



COPIE adressée à
Me Dean Laurent

(exempt; art. 280 2°
Covis Enr.
C.J. art 792 - 1039)

Numéro de répertoire 2017 / 115
Date du prononcé <u>09/01/2017</u>
Numéro de rôle 13 / 2358 / A
Numéro audiorat :
Matière : contrat de travail ouvrier
Type de jugement : définitif (19) contradictoire

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquités :
--	--

Tribunal du travail du Brabant wallon
Division Nivelles
1ère chambre
Jugement

EN CAUSE :

Monsieur C

Partie demanderesse,

comparaissant en personne, assisté de son conseil, **Maître DEAR LAURENT**, avocat, à 1340 OTTIGNIES, Allée de Clerlande, 3.

CONTRE :

La société anonyme HOLCIM (BELGIQUE), inscrite à la B.C.E. sous le numéro : 0437.977.764, dont le siège social est situé Avenue Robert Schuman, 71 à 1401 NIVELLES (BAULERS), ci-après dénommée « SA HOLCIM Belgique ou HOLCIM »,

Partie défenderesse,

comparaissant par **Maître AUBERTIN JEROME**, avocat, à 1000 BRUXELLES, Central Plaza-Rue de Loxum, 25.

* * *

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant:

Vu les pièces de procédure et notamment :

- la copie certifiée conforme du jugement prononcé le 22 décembre 2015 par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles, ordonnant notamment la réouverture des débats à l'audience publique du 2 juin 2016 et les pièces de procédure y visées ;
- la notification du jugement du 22 décembre 2015 sur pied de l'article 775 du Code judiciaire le 28 décembre 2015;
- les conclusions après réouverture des débats avec l'inventaire des pièces déposés au greffe de ce tribunal, division Nivelles, le 26 février 2016 pour M. Cédric C ;
- les conclusions après réouverture des débats avec l'inventaire des pièces déposés au greffe de ce tribunal, division Nivelles, le 27 mai 2016 pour la SA HOLCIM Belgique ;
- l'avis écrit du Ministère public déposé au greffe de ce tribunal, division Nivelles, le 30 juin 2016 ;
- les notifications de l'avis écrit du Ministère public adressées le 1^{er} juillet 2016 aux parties et à leur conseil conformément au prescrit de l'article 767 § 3 du Code judiciaire ;
- les conclusions sur avis du Ministère public déposées au greffe de ce tribunal, division Nivelles, le 29 août 2016 pour M. Cédric C ;
- les conclusions sur avis du Ministère public déposées au greffe de ce tribunal, division Nivelles, le 31 août 2016 pour la SA HOLCIM Belgique.

Les dossiers de pièces des parties ont été déposés.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs dires et moyens à l'audience publique du 2 juin 2016, audience à laquelle les débats ont été déclarés clos.

Mme. Cl. PICARD, Substitut de l'Auditeur du travail du Brabant wallon, a été entendue en sa demande de délai pour déposer son avis écrit et la cause a été prise en délibéré.

Aucune conciliation n'est intervenue entre les parties à ce jour.

La procédure s'est déroulée en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire.

1. La procédure

1.

Par citation du 13 septembre 2013, M. C. poursuit la condamnation de la SA 'HOLCIM Belgique (ci-après HOLCIM) à lui payer, tels que ces montants ont été mieux précisés dans ses conclusions additionnelles et de synthèse :

- la somme de 16.436,30 € à titre de dommages et intérêts du chef de licenciement abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- la somme de 16.436,30 € à titre de dommages et intérêts du chef de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- la somme brute de 636,08 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- les intérêts de retard sur ces montants à dater du 24 mai 2013 ;
- subsidiairement, si le tribunal estimait que l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 autorisait HOLCIM à procéder au licenciement sans motif, alors M. C sollicite la condamnation de HOLCIM au paiement de dommages et intérêts évalués à la somme de 15.000 € sur base des articles 1134 et 1382 du code civil, à majorer des intérêts de retard depuis le 24 mai 2013.

2.

Par jugement du 22 décembre 2015, le tribunal a statué comme suit :

« La demande est recevable,

Le chef de demande portant sur le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis est fondé.

La SA HOLCIM Belgique est condamnée à payer à M. C une indemnité complémentaire de préavis de 636,08 € brut à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 24 mai 2013 puis judiciaire.

Avant dire droit sur les autres chefs de demande, ordonne la réouverture des débats à l'audience publique du Jeudi 2 juin 2016 de la 1^{ère} chambre du tribunal du Brabant wallon à 15h30, Palais de Justice II, rue Clarisse 115 à 1400 Nivelles, pour 60 minutes de plaidoiries afin que les parties s'expliquent sur les questions suivantes :

- les dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination n'ont-elles pas implicitement abrogé l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978, dès lors que ce dernier autorise l'employeur à licencier sur base d'un critère protégé au sens de la loi du 10 mai 2007 et pourrait priver le travailleur de l'indemnité prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 pour ce seul motif ; les parties auront, notamment, égard à la clause dite de sauvegarde contenue à l'article 11, § 2 de cette loi ;
- dans l'affirmative, cette abrogation est-elle totale ou partielle et n'existe-t-il pas des exceptions applicables à la situation de M. C.
- dans la négative, les dispositions du règlement 2000/78/CE tel qu'interprétées par la CJUE n'ont-elles pas pour conséquence d'écarter l'application de l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 ?

Renvoie dans l'intervalle la cause ainsi limitée aux débats et réserve les dépens. »

3.

A l'audience du 2 juin 2016, les parties ont été entendues et Mme Claire PICARD, Substitut de l'Auditeur du travail, a souhaité disposer d'un délai pour déposer un avis écrit. Le tribunal lui a accordé jusqu'au 30 juin 2016 et autorisé les parties à conclure sur le contenu de cet avis, jusqu'au 31 août 2016.

L'avis écrit de l'auditorat a été déposé le 30 juin 2016, les répliques de M. C. le 29 août 2016 et celles de HOLCIM le 31 août 2016.

2. Examen

2.1. La question de l'abrogation implicite de l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par les dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

1.

Dans son précédent jugement, le tribunal attirait spécialement l'attention des parties sur la clause dite « de sauvegarde » contenue à l'article 11 de la loi du 10 mai 2007 précitée. Selon cette disposition :

« § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique. ».

La première question qui s'impose – et qui n'a malheureusement pas été abordée par les parties – consiste à savoir si l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 contient une distinction « Imposée par ou en vertu » de la loi.

Or cet article dispose :

« Lorsque l'exécution du contrat est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie, l'employeur peut résilier [mis en évidence par le tribunal] le contrat moyennant paiement à l'ouvrier d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Les périodes de congé ou d'interruption du travail fixées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'entrent pas en compte pour le calcul des six mois. »

Il s'agit de la rédaction de cet article que celui-ci contient une faculté pour l'employeur de rompre le contrat lorsque les conditions qui y sont prévues sont réunies, mais ne le lui imposent pas.

En d'autres termes – et sauf à donner au texte de cet article une portée qu'il n'a manifestement pas – l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 ne contient pas de distinction directe ou indirecte imposée.

Il s'ensuit qu'à l'égard de cet article, la clause de sauvegarde énoncée par le §1^{er} de la loi du 10 mai 2007 ne peut être invoquée.

De la sorte, il faut en conclure que, ne bénéficiant pas de la clause de sauvegarde, l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 doit être considéré comme instaurant une discrimination directe à l'égard des travailleurs atteints d'une incapacité de travail de plus de 6 mois.

En effet, cet article légitime le licenciement du travailleur lorsque l'incapacité de travail résultant de la maladie (i.e. « l'état de santé actuel ou futur ») a eu une durée de plus de 6 mois de sorte que le licenciement est légalement présumé régulier (voy. Cass., 14/12/2015, S.14.0082.F).

2.

Selon l'article 3 de la loi du 10 mai 2007,

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, [1 la conviction syndicale,] la langue, l'état de santé actuel ou futur [mis en évidence par le tribunal], un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »

Parmi les matières visées, l'article 5, § 2, 3° de la loi vise les :

« 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;*
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;*
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;*
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;*
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.(...) »*

En vertu de l'article 7 de cette loi,

« Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires. »

Il résulte que l'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 contrevient sans contestation possible aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 qui lui est postérieure de sorte que, à peine de vider de toute portée pratique les dispositions protectionnelles de cette dernière loi, il faut en déduire que la faculté réservée à l'employeur de légitimer le licenciement sur base d'une incapacité de travail de plus de 6 mois a été implicitement abrogée.

Cette abrogation implicite n'est, en l'espèce, pas susceptible d'être assortie d'exceptions puisque, à supposer même que M. C puisse se prévaloir d'un handicap, la protection résultant de la loi du 10 mai 2007 serait, dans cette hypothèse, plus importante (notamment par l'obligation faite à l'employeur d'examiner la possibilité d'un aménagement raisonnable des fonctions).

2.2. La sanction de la discrimination

M. C réclame une double indemnisation :

- la première fondée sur une différence de traitement le privant de la protection de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- la seconde fondée sur les dispositions de la loi du 10 mai 2007.

2.2.1. Sur base de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

1. Pour rappel, avant son abrogation, l'article 63, al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail disposait :

« Est considéré comme licenciement abusif pour l'application du présent article, 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, de l'établissement ou du service. »

Par son arrêt du 14 décembre 2015, la Cour de Cassation (n° rôle S.14.0082.F) a précisé que :

« S'il lui revient d'apprécier si le motif du licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, le juge ne peut déduire le caractère abusif du licenciement de la circonstance que l'inaptitude du travailleur n'a pas affecté le fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. »

Examinant « les motifs [du licenciement] liés à l'aptitude de la [défenderesse] », l'arrêt attaqué admet que « les absences répétées, voire de longue durée, résultant d'une incapacité de travail dûment justifiée [...] peuvent remettre en cause l'aptitude [...] du travailleur à exercer le travail convenu ».

En considérant que « l'absentéisme [...] important » de la défenderesse n'a pas « effectivement perturbé l'organisation du service auquel elle était affectée », l'arrêt attaqué ne justifie pas légalement sa décision que le licenciement « ne peut être mis en relation avec [cet] absentéisme » et qu'il est, partant, abusif. »

La question se pose de déterminer la portée réelle de ce que la Cour a énoncé dans cet arrêt. Pour le tribunal, la réponse est à rechercher dans le premier alinéa de l'extrait cité ci-dessus. Ce que la Cour expose, c'est que les trois hypothèses permettant de conclure à l'absence de licenciement abusif ne sont pas cumulatives.

Ainsi, dans l'espèce examinée par la Cour, celle-ci précise que dès que le juge a constaté une inaptitude dans le chef de l'ouvrier, il ne peut subordonner l'absence de licenciement abusif à la réalisation d'une condition supplémentaire tirée de l'un des deux autres critères (en l'espèce la nécessité de fonctionnement de l'entreprise, l'établissement ou le service). En d'autres termes, chaque critère dispose de sa « vie autonome » par rapport aux autres. C'est d'ailleurs ce que la Cour de Cassation avait déjà affirmé en 2008 (Cass., 18 février 2008, rôle n° S.07.0010.F : « D'autre part, l'article 63, alinéa 1er, exclut qu'un licenciement soit abusif au sens de cette disposition dès lors qu'il est fondé sur un motif qui présente un lien avec l'aptitude de l'ouvrier, quelles que soient les conséquences de l'inaptitude de celui-ci sur l'organisation du travail. »)

2. Par son arrêt du 22 novembre 2010, la Cour de Cassation (rôle n° S.09.0092.N) a également mis fin à l'application par trop « mécanique » des dispositions de l'article 63 précité. Elle s'exprime en ces termes :

« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. »

Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable.

Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement. La Cour se limite à examiner si, à cette occasion, le juge n'a pas méconnu la notion juridique de « licenciement abusif » qui est soumise à son contrôle.

Le moyen, qui est tout entier fondé sur la thèse que, quelle que soit la nature de la conduite de l'ouvrier, dès qu'il est lié à cette conduite, le licenciement n'est pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et, en conséquence, le Juge n'est pas tenu d'apprécier si ladite conduite constitue un motif de licenciement valable, manque en droit. »

3. Comme l'expose à juste titre M. C il convient de ne pas confondre incapacité de travail et inaptitude, ces deux termes n'étant pas synonymes. L'aptitude est en effet définie comme étant une « *qualité rendant possible certaines performances* » (<http://www.cnrtl.fr/definition/aptitude>), l'inaptitude comme l'état d'une personne « *qui n'a pas les aptitudes ou les dispositions pour quelque chose* » (<http://www.cnrtl.fr/definition/inaptitude>) tandis que l'incapacité de travail est définie par : « *État d'une personne qui, à la suite d'une maladie ou d'un accident, se trouve empêchée totalement ou partiellement de travailler, d'accomplir certains actes.* » (<http://www.cnrtl.fr/definition/incapacité>).

De la sorte, l'incapacité de travail peut conduire à l'inaptitude, mais ce n'est pas une conséquence nécessaire. Lorsque l'incapacité conduit à l'inaptitude – situation appréciée par le juge dans le respect de la notion de « licenciement abusif » – ce n'est plus l'incapacité de travail qui constitue le motif du licenciement mais sa conséquence. D'autre part, l'inaptitude peut résulter d'autres sources que l'incapacité de travail.

Il s'ensuit que tous les ouvriers considérés « raisonnablement » inaptes, se trouvent dans la même situation, quelle que soit l'origine de cette inaptitude. Monsieur C ne peut donc se prévaloir d'aucune discrimination de sorte que ce chef de demande est non fondé.

2.2.2. Sur base de la loi du 10 mai 2007

1. L'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose :

« si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

2. En l'espèce, la SA HOLCIM BELGIQUE ne se penche à aucun moment sur la nécessité de démontrer « *le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination* » tel que l'administration de cette preuve est organisée par l'article 18, § 2, 2° de la loi du 10 mai 2007. Partant, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens qui ne pourraient aboutir à une autre décision – puisque le tribunal considère qu'une situation de discrimination au sens de la loi précitée est avérée – force est de constater que le chef de demande d'indemnisation forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 est fondé.

La procédure s'est déroulée contradictoirement et en langue française.

et dernier feuillet

3. Décision

La demande de Monsieur C est recevable et fondée dans la mesure ci-après.

La SA HOLCIM Belgique est condamnée à payer à Monsieur C la somme de 16.436,30 € à titre de dommages et intérêts du chef de discrimination au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

La condamne aux Intérêts judiciaires sur ce montant depuis le 13 septembre 2013, date de la citation.

La condamne aux dépens, liquidés en faveur de M. C à la somme de 167,90 € de frais de citation et 4.800 € d'indemnité de procédure.

Déboute M. C du surplus de sa demande.

AINSI JUGÉ par la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Nivelles, à laquelle étaient présents et siégeaient :

- M. WYNDAU SERGE, Président,

- M. GLINEUR PIERRE, Juge social employeur,

- M. FARESE FRANCESCO, Juge social ouvrier,

- Mme. COLON VALERIE, Greffier,

ET PRONONCE le 9 janvier 2017 par :

- M. WYNDAU SERGE, Président,

- Mme. FRANCOIS CLAUDETTE, Greffier,

CI, FRANCOIS

S. WYNDAU