pièce n°27 – dossier Monsieur S. P.).

Cependant, par courrier du 27 janvier 2016 adressé au docteur M., le conseil de Monsieur S. P. a identifié un ensemble de fonctions disponibles au sein de l'entreprise qui étaient, selon lui, adaptées aux qualifications professionnelles et à l'état de santé de son client.

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel (page 29), la S.A. LOGISTICS NIVELLES se limite à exclure la possibilité pour Monsieur S. P. d'exercer la fonction d'inventoriste en raison des contraintes physiques qu'elle implique se révélant incompatibles avec l'état de santé de Monsieur S. P.

Cependant, elle ne justifie pas l'absence de possibilité d'affecter Monsieur S. P. à un des postes évoqués par son conseil, aux termes de son courrier du 26 janvier 2016, si ce n'est qu'elle se retranche derrière son intention de procéder à un licenciement collectif pour justifier le refus catégorique de fournir un poste adapté à Monsieur S. P.

Or, la simple existence d'une restructuration ne constitue pas *ipso facto* un motif valable éluif de tout reclassement opéré par l'employeur du travailleur conformément aux recommandations du médecin du travail : il en est d'autant plus ainsi que la restructuration programmée au sein de la S.A. LOGISTICS NIVELLES portait sur 82 postes de travail sur un ensemble de 584 travailleurs occupés au sein de l'entreprise alors même que, selon les explications fournies par la S.A. LOGISTICS NIVELLES, sur les 82 travailleurs licenciés, 67 travailleurs ont bénéficié d'un régime de chômage avec complément d'entreprises (RCC) de telle sorte que la cour en conclut qu'ont donc été essentiellement visés par le licenciement collectif des travailleurs âgés répondant aux conditions d'octroi du RCC.

Analysant plus en détails la pièce 44 du dossier de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, la cour de céans relève que les fonctions concernées par le licenciement collectif semblent, à tout le moins, viser aussi bien des fonction « opérationnelles » (trieur, trieur palettes, rencardeur, pointeur, nettoyeur) que « non-opérationnelles » (inventoriste, contrôleur qualité, cadre, employé stock); en tout état de cause la liste produite ne permet pas d'avoir une vue claire sur les postes maintenus par type de fonction et partant sur la proportion (%) de licenciements par type de fonctions.

Par ailleurs, s'agissant des postes déclarés vacants au sein de la S.A. LOGISTICS NIVELLES entre le moment de la demande de reclassement formulée par Monsieur S. P., c'est-à-dire le 10 novembre 2015, et le 19 février 2016 (date de rupture du contrat), la S.A. LOGISTICS NIVELLES ne produit qu'un avis au personnel du « bloc Sec pause de tôt » (pièce 45 de la S.A. LOGISTICS NIVELLES), ce qui semble vouloir dire que seul ce poste aurait été vacant au moment du licenciement de Monsieur S. P. (en plus de celui d'inventoriste, comme le reconnaît la société, voyez p. 29 de ses conclusions principales d'appel).

Néanmoins, la S.A. LOGISTICS NIVELLES prétend que ce poste de « bloc sec de pause de tôt » correspondrait à la fonction d'inventoriste (ce qui exclurait d'office Monsieur S. P. de la possibilité d'y postuler en raison des contraintes physiques liées à cette fonction) alors

même que cet avis n'évoque nullement la tâche précise que ce vocable recouvrirait contrairement à l'autre avis datant de mai 2015 (pièce 5.2 dossier de la S.A. LOGISTICS NIVELLES).

La cour de céans ne dispose pas de la possibilité de vérifier si, selon les dires de la S.A. LOGISTICS NIVELLES, la fonction visée sous la dénomination « personnel du bloc sec pause de tôt » vise effectivement la fonction d'inventoriste comme semble le prétendre la S.A. LOGISTICS NIVELLES...

Il s'agit d'une déclaration unilatérale de la S.A. LOGISTICS NIVELLES invérifiable objectivement.

Au regard des obligations imposées par l'article 72 l'arrêté royal du 28 mai 2003, la S.A. LOGISTICS NIVELLES ne démontre pas qu'une réaffectation n'était pas techniquement ou objectivement possible et que cela ne pouvait être raisonnablement exigé d'elle.

Adopter une position de principe selon laquelle aucune réaffectation n'est envisageable au sein de l'entreprise sans le moindre examen au cas par cas des nombreux postes de travail offerts par la S.A. LOGISTICS NIVELLES contrevient à la volonté exprimée par l'arrêté royal du 28 mai 2003 (en particulier sa section 6) de maintenir au travail des travailleurs auxquels une nouvelle affectation peut être trouvée.

Même dans l'hypothèse « *quod non* » où la décision du conseiller en prévention - médecin du travail aurait été valablement adoptée et pourrait servir de base à l'invocation de la force majeure, la S.A. LOGISTICS NIVELLES n'a pas respecté l'obligation de reclassement qui reposait sur elle.

Dans ce cas de figure, également, en se prévalant à tort de la force majeure médicale, la S.A. LOGISTICS NIVELLES a mis fin elle-même et de manière irrégulière au contrat de travail.

Dès lors que la S.A. LOGISTICS NIVELLES n'a pas respecté la procédure de reclassement et a conclu prématurément à l'absence de tout poste disponible, elle a privé Monsieur S. P. de la possibilité d'être maintenu au travail et n'a pas respecté, ainsi, ses obligations en matière de protection du bien-être.

Dans la mesure où la S.A. LOGISTICS NIVELLES a manqué aux règles, qui en matière de bien-être, doivent permettre, dans la mesure du possible, le maintien du travailleur au travail, elle n'est pas exempte de toute faute.

Partant de ce constat, elle ne peut invoquer une situation de force majeure médicale à laquelle elle a elle-même contribué (en ce sens C.T. Bruxelles, 8/3/2016, R.G. 2014/AB/330, inédit).

Il s'en déduit que la S.A. LOGISTICS NIVELLES est redevable à Monsieur S. P. d'une indemnité compensatoire de préavis conformément à l'article 39, paragraphe 1, de la loi du 3 juillet 1978.

L'ancienneté de Monsieur S. P. remonte au 1^{er} octobre 2001. Il est en droit de prétendre à un délai de préavis de:

- 13 mois pour la période du 1^{er} octobre 2001 au 31 décembre 2013, et
- 12 semaines pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 18 février 2016.

Sur base de sa fiche de paie du mois d'avril 2015 (pièce n°13 du dossier de Monsieur S. P.) et des avantages institués au sein de la commission paritaire 226, la rémunération annuelle brute de Monsieur S. P. servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit comme suit :

- Rémunération mensuelle :	2.514,37€
- Rémunération annuelle (x 13,92) :	35.000,03€
- Eco-chèques :	250€
- Chèques repas : (5,91 x 231)	1.365,21€
- Assurance-groupe : (250€45x 12)	3.000,00€
Total	39.615,24€

Mr S. P. est, dès lors, en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis s'élevant à : $(39.615,24 \times 13/12) + (39.615,24 \times 12/52)$, soit la somme de **52.058,49 € bruts**.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES prétend qu'il n'existe pas d'éco- chèque au sein de la société et que le montant de 250 € pris en compte par Monsieur S. P. dans la base de calcul de sa rémunération annuelle brute de référence doit être supprimé.

En effet, observe-t-elle, la CTT du 7 mars 2016 relative aux conditions de rémunération a été enregistrée le 24 août 2016 soit après la rupture des relations contractuelles.

L'article 21 de la CCT du 7 mars 2016 dont question entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 (la date de son enregistrement est indifférente à cet égard) au sein de la CP 226 prévoit l'augmentation du pouvoir d'achat via l'octroi d'éco-chèques équivalant à la somme annuelle de 250 € pour les entreprises qui ne font pas usage des régimes d'entreprise prévus à l'article 22 (pièce 36 du dossier Monsieur S. P.).

Selon l'article 22 de ladite convention collective de travail, moyennant accord d'entreprise écrit, l'augmentation du pouvoir d'achat peut être concrétisée au niveau de l'entreprise pour autant que le coût total, y compris les charges éventuelles afférentes à l'avantage choisi, ne dépasse pas 250 € par employé par année civile (cet accord doit être enregistré auprès du Président de la CP 226).

En degré d'appel, la S.A. LOGISTICS NIVELLES produit un extrait d'une convention collective de travail d'entreprise de juin 2009 intitulée « convention collective de travail pour le redressement et le développement du site de LOGISTICS NIVELLES » contenant un article 7 relatif à l'octroi de chèques-repas (pièce 47 de la société). La société indique que l'octroi de chèques-repas a été prévu au sein de l'entreprise en remplacement des éco-chèques dont l'octroi était prévu par un protocole d'accord 2009-2010 conclu au sein de la CP 226 (pièce 46 de la société).

La Cour de céans observe que cette convention collective de travail d'entreprise de juin 2009 ne prévoit l'augmentation de la valeur faciale des chèques-repas que pour 2009 et 2010 en conversion de l'enveloppe définie dans l'accord sectoriel de la CP 226 pour 2009. La S.A. LOGISTICS NIVELLES reste en défaut de produire un tel accord d'entreprise applicable pour l'année 2016 et prévoyant pour cette année-là l'augmentation de la valeur faciale des chèques-repas à titre de conversion des éco-chèques.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES ne démontre donc nullement que l'augmentation du pouvoir d'achat à dater du 1^{er} janvier 2016 aurait été réalisée autrement dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Cette somme doit donc bien être prise en considération dans la base de calcul de la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur S. P..

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a estimé que Monsieur S. P. ne pouvait prétendre au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis et, partant, de déclarer l'appel portant sur ce chef de demande fondé.

I.2. Quant au fondement du second moyen déduit du caractère discriminatoire du licenciement sur base de l'état de santé (handicap de Monsieur S. P.).

I.2.a) Position des parties

Monsieur S. P. considère que la S.A. LOGISTICS NIVELLES a irrégulièrement mis fin à son contrat de travail en raison de son état de santé lequel constitue, également, un handicap.

Ce critère est protégé par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

En effet, fait-il valoir, la S.A. LOGISTICS NIVELLES a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables lui permettant d'occuper un poste de travail adapté ou un autre poste de travail vacant sans démontrer que de tels aménagements lui auraient imposé une charge disproportionnée.

Monsieur S. P. estime, ainsi, que la S.A. LOGISTICS NIVELLES s'est, donc, rendue coupable d'une discrimination à son égard sur base du handicap de telle sorte qu'il est en droit de réclamer l'indemnité professionnelle correspondant à six mois de rémunération, soit la somme de 19.807,62 euros.

La S.A. LOGISTICS NIVELLES rappelle qu'en date du 28 décembre 2015, elle a annoncé, au cours d'un conseil d'entreprise extraordinaire, son intention de procéder au licenciement de 120 membres du personnel.

Dans pareilles circonstances, fait-elle valoir, alors même qu'aucun poste auquel Monsieur S. P. aurait pu postuler—nonobstant son état de santé—n'était vacant et qu'il était envisagé de supprimer 120 postes de travail au cours de l'année 2016, il était objectivement et techniquement impossible pour la société de muter Monsieur S. P. à une autre fonction.

la S.A. LOGISTICS NIVELLES estime, ainsi, apporter la preuve selon laquelle il lui était impossible de procéder à un aménagement du poste de travail de Monsieur S. P..

Elle considère, partant, que la demande relative à des dommages et intérêts sur base d'une discrimination en raison de l'état de santé ou d'un handicap n'est pas fondée.

I.2.b) Position de la cour de céans

A Quant au cadre légal applicable

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination) expose en son article 2 qu'elle transpose 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.

Il y a dès lors lieu, autant que faire se peut, d'appliquer cette loi en se référant à la directive et aux indications de son interprète naturel, la Cour de justice de l'Union européenne, de façon à éviter toute contrariété entre le droit belge et le droit européen qui s'impose au juge belge (voyez : C.T. Liège, 26/11/2018, Chron, D.S., 2020, p. 37).

En ses articles 3 et 4, 4°, la loi belge énonce parmi les critères protégés l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale.

L'article 14 de la loi anti-discrimination prohibe toute discrimination sur base des critères protégés et son article 18 prévoit en cas de violation de cette interdiction une indemnisation qui selon le choix de la victime sera soit forfaitaire, soit correspondra au dommage réellement subi par la victime.

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve est mis en place par l'article 28 de cette loi. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. C'est donc, alors, l'employeur qui supporte le risque de la preuve.

En l'espèce, Monsieur S. P. invoque le seul critère du handicap.

B Quant à la notion de handicap

Le critère protégé « handicap » n'est pas défini en tant que tel par la loi anti-discrimination.

Le handicap est actuellement défini par la Cour de justice de l'union européenne « *comme visant une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, 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* » (C.J.U.E., 1/12/2016, DAOUIDI, C. 395/15, point 42 : il s'agit de la définition arrêtée depuis l'arrêt du 11 avril 2003, Ring et Skouboe Werge, affaires jointes C-335/11 et C-337/11).

Aux termes d'un autre arrêt prononcé le 18 janvier 2018, la Cour de justice a retenu la formule suivante : « *Une limitation résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, 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* » (C.J.U.E., 18/1/2018, Ruiz Canejero, C-270/16).

Dans le dernier état de sa jurisprudence, la Cour de justice a confirmé sa jurisprudence en soulignant que la notion de « handicap » devait être entendue comme « *une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle et non comme une impossibilité d'exercer une activité* ». Selon la Cour, « *l'état de santé d'une personne handicapée apte à travailler, serait-ce à temps partiel, est donc susceptible de relever de la notion de « handicap* » (C.J.U.E., 11/9/2019, DW c/Nobel Plastiques Iberica S.A., C-397/18). (Voyez également, en ce sens l'arrêt Ring et Skoeboe Werge, point 44).

Selon la Cour de justice, « *le caractère « durable » de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (...). Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation de la capacité est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la date*

du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne (arrêt du 1^{er} décembre 2016, Daouidi C-395/15, point 56) » (C.J.U.E., 11/9/2019, déjà cité).

Sur base de ces précisions, la cour de céans, autrement composée, a estimé « *qu'il n'y avait pas lieu d'ajouter à cette définition (à savoir celle du handicap précitée), un critère d'importance ou d gravité de la limitation à envisager distinctement.*

Ce critère est intégré dans la définition énumérée en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation à la vie professionnelle sur base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est pas susceptible de constituer pareil obstacle.

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme » (C.T. Bruxelles, 26/10/2017, J.T.T., 2018, p. 91 ; C.T. Bruxelles, 18/1/2018, R.G. 2016/AB/991, inédit).

L'article 14 de la loi anti-discrimination précise que constitue une discrimination (interdite) :

- La discrimination directe et indirecte fondée sur un handicap;
- Un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée

Constituent des aménagements raisonnables, au sens de la loi anti-discrimination : 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'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* » (article 4,12° de la loi anti-discrimination).

Selon l'article 8 de la loi anti-discrimination, une distinction directe fondée notamment sur un handicap dans le domaine des relations de travail peut uniquement être justifiée 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 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.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

C) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, Monsieur S. P. considère que la S.A. LOGISTICS NIVELLES a irrégulièrement mis fin à son contrat de travail en raison de son état de santé lequel constitue, également, un handicap.

En raison de douleurs physiques notamment au niveau de la colonne lombaire, des coudes et de l'épaule, Monsieur S. P. est tombé en incapacité de travail à partir du 13 mai 2015 : cette incapacité de travail a été prolongée durant de nombreux mois jusqu'à la rupture du contrat de travail puisque après la décision de remise au travail avec effet au 11 janvier 2016, Monsieur S. P. a bénéficié d'allocations de chômage provisoire.

Il est, ainsi, incontestablement acquis qu'au moment de la rupture du contrat de travail, Monsieur S. P. présentait un état de santé précaire qui constitue bien une limitation physique qui affectait sa pleine et effective participation à la vie professionnelle en comparaison avec les autres travailleurs.

Il n'est pas davantage contestable que cette limitation présentait un caractère durable puisqu'elle s'est, à tout le moins, prolongée durant huit mois.

Constitue une discrimination non seulement la distinction directe fondée sur un handicap, qui n'est pas raisonnablement justifiée sur base d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes, mais constitue, également, une discrimination le refus par l'employeur de mettre en place des aménagements raisonnables au profit d'une personne handicapée.

L'aménagement peut être diversifié : il peut concerner locaux, le poste de travail, les horaires, les fonctions... et il doit être adapté à la situation concrète de la personne handicapée (voyez les termes : « *en fonction des besoins dans une situation donnée* ») (J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », M. Davagle (dir.), « Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes », Limal, Anthemis, 2013, p. 43).

Il peut, également, s'agit d'une formation offerte au travailleur pour lui permettre d'être réaffecté à un poste compatible avec son handicap (C.T. Bruxelles, 23/10/2017, J.T.T., 2018, p.91).

La Cour de justice a précisé, dans le dernier état de sa jurisprudence que « *la notion d' « aménagements raisonnables » doit être entendue comme visant l'élimination des diverses barrières qui entravent la pleine et effective participation des personnes handicapées à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (...).* »

Ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple, en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide » (C.J.U.E., 11/9/2019, déjà cité).

Le caractère raisonnable de l'aménagement est défini par l'article 2, alinéa 3, du protocole du 19/7/2007 relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25/2/2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15/2/1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme :

«§ 3. Le caractère raisonnable de l'aménagement est évalué à la lumière des indicateurs

suivants entre autres :

- l'impact financier de l'aménagement, compte tenu :

** d'éventuelles interventions financières de soutien;*

** de la capacité financière de celui qui est obligé de réaliser l'aménagement ;*

-l'impact organisationnel de l'aménagement ;

-la fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne handicapée ;

- l'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un (des) utilisateur(s) effectif(s) ou potentiel (s) handicapé(s) ;

- l'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs ;

-l'absence d'alternatives équivalentes ;

-la négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires».

Ainsi, en présence d'un travailleur présentant un handicap, l'employeur doit donc tâcher de mettre en place les aménagements permettant au travailleur de se maintenir à son poste, pour autant que ces aménagements ne nuisent pas à l'organisation du service notamment.

Cette liste d'indicateurs n'est pas limitative (voyez le Rapport au Roi précédant le protocole conclu entre l'Etat fédéral et les entités fédérées – M.B.20/09/2007, p.49653).

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 formulée (voyez J-F. NEVEN, op. cit., pp. 48 et 56).

En l'espèce, il ne saurait être contesté que Monsieur S. P. a, à plusieurs reprises, sollicité, par écrit, la mise en place par la S.A. LOGISTICS NIVELLES d'aménagements raisonnables comme l'attestent les pièces suivantes :

- courrier du 15 septembre 2015 du conseil de Monsieur S. P. à la société (pièce 15 du dossier de Monsieur S. P.) ;
- courrier du 13 octobre 2015 du conseil de Monsieur S. P. au conseil de la société (pièce 18 dossier de Monsieur S. P.) ;
- courrier du 10 novembre 2015 du conseil de Monsieur S. P. à la société (pièce 21 du dossier de Monsieur S. P.).

Pareille demande résulte, également, de la citation du 28 décembre 2015 aux termes de laquelle Monsieur S. P., sollicitait, dès l'audience d'introduction, la désignation d'un médecin-ergologue qui aurait été investi de la mission d'analyser les possibilités d'aménagement de poste/de reclassement interne.

Force est, toutefois, à la cour de céans de constater que la S.A. LOGISTICS NIVELLES a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables.

Or, Monsieur S. P. rapporte de manière effective la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination sur base du handicap.

Partant, la charge de la preuve de l'absence de discrimination repose sur la S.A. LOGISTICS NIVELLES en démontrant que la mise en place d'aménagements raisonnables permettant à Monsieur S. P. d'occuper un poste adapté ou un autre poste aurait engendré une charge disproportionnée dans son chef.

En l'espèce, la S.A. LOGISTICS NIVELLES se borne à prétendre qu'il lui était impossible de procéder à un aménagement du poste de travail de Monsieur S. P. dès lors que :

- aucun poste auquel Monsieur S. P. aurait pu postuler—compte tenu de son état de santé—n'était vacant ;
- il était envisagé de supprimer 120 postes au cours de l'année 2016 (pièce 39 de ses conclusions additionnelles de synthèse d'appel).

À l’instar de Monsieur S. P., la cour de céans relève que la S.A. LOGISTICS NIVELLES s’abstient de déposer la moindre preuve à l’appui de ses allégations et pas même l’impossibilité à laquelle elle était confrontée soit d’offrir une formation à Monsieur S. P. soit de procéder à une répartition des tâches au sein de ses établissements qui eût permis de confier une fonction adaptée à Monsieur S. P.

Par ailleurs, la seule invocation d’une restructuration de la société est, évidemment, insuffisante, *in se*, à légitimer la position de la S.A. LOGISTICS NIVELLES.

Cette dernière reste, assurément, en défaut de démontrer que l’ampleur de la restructuration envisagée empêchait de reclasser Monsieur S. P. dans une autre fonction : en effet, environ 14 % de l’effectif du personnel a été touché par le licenciement collectif (82 personnes) dont une écrasante majorité a bénéficié du RCC.

Monsieur S. P. rapporte à suffisance la preuve de faits qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination fondée sur son handicap et la S.A. LOGISTICS NIVELLES ne renverse pas cette présomption en démontrant que des aménagements raisonnables auraient causé une charge disproportionnée dans son chef.

La discrimination, sous forme de refus d’aménagements raisonnables, est par conséquent établie.

Monsieur S. P. est, dès lors, en droit de prétendre, sur pied de l’article 18 de la loi du 10 mai 2007, au paiement d’une indemnité forfaitaire de six mois suite à la discrimination subie en raison de son handicap, soit la somme brute de 19.807,62 euros.

Il y a lieu de réformer le jugement dont appel en ce qu’il a débouté Monsieur S. P. de ce chef de demande et, partant, de déclarer l’appel fondé sur ce point.

* * *

PAR CES MOTIFS

LA COUR DU TRAVAIL STATUANT CONTRADICTOIREMENT

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l’emploi des langues en matière judiciaire, notamment l’article 24 ;

Déclare la requête d’appel recevable et fondée ;

Réforme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a joint les causes portant le numéro de rôle général 16/2/A et 16/578/A et les a déclarées recevables ;

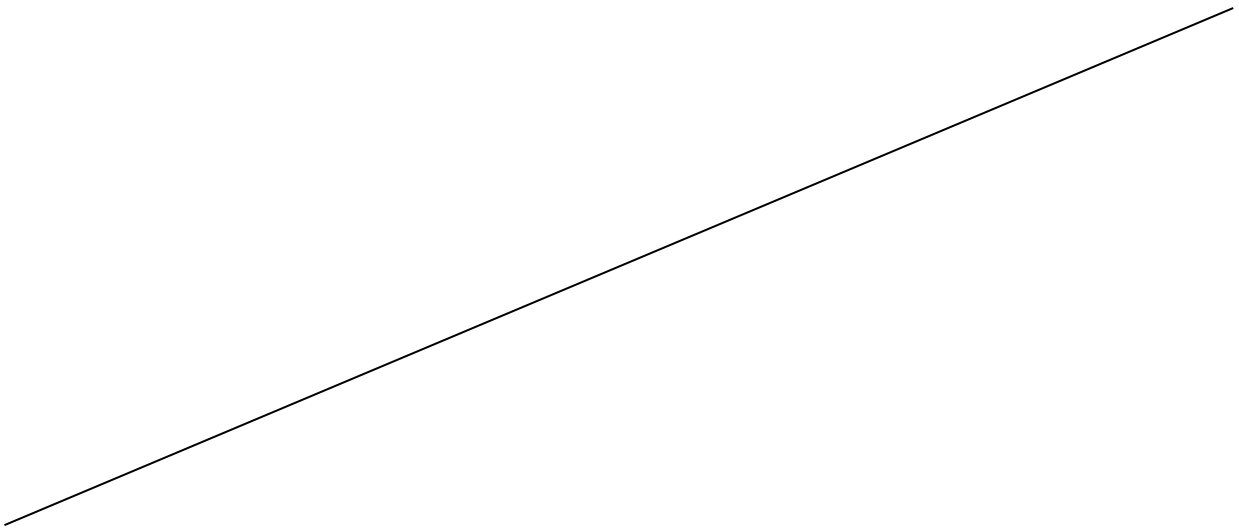
Émendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire :

Condamne la S.A. LOGISTICS NIVELLES à verser à Monsieur S. P. les sommes suivantes :

- **52.058,49 euros bruts** à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- **19.807,62 euros bruts** à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de son handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 ;

Condamne la S.A. LOGISTICS NIVELLES aux intérêts moratoires au taux légal à dater du 19 février 2016, date de la rupture du contrat de travail, et des intérêts judiciaires à dater de la requête introductive d'instance du 10 mars 2016 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.A. LOGISTICS NIVELLES aux frais et dépens des deux instances taxés par la cour de céans à la somme de 7.788,92 euros se ventilant comme suite :

- frais de citation : 588,92 euros,
 - indemnité de procédure de base de première instance : 3.600 euros (une seule indemnité de procédure par instance)
 - indemnité de procédure de base de degré d'appel : 3.600 euros.
- 

Ainsi arrêté par :

, président de chambre e.m.,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

, conseiller social au titre d'employeur, , conseiller social au titre
d'employé, qui étaient présents aux débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont
dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par , Président
de chambre.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du
travail de Bruxelles, le 06 juillet 2021, où étaient présents :

, président de chambre e.m.,
, greffier