



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 12 décembre 2022
Numéro du rôle 2020/AB/446
Décision dont appel 16/8495/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

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

L'ASBL GROUPE FOËS LES ATELIERS REUNIS, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0460.732.776, dont le siège est établi à 1010 BRUXELLES, rue Victor Rauter 132,

partie appelante, représentée par Maître

contre

Madame K. M.,

partie intimée, représentée par Maître

★

★ ★

I. LES FAITS

L'ASBL est une entreprise de travail adapté (ETA).

Madame K. M. a été engagée par l'ASBL à partir du 1^{er} avril 1993 en qualité d'« ouvrière handicapée ». Son travail consistait à coller des timbres et des codes-barres, mettre des produits dans les boîtes et nettoyer des boîtes.

La situation de handicap de madame K. M. a été reconnue par le SPF Sécurité sociale, Direction générale Personnes handicapées, qui a évalué sa situation comme suit :

- réduction de capacité de gain à un tiers ou moins (incapacité de travail de 66 % au moins)
- réduction d'autonomie de 13 points, dont 2 points en matière de possibilités de déplacement, ce qui correspond à des difficultés importantes dans ce domaine

- invalidité permanente découlant directement des membres inférieurs occasionnant un taux d'invalidité de 50 % au moins.

Les pièces déposées devant la cour du travail font état de difficultés dans la collaboration professionnelle entre l'ASBL et madame K. M. au cours de l'année 2014 à deux égards :

- d'une part, sa monitrice lui a fait des remontrances au sujet de ses déplacements trop fréquents aux toilettes ; un certificat médical les justifiant lui a été demandé ;
- d'autre part, son travail a été évalué négativement, en particulier quant à la rapidité, la qualité et la motivation.

Le 14 mars 2014, madame K. M. s'est présentée auprès de la police pour faire état de harcèlement moral en rapport avec son travail.

Le 18 mars 2014, l'ASBL a notifié à madame K. M. sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant la prestation d'un préavis.

Par une lettre du 20 mars 2014, l'ASBL a notifié à madame K. M. une « réévaluation » de son travail, lui reprochant en particulier :

- o les réactions négatives de ses collègues par rapport à son comportement
- o des tests de productivité en dessous de la moyenne
- o une polyvalence pratiquement inexistante.

Madame K. M. s'est trouvée en incapacité de travail du 20 mars 2014 au 1^{er} mai 2015. Son médecin traitant atteste d'un état anxiodépressif en rapport avec des problèmes relationnels sur le lieu de travail.

Le 22 mars 2014, madame K. M. a déposé auprès de la police une plainte pour harcèlement moral dirigée contre sa monitrice.

Par une lettre du 2 avril 2014, une organisation syndicale a fait savoir à l'ASBL que le licenciement de madame K. M. sans concertation ni suivi médical par la médecine du travail ne correspondait pas à la vocation sociale prioritaire d'une ETA. Elle a qualifié ce licenciement d'abusif et a demandé à l'ASBL de revenir sur sa décision.

En réponse, l'ASBL a justifié sa décision par des problèmes professionnels rencontrés avec madame K. M. depuis 1999 : retards fréquents, absences justifiées ou non, agressivité et grossièreté, mécontentement de ses collègues à son égard, envoi tardif systématique des certificats médicaux, lenteur et insuffisances au travail. Le licenciement a également été motivé par le désintérêt de madame K. M. pour son travail mis en évidence par l'évaluation du 13 mars 2014, son refus d'en discuter ainsi que par le temps passé aux toilettes (plus de 20 % de la journée) et l'absence de certificat médical le justifiant, malgré les demandes répétées.

Le contrat de travail a pris fin le 3 septembre 2015, à l'échéance du délai de préavis (suspendu durant les périodes de vacances et d'incapacité de travail).

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame K. M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de :

« *Condamner le GROUPE FOES à indemniser Madame K. M. pour les faits de harcèlement dont elle a été victime, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 €.*

Condamner le GROUPE FOES à indemniser Madame K. M. pour les faits de discrimination dont elle a été victime au sein de GROUPE FOES, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 €,

- Condamner le GROUPE FOES à indemniser Madame K. M. pour avoir été licenciée de manière abusive, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 €,

- Condamner GROUPE FOES au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité.

- Condamner GROUPE FOES aux frais et dépens de la procédure, en ce compris l'indemnité de procédure ».

Par un jugement du 26 février 2020, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure suivante :

Condamne le GROUPE FOES à payer à Madame K. M. la somme de 10.853,10 € à titre d'indemnisation pour les faits de harcèlement dont elle a été victime.

Condamne le GROUPE FOES à payer à Madame K. M. la somme de 10.853,10 € à titre d'indemnisation pour licenciement abusif.

Constate que le jugement est exécutoire par provision sans exclure le cantonnement.

Déboute Madame K. M. du surplus de sa demande.

Délaisse au GROUPE FOES ses propres dépens et le condamne aux dépens de la procédure de Madame K. M., liquidés à 2.400 € à titre d'indemnité de procédure.

Condamne le GROUPE FOES au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017). »

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

L'ASBL demande à la cour du travail de réformer partiellement le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il l'a condamnée à payer à madame Katia MONTEZ RUEDA une indemnité pour harcèlement moral et une indemnité pour licenciement abusif.

Elle demande à la cour du travail de déclarer toutes les demandes non fondées et de condamner madame K. M. aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Madame K. M. interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a déboutée de sa demande d'indemnité pour discrimination et en ce qu'il a omis de statuer sur la demande d'intérêts.

Elle demande à la cour de condamner l'ASBL à :

« - Indemniser Madame K. M. pour les faits de harcèlement dont elle a été victime, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 €.

- Indemniser Madame K. M. pour les faits de discrimination dont elle a été victime au sein de GROUPE FOES, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 € ,

- Indemniser Madame K. M. pour avoir été licenciée de manière abusive, soit un montant équivalent à 6 mois de rémunération, évalué à 10.853,10 euros,

- Au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, à dater de leur exigibilité.

- Aux frais (de signification 319,12 Eur) et dépens de la procédure, en ce compris les deux indemnités de procédure (soit, 2.600,00 Eur. X 2) ».

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de l'ASBL a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 15 juillet 2020.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 19 juin 2020 ; le délai d'appel a donc été respecté.

L'appel incident est recevable également, pour avoir été interjeté par madame K. M. dans ses premières conclusions d'appel.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 16 novembre 2020.

Chaque partie a déposé ses conclusions ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 octobre 2022.

Après la clôture des débats, Monsieur _____, avocat général, a rendu son avis oralement auquel seule l'avocate de la partie intimée a répliqué.

La cause a été prise en délibéré à cette même audience.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le cadre légal de l'engagement d'une personne en situation de handicap par une ETA

1.1. Dispositions légales et réglementaires

Ce cadre légal est défini par le décret de la COCOF de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée et par l'arrêté du Collège de la COCOF du 12 février 2009 relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées, dans leur version en vigueur au moment des faits.

Le décret du 17 janvier 2014 dispose que :

« Section 2. - Entreprises de travail adapté

Art. 52. L'entreprise de travail adapté est destinée prioritairement à la personne handicapée lorsque celle-ci est apte à mener une activité professionnelle mais ne peut l'exercer, provisoirement ou définitivement, dans des conditions habituelles de travail.

Art. 53. L'entreprise de travail adapté a pour mission prioritaire de favoriser l'inclusion par le travail de la personne handicapée :

- 1° en lui permettant d'accéder à un travail adapté et rémunéré;
- 2° en lui permettant de se former, de se perfectionner professionnellement et de valoriser ses compétences et ce de manière continue;
- 3° en mettant, éventuellement, en place, en son sein, un dispositif d'accueil pré-professionnel ayant pour objectif d'amener la personne handicapée à avoir les compétences requises pour accéder ensuite à une occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail;
- 4° en mettant, éventuellement, en place en son sein un dispositif de soutien au travail afin d'aider la personne handicapée ayant des difficultés à se maintenir au travail à préserver son occupation professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.

Art. 54. La personne handicapée est engagée dans l'entreprise de travail adapté dans les liens soit d'un contrat de travail soit, si la difficulté d'accès à l'emploi le justifie, d'un contrat d'adaptation professionnelle visé à l'article 48, 2°.

Art. 55. L'entreprise de travail adapté est organisée de manière à tenir compte des capacités professionnelles de chaque personne handicapée qui y est engagée par :

- 1° une répartition adéquate des tâches;
- 2° une adaptation du rythme et des conditions de travail;
- 3° un encadrement spécialisé.

Le Collège fixe les conditions dans lesquelles les dispositifs d'accueil pré-professionnel et de maintien au travail sont organisés au sein de l'entreprise de travail adapté. »

« Art. 86. Une subvention est octroyée à l'entreprise de travail adapté visée aux articles 52 à 55 en matière de :

- 1° rémunérations des travailleurs handicapés en fonction des capacités professionnelles de chaque travailleur handicapé déterminées par le service PHARE en concertation avec l'entreprise;
- 2° frais de personnel d'encadrement en fonction du nombre de travailleurs handicapés occupés dans l'entreprise, de leurs capacités professionnelles telles que visées au 1° et de son type d'activité;
- 3° frais d'investissements en fonction du nombre de travailleurs handicapés occupés dans l'entreprise;
- 4° frais de fonctionnement en fonction des capacités professionnelles de chaque travailleur handicapé déterminées par le service PHARE en concertation avec l'entreprise. »

L'arrêté du 12 février 2009 prévoit que :

« Art. 3. Une entreprise qui remplit les missions définies aux articles 54 et 56 à 58 du décret et qui est constituée conformément aux dispositions de l'article 55 du décret doit satisfaire aux conditions réglementaires suivantes pour être agréée :

- 1° [...]
 - 2° se conformer aux obligations résultant des dispositions légales et réglementaires qui lui incombent;
 - 3° réserver ses emplois par priorité aux personnes handicapées admises au bénéfice d'une réglementation régionale ou communautaire relative à l'intégration des personnes handicapées;
 - 4° réserver prioritairement aux travailleurs handicapés l'infrastructure et le personnel d'encadrement qui fait l'objet d'interventions ou de subventions de l'administration;
 - 5° tenir par travailleur handicapé un dossier dans lequel sont consignés les renseignements relatifs à sa situation sociale, professionnelle et à sa rémunération;
 - 6° assurer l'encadrement professionnel adapté, la surveillance médicale et le suivi social des travailleurs en assurant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés en garantissant, si nécessaire, un relais vers des services extérieurs;
- [...] ».

« Art. 27. En vertu de l'agrément qui lui est accordé, l'entreprise bénéficie d'interventions et de subventions à charge de l'administration. Les interventions octroyées sont destinées à couvrir les charges dues au rendement moins élevé des travailleurs handicapés.

Le personnel d'encadrement et les biens pour lesquels des interventions et des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés. »

1.2. Analyse

Une entreprise de travail adapté (ETA) est une entreprise qui vend des biens ou des services et s'insère, à ce titre, dans les échanges économiques. Sa pérennité nécessite une certaine rentabilité.

Néanmoins, la rentabilité d'une ETA est un moyen qui doit être tourné vers le but prioritaire défini par la législation rappelée ci-dessus, à savoir favoriser l'inclusion par le travail de la personne handicapée en lui permettant d'accéder à un travail adapté et rémunéré¹.

En considération de cet objectif prioritaire, l'ETA doit, entre autres obligations :

- mettre en place en son sein, éventuellement, un dispositif de soutien au travail afin d'aider la personne handicapée ayant des difficultés à se maintenir au travail à préserver son occupation professionnelle dans le cadre, le cas échéant, d'un contrat de travail²,
- être organisée de manière à tenir compte des capacités professionnelles de chaque personne handicapée qui y est engagée par une répartition adéquate des tâches, une adaptation du rythme et des conditions de travail et un encadrement spécialisé³,
- tenir par travailleur handicapé un dossier dans lequel sont consignés les renseignements relatifs à sa situation sociale, professionnelle et à sa rémunération⁴,
- assurer l'encadrement professionnel adapté, la surveillance médicale et le suivi social des travailleurs en assurant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés⁵.

Pour leur permettre d'assumer ces obligations, les pouvoirs publics allouent aux ETA des subventions destinées, notamment, à couvrir les charges dues au rendement moins élevé des travailleurs en situation de handicap et à l'occupation de personnel d'encadrement. Le personnel d'encadrement et les biens pour lesquels des interventions et des subventions sont octroyées doivent concourir directement et de manière prioritaire à l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap⁶.

Les capacités professionnelles du travailleur en situation de handicap, dont l'ETA a l'obligation de tenir compte et en fonction desquelles elle est subventionnée⁷, incluent notamment la mobilité⁸, la vitesse et la qualité du travail⁹, la capacité d'adaptation¹⁰ ainsi que des aptitudes comportementales telles que la ponctualité, le rapport avec l'autorité et la sociabilité¹¹. Ces capacités sont évaluées en tenant compte de leurs limitations liées à la situation de handicap ; le résultat de cette évaluation détermine la « catégorie de capacité professionnelle du travailleur handicapé »¹². Cette catégorie

¹ Article 53 du décret.

² *Ibid.*

³ Article 55 du décret.

⁴ article 3 de l'arrêté.

⁵ *Ibid.*

⁶ Articles 86 du décret et 27 de l'arrêté.

⁷ Articles 55 et 86 du décret.

⁸ Annexe I, A à l'arrêté.

⁹ Annexe I, F à l'arrêté.

¹⁰ Annexe I, C.4 à l'arrêté.

¹¹ Annexe I, D à l'arrêté.

¹² Article 20 de l'arrêté.

détermine, à son tour, le niveau de subventionnement attribué à l'ETA pour l'occupation du travailleur concerné¹³.

1.3. Application en l'espèce

Madame K. M. était occupée par l'ASBL dans le cadre d'un contrat de travail, comme le permet l'article 54 du décret du 17 janvier 2014, précité.

Les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail trouvent dès lors à s'appliquer, de même que les autres normes applicables aux travailleurs et aux travailleuses salarié(e)s.

La cour du travail doit, en outre, tenir compte des spécificités propres à une ETA ainsi que des objectifs et des conditions que le législateur a fixés pour l'occupation d'une personne en situation de handicap par une telle entreprise. Les dispositions légales et réglementaires rappelées ci-dessus sont pertinentes pour l'appréciation de la manière dont l'ASBL a traité madame K. M. et des motifs du licenciement de celle-ci.

Pendant l'exécution du contrat de travail, lors de l'évaluation et comme justification du licenciement, l'ASBL a mis en avant des manquements reprochés à madame K. M. : retards fréquents, absences justifiées ou non, agressivité et grossièreté, mécontentement de ses collègues à son égard, envoi tardif systématique des certificats médicaux, lenteur et insuffisances au travail, productivité en dessous de la moyenne, polyvalence pratiquement inexistante, désintérêt pour son travail, refus d'en discuter et temps exagéré passé aux toilettes.

Dans l'analyse de ces faits invoqués par l'ASBL, il faut tenir compte des capacités professionnelles de madame K. M., notamment pour ce qui concerne la mobilité, la vitesse et la qualité du travail, la capacité d'adaptation, la ponctualité, le rapport avec l'autorité et la sociabilité.

L'ASBL en a nécessairement connaissance, puisque madame K. M. a travaillé au sein de l'entreprise durant 20 ans et que l'ASBL a le devoir d'être organisée de manière à tenir compte des capacités professionnelles de chaque travailleur ou travailleuse, d'assurer l'encadrement professionnel adapté et de tenir un dossier individuel dans lequel sont consignés les renseignements relatifs à la situation sociale et professionnelle de chaque travailleur ou travailleuse. L'ASBL recevait des subventions pour l'occupation de madame K. M., qui tenaient compte de ses capacités professionnelles, le cas échéant limitées.

Or, aucune information n'a été fournie à la cour du travail à ce sujet. L'ASBL affirme que « la déficience mentale dont fait l'objet [madame K. M.] n'était pas de nature à entraver sa perception de ce qui peut ou ne peut pas être dit ou fait, de sorte que son comportement était tout à fait conscient et donc volontaire »¹⁴. Madame K. M., au contraire, fait valoir qu'elle est atteinte non seulement de

¹³ Article 72 de l'arrêté 99/262/A du 25 février 2000 du Collège de la COCOF relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en oeuvre par le Service bruxellois francophone des Personnes handicapées.

¹⁴ Page 2 de ses conclusions.

limitations physiques, mais également d'un retard mental tel qu'elle ne sait ni lire, ni écrire, ni utiliser un téléphone ou un GSM ordinaire, ainsi que de troubles psychotiques.

Les parties étant contraires en fait au sujet de l'étendue des capacités professionnelles de madame K. M. et des limitations de celles-ci liées à sa situation de handicap et aucune partie n'apportant la preuve de ses allégations, la cour fera application des règles en matière de charge de la preuve prévues par la loi pour l'examen de chaque chef de demande.

2. La demande d'indemnité pour harcèlement moral au travail

L'ASBL doit payer à madame K. M. 10.853,10 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire pour harcèlement moral au travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Législation applicable

2.1.1. La notion de harcèlement moral au travail

La législation applicable est le chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En vertu de l'article 32*bis* de la loi du 4 août 1996, les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette loi a connu plusieurs modifications d'importance en matière de harcèlement moral, notamment par la loi du 28 février 2014¹⁵, entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2014.

La période litigieuse s'étend de 2013, date des premiers faits dont madame K. M. se plaint, jusqu'à la fin du contrat de travail le 3 septembre 2015. Pour l'examen de la présente cause, les faits antérieurs au 1^{er} septembre 2014 seront examinés à la lumière de la législation en vigueur jusqu'à cette date, et ceux survenus à partir de cette date en fonction de la nouvelle définition du harcèlement moral au travail.

Jusqu'au 31 août 2014, le harcèlement moral au travail était défini par la loi de la manière suivante :
« *Plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être*

¹⁵ Loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique »¹⁶.

Depuis le 1^{er} septembre 2014, le harcèlement moral au travail est défini par la loi de la manière suivante : « *Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »¹⁷.*

Plusieurs éléments de cette définition méritent d'être commentés :

- Le harcèlement moral est un processus qui s'étale dans le temps : il s'agit de plusieurs conduites qui se produisent pendant un certain temps.
- Jusqu'au 31 août 2014, la loi requérait que chaque conduite prise en considération soit abusive. Depuis le 1^{er} septembre 2014, les conduites incriminées doivent former un ensemble abusif.

Le caractère abusif requis par la loi permet de distinguer le harcèlement moral de l'exercice non abusif du pouvoir hiérarchique de l'employeur, qui comporte le droit de surveiller et de contrôler l'exécution du travail, de donner des instructions pour l'exécution des tâches, même si elles ont pour effet d'augmenter les contraintes propres au travail, et de rappeler le travailleur à l'ordre si nécessaire.

- Les conduites peuvent être intentionnelles ou non. L'usage des termes « ayant pour objet ou pour effet » indique qu'il n'est pas requis, pour qu'une conduite soit qualifiée d'abusif ou soit retenue dans l'ensemble de conduites constitutif de harcèlement moral, qu'elle soit intentionnelle ou destinée à nuire. Il suffit que la conduite fasse partie de l'ensemble abusif qui produit les effets visés par la loi pour qu'elle puisse être reprochée.
- Les conduites peuvent être liées à un facteur de discrimination. Cette précision fait écho à l'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, qui exclut l'application de cette loi en cas de harcèlement moral dans les relations de travail. En cas de harcèlement moral lié à un facteur de discrimination, la victime ne peut avoir

¹⁶ Article 32 ter de la loi, tel qu'il a été modifié par la loi du 10 janvier 2007.

¹⁷ Article 32 ter de la loi, tel qu'il a été modifié par la loi du 28 février 2014.

recours qu'aux dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996, et non aux dispositions relatives à la discrimination.

2.1.2. Les règles de preuve

L'article 32^{undecies} de la loi, inchangé, édicte la règle de preuve à appliquer en matière de harcèlement moral au travail :

« Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse ».

Il revient donc au demandeur (originaire) d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement moral au travail. S'il apporte cette preuve, il incombe à l'autre partie de démontrer qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral.

2.1.3. L'indemnisation

La personne victime de harcèlement moral au travail peut réclamer une indemnisation pour le préjudice qui lui a été causé.

Jusqu'au 31 août 2014, les règles de droit commun en matière d'indemnisation étaient d'application : la victime devait établir non seulement le harcèlement moral fautif, mais également son dommage et le lien de causalité entre le harcèlement moral et le dommage.

Depuis le 1^{er} septembre 2014, l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement moral fait l'objet du nouvel article 32^{decies}, § 1/1 de la loi. Cette disposition permet à la victime de réclamer soit l'indemnisation du préjudice réel, dont elle doit prouver l'étendue, soit un montant forfaitaire correspondant, dans le cas qui nous occupe, à six mois de rémunération.

2.2. Application en l'espèce

2.2.1. Faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral au travail

Les faits suivants sont établis par les pièces du dossier :

- La monitrice de madame K. M. lui a reproché, de manière répétée, de se rendre trop souvent et trop longtemps aux toilettes. Le directeur et l'assistante sociale l'ont aussi interpellée à ce sujet. La monitrice reconnaît avoir collé son oreille au mur des toilettes pour écouter ce que madame K. M. y faisait et a tambouriné à la porte en lui intimant l'ordre de sortir.

Ce comportement doit être apprécié en tenant compte du contexte particulier, étant que madame K. M. est une travailleuse en situation de handicap et que déjà par le passé, en 2008,

son médecin traitant avait établi un certificat médical signalant la nécessité pour elle de se rendre assez souvent aux toilettes durant une semaine. Ce contexte indique qu'il se peut que les allées et venues de madame K. M. aux toilettes aient eu un motif médical. Il appartenait à l'ASBL de s'en assurer avant d'en faire le reproche à madame K. M.

Quoi qu'il en soit du motif médical ou non, le fait, pour la supérieure hiérarchique, de coller son oreille au mur des toilettes pour écouter ce que la travailleuse y fait et de tambouriner à la porte constitue un comportement intrusif, attentatoire à la vie privée et agressif.

- L'ASBL a, à de nombreuses reprises, exigé que madame K. M. produise un certificat médical justifiant la nécessité de se rendre fréquemment et longtemps aux toilettes et lui a proposé de téléphoner à son médecin en sa présence afin d'obtenir ce document.

Or, il est en toute hypothèse exclu qu'un employeur téléphone au médecin traitant d'un travailleur, fût-ce en présence de celui-ci, pour obtenir des justificatifs que l'employeur estime nécessaires. C'est d'autant plus abusif en l'occurrence, s'agissant d'une travailleuse fragile et d'une situation gênante pour elle (problèmes d'incontinence urinaire).

Confrontée à une problématique susceptible de revêtir un aspect médical concernant une travailleuse en situation de handicap, il incombait à l'ASBL d'aider madame K. M. plutôt que de la mettre sous pression. L'arrêté du 12 février 2009, précité, fait obligation à l'ETA d'assurer l'encadrement professionnel adapté, la surveillance médicale et le suivi social des travailleurs en assurant un rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi auprès des travailleurs handicapés (article 3, 6°).

Même si les réglementations relatives au bien-être au travail ne prévoient pas de surveillance de la santé spécifique aux travailleurs en situation de handicap occupés sous contrat de travail par une ETA, l'ASBL pouvait avertir le conseiller en prévention-médecin du travail sur la base de l'article 5 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs¹⁸, ce qui aurait permis à celui-ci de juger en toute indépendance si des mesures pouvaient être prises en vue d'adapter les conditions de travail. L'ASBL pouvait également informer madame K. M. de sa possibilité de consulter spontanément le médecin du travail sur la base de l'article 37 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 précité¹⁹.

- L'ASBL a également reproché à madame K. M. son refus d'avoir un entretien avec la direction dans le cadre de son évaluation et lui a adressé un avertissement à ce sujet.

Or, l'entretien en question avait notamment pour objet de discuter du temps passé par madame K. M. aux toilettes. Comme cela a déjà été indiqué, le comportement reproché à madame K. M. pouvait résulter d'un motif médical et l'ASBL n'a pas assumé le rôle effectif d'aide, de conseil et de suivi que la législation lui impose en la matière. Dans ce contexte, vouloir obliger madame K. M. à discuter avec la direction de difficultés de cette nature présentait un caractère humiliant et abusif.

¹⁸ Actuellement I.4-4, § 2 du Code du bien-être au travail.

¹⁹ Actuellement Art. I.4-37 du même Code.

- L'ASBL a, à plusieurs reprises et de manière très sèche, fait des reproches à madame K. M. au sujet de son comportement et de la qualité de son travail : réactions négatives de vos collègues par rapport à votre comportement, votre productivité est en dessous de la moyenne, votre polyvalence est pratiquement inexistante.

De tels reproches sont susceptibles de revêtir un caractère abusif s'ils ne sont pas justifiés en tenant compte des capacités professionnelles limitées de madame K. M.

- Enfin, l'ASBL a licencié madame K. M. sur la base des reproches évoqués ci-dessus. Cette décision, notifiée le 18 mars 2014, a été maintenue en dépit de la demande, émanant de l'organisation syndicale de madame K. M., de mettre en place une procédure de concertation, un suivi par la médecine du travail, un soutien permettant une adaptation du travail compte tenu des problématiques de santé et, finalement, de revoir la décision de licenciement. La longue période d'incapacité de travail de madame K. M. durant le cours du préavis n'a pas davantage fait revenir l'ASBL sur sa décision, de sorte que le contrat de travail a pris fin le 3 septembre 2015, à l'échéance du préavis.

Ces faits ont provoqué une souffrance dans le chef de madame K. M., qui s'est plainte de harcèlement moral auprès de l'assistante sociale de l'ASBL et auprès de la police.

Ces faits ont également débouché sur le licenciement de madame K. M. et sur des longues périodes d'incapacité de travail que son médecin traitant attribue à des problèmes relationnels sur le lieu de travail (certificat du 20 mars 2014) et à des troubles émotionnels suite à son licenciement (certificat du 23 août 2020).

La cour estime que les faits énoncés ci-dessus, considérés dans leur contexte, ainsi que leurs conséquences sur madame K. M. permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au travail.

2.2.2. Déficit de preuve de l'absence de harcèlement moral

En vertu de la règle de preuve rappelée ci-dessus, il incombe à l'ASBL de prouver l'absence de harcèlement moral.

L'ASBL invoque, pour l'essentiel, que ses divers griefs à l'encontre de madame K. M., qui l'ont conduite à lui faire de multiples reproches et, finalement, à la licencier, étaient justifiés. Dès lors que les faits conduisent la cour à présumer l'existence de harcèlement moral au travail, il incombe à l'ASBL de démontrer que son attitude à l'égard de madame K. M. était justifiée.

La cour rappelle que l'ASBL a l'obligation légale d'être organisée de manière à tenir compte des capacités professionnelles de chaque personne handicapée qui y est engagée²⁰. L'ASBL doit tenir un dossier dans lequel sont consignés les renseignements relatifs à la situation sociale et professionnelle

²⁰ Article 55 du décret.

de chaque travailleur en situation de handicap²¹ ; elle est subventionnée par les pouvoirs publics en fonction de l'importance de ces limitations²². Elle en a donc parfaitement connaissance. C'est d'autant plus vrai, en l'espèce, que l'ASBL occupait madame K. M. depuis 20 ans.

Il lui incombe dès lors d'établir quelles étaient les capacités professionnelles de madame K. M. et leurs limites liées à la situation de handicap et en quoi elle en a tenu compte.

Quant au problème des allées et venues aux toilettes, la cour a déjà relevé les manquements de l'ASBL, qui n'a pas fait le nécessaire pour que le médecin du travail puisse intervenir. Dans un domaine aussi délicat et intime, la hiérarchie de madame K. M. l'a soumise à des pressions et à des comportements humiliants (écouter et tambouriner à la porte des toilettes, exiger un certificat médical ou un entretien téléphonique avec le médecin traitant).

Quant à la productivité et à la polyvalence de madame K. M. au travail, elles doivent être appréciées et évaluées en tenant compte des capacités professionnelles de celle-ci. L'ASBL a l'obligation, en tant qu'ETA, de tenir compte des éventuelles limitations liées à la situation de handicap en matière de vitesse de travail, de qualité du travail et de capacité d'adaptation²³. Or, l'ASBL n'éclaire pas la cour à ce sujet. Le dossier remis à la cour travail ne précise pas de quelles étaient les limitations aux capacités professionnelles de madame K. M., liées au handicap, et ne permet pas de constater qu'il en a été tenu compte dans l'évaluation de son travail. Les griefs de l'ASBL à ce sujet ne sont donc pas justifiés ; en tout cas, une telle justification n'est pas prouvée.

Le même manque de justification et de preuve doit être relevé au sujet des reproches faits à madame K. M. quant à ses relations difficiles avec ses collègues et ses supérieurs et quant à ses retards. L'ASBL a le devoir de tenir compte des limitations éventuelles de ses aptitudes comportementales telles que la ponctualité, le rapport avec l'autorité et la sociabilité²⁴. Elle n'établit pas les avoir prises en considération, de sorte que le bien-fondé de ses reproches à l'égard de madame K. M. n'est pas établi.

Les conduites de l'ASBL à l'égard de madame K. M., relevées ci-dessus, ne sont donc pas justifiées. À tout le moins, l'ASBL ne l'établit-elle pas, alors que la charge de la preuve lui incombe sur ce point.

La cour du travail considère que ces conduites sont abusives. Elles ont porté atteinte à la dignité de madame K. M., ont créé un environnement intimidant et humiliant à son égard et ont finalement abouti à la perte de son emploi.

Ces faits doivent dès lors être qualifiés de harcèlement moral au sens de la loi.

2.2.4. Indemnisation

²¹ Article 3, 5° de l'arrêté du 12 février 2009.

²² Article 27 du même arrêté.

²³ Annexe I, F. et C.4 à l'arrêté

²⁴ Annexe I, D. à l'arrêté.

Le harcèlement moral étant établi, l'ASBL doit être condamnée à payer à madame K. M. une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération en application de l'article 32*decies*, § 1/1 de la loi du 4 août 1996.

Le montant de la condamnation décidée par le tribunal, soit 10.853,10 euros brut, n'est pas contesté par l'ASBL à titre subsidiaire.

Cette condamnation doit être confirmée.

3. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

L'ASBL doit payer à madame K. M. 10.853,10 euros brut à titre d'indemnité forfaitaire pour licenciement abusif.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. La législation applicable

En vertu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail²⁵, est considéré comme licenciement abusif, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Lorsque l'employeur invoque un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier, le juge doit vérifier si le motif de licenciement est prouvé et s'il est légitime. Le licenciement pour un motif en rapport avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable. En effet, l'objectif poursuivi par le législateur est d'interdire le licenciement manifestement déraisonnable d'un ouvrier²⁶.

En cas de contestation, la charge de la preuve des motifs de licenciement invoqués incombe à l'employeur. Il lui incombe également de prouver que le motif de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier n'est pas manifestement déraisonnable.

Si l'employeur ne prouve pas avoir licencié l'ouvrier pour des motifs conformes à l'article 63 de la loi tel qu'il vient d'être rappelé, il est tenu de payer à l'ouvrier une indemnité pour licenciement abusif correspondant à la rémunération de six mois.

3.2. Application en l'espèce

L'ASBL justifie sa décision de licencier madame K. M. par la conduite de celle-ci (manque de ponctualité, grossièreté, insubordination, démotivation, temps excessif passé aux toilettes et refus

²⁵ Tel qu'il était en vigueur à la date du licenciement.

²⁶ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

d'en discuter) et par l'évaluation insatisfaisante de son travail (insuffisance de productivité et de polyvalence).

La conduite de madame K. M. a effectivement fait l'objet de plusieurs avertissements. Néanmoins, dans le contexte spécifique d'une ETA, la conduite d'un travailleur en situation de handicap doit être appréciée en tenant compte de sa situation et des limitations des capacités professionnelles liées à celle-ci, notamment dans le domaine comportemental (ponctualité, le rapport avec l'autorité, sociabilité). L'ASBL bénéficie de subventionnement par les pouvoirs publics, destiné à rendre possible l'occupation au travail de personnes en situation de handicap dont les capacités professionnelles présentent des limitations.

Or, l'ASBL, sur qui pèse la charge de la preuve, ne démontre pas avoir tenu compte de la situation de handicap de madame K. M. et des limitations de ses capacités professionnelles dans sa décision de la licencier.

À supposer que les comportements reprochés à madame K. M. soient établis, la décision de la licencier pour ce motif sans prendre en considération les limitations des capacités professionnelles liées à sa situation de handicap est manifestement déraisonnable.

Le même raisonnement doit être tenu pour ce qui concerne l'évaluation insatisfaisante de sa productivité et de sa polyvalence. Ces performances doivent être appréciées en tenant compte des limitations des capacités professionnelles qui peuvent être liées à la situation de handicap en matière de mobilité, vitesse et qualité du travail et de capacité d'adaptation.

L'ASBL ne démontrant pas en avoir tenu compte dans sa décision, le licenciement décidé pour ce motif est manifestement déraisonnable.

Sous l'angle des nécessités de l'entreprise, une ETA ne peut se contenter de faire valoir des exigences de productivité. Certes, une certaine productivité est nécessaire pour la pérennité de l'entreprise. Toutefois, celle-ci est subventionnée pour permettre l'occupation de personnes en situation de handicap en dépit des limitations de leurs capacités professionnelles liées à cette situation. L'objectif qui lui est assigné par le décret précité est de favoriser l'inclusion par le travail de la personne handicapée. Les nécessités de ce type d'entreprise ne sont donc pas prioritairement économiques, mais d'abord sociales. L'ASBL n'établit pas le bien-fondé de sa décision de licencier madame K. M., sous cet angle non plus.

Par conséquent, aucun des trois motifs de licenciement autorisés par la loi n'étant établi, la condamnation de l'ASBL à payer à madame K. M. une indemnité pour licenciement abusif, sur la base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sera confirmée.

Le montant de la condamnation prononcée n'est pas contesté par l'ASBL à titre subsidiaire.

4. La demande d'indemnité pour licenciement discriminatoire

L'ASBL ne doit pas payer d'indemnité pour licenciement discriminatoire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame K. M. considère avoir été licenciée en raison de ses problèmes d'incontinence urinaire. Elle demande une indemnité forfaitaire pour discrimination sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination exclut l'application de cette loi en cas de harcèlement moral dans les relations de travail. En cas de harcèlement moral au travail lié à un facteur de discrimination, la victime ne peut avoir recours qu'aux dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996, et non aux dispositions relatives à la discrimination.

En l'occurrence, le comportement de l'ASBL face aux problèmes d'incontinence urinaire de madame K. M. a été retenu par la cour comme constitutif, avec d'autres conduites abusives, de harcèlement moral au travail. La cour a appliqué les dispositions relatives au harcèlement moral contenues dans la loi du 4 août 1996. Dès lors, la loi du 10 mai 2007 n'est pas applicable.

La demande d'indemnité pour discrimination, fondée sur cette loi, n'est pas fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare les appels recevables ;

Déclare l'appel principal non fondé ; en déboute l'ASBL ;

Déclare l'appel incident non fondé, sauf pour ce qui concerne la demande d'intérêts ;

Confirme le dispositif du jugement attaqué ; condamne en outre l'ASBL aux intérêts, calculés aux taux légaux à partir du 18 mars 2014, sur les indemnités au paiement desquelles elle a été condamnée par le jugement ;

Condamne l'ASBL aux dépens de l'instance d'appel, à savoir :

- l'indemnité de procédure, liquidée à 2.600 euros, à payer à madame K. M.
- les frais de signification, à savoir 319,12 euros
- la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée à 20 euros, déjà payée par l'ASBL.

Ainsi arrêté par :

, présidente de chambre,

, conseillère sociale au titre d'employeur désignée par une ordonnance du 8.9.2022 (rép. 2022/1982),
, conseillère sociale ouvrière suppléante siégeant conformément à l'ordonnance de service,
Assistées de , greffière

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 décembre 2022, où étaient présents :

, présidente de chambre,

, greffière