



numéro de répertoire 2022/ 4158
date du Jugement <u>22/03/2022</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 484/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le	le	le
€	€	€

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur **C**

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, Avenue Constantin de Gerlache, 41

Contre :

LA SA EELIX - HAUTS-SARTS, (BCE: 0666.419.197), dont le siège est établi 2^{ème} Avenue, 24 à 4040 HERSTAL

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Stéphane GOTHOT, avocat à 4000 LIEGE, rue des Augustins, 32

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 22 février 2022.

I. LA DEMANDE

1.1. Par requête du 16 février 2021, Monsieur C sollicite :

- A titre principal, fondant sa demande sur la législation « *anti-discrimination* », M. C sollicite la condamnation de la SA EELIX au paiement des sommes suivantes :
 - 34.355,44 € à titre d'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé (soit une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération) ;
 - 5.000 € pour dommages et intérêts liés à la violation des dispositions en matière de bien-être et l'atteinte portée à la santé ;
 - 1 € provisionnel au titre de salaire garanti.
- A titre subsidiaire, fondant sa demande sur la CCT n° 109, M. C , sollicite la condamnation de la SA EELIX au paiement des sommes suivantes :
 - 11.231,56 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (soit une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération) ;
 - 5.000 € pour dommages et intérêts liés à la violation des dispositions en matière de bien-être et l'atteinte portée à la santé ;
 - 1 € provisionnel au titre de salaire garanti.

- M. C postule que la SA EELIX soit, en outre, condamnée au paiement des dépens et que les condamnations prononcées soient majorées des intérêts au taux légal depuis le jour de la rupture.

1.2. La SA EELIX demande quant à elle :

- Que toutes les prétentions de Monsieur C soient déclarées non fondées ;
- La condamnation de Monsieur C , aux entiers frais et dépens de l'instance, liquidés dans son chef à la somme de 2.600 €.
- Subsidiairement et avant dire droit, dans le cas où le Tribunal s'estimerait insuffisamment informé quant aux demandes formulées, la SA EELIX demande, sur pied de l'article 915 du Code judiciaire, la tenue d'enquêtes, afin de rapporter par témoins la preuve des faits suivants :
 - M. C , n'accomplissait pas sa tâche avec le soin voulu et se reposait sur ses collègues ;
 - Les dégagements de fumée n'avaient pas l'ampleur décrite par Monsieur Cl , sauf lorsqu'il faisait en sorte de les augmenter ;
 - Monsieur C conservait pour lui les procédés et paramètres d'utilisation de l'extrudeuse, empêchant ainsi ses collègues de les connaître et de pourvoir à son remplacement lorsque cela s'avérait nécessaire.

II. RECEVABILITE

La demande en ce qu'elle vise l'indemnité pour discrimination et subsidiairement pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que le salaire garanti est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. La recevabilité de la demande de dommage et intérêts est réservée et sera traitée au point 5.1.3.

III. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause est obligatoirement communicable en application de l'article 764,12° CJ. Elle a été communiquée par les soins de Madame le Greffier des rôles le 25 février 2021 à l'Auditorat du travail.

Par courrier reçu le 15 mars 2021, Madame Sophie STENUICK, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1^{er} du code judiciaire, elle n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

IV. LES FAITS

1.

Par contrat de travail daté du 25 janvier 2018 prenant cours le 5 février 2018, M. C a été engagé par la SA EELIX en qualité d'ouvrier de production, électromécanicien et support maintenance pour une durée indéterminée.

Monsieur C s'est essentiellement vu confier la responsabilité du processus d'extrusion, réalisant des cuves au moyen de plastiques fondus tels que le polyéthylène et le polypropylène.

2.

A partir du début 2019, les absences furent nombreuses au sein du personnel d'EELIX, et la direction prit l'initiative d'une réunion, tenue le 25 septembre 2019, afin de rappeler à chacun la nécessité d'une certaine assiduité au travail, sans quoi le carnet de commandes, copieusement rempli, ne pouvait être satisfait.

Les conclusions de cette réunion furent transmises à chaque membre du personnel, dont M. C par courrier recommandé daté du 07 octobre 2019.

Suite à cela, Monsieur C a encore connu plusieurs incapacités de travail.

3.

Alors qu'un nouveau certificat, couvrant la période du 7 janvier 2020 au 17 janvier 2020 venait de lui être remis par M. C la direction d'EELIX prit la décision de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail en ayant recours au médecin-contrôleur.

Le Docteur DE GRAVE se présenta au domicile de M. C le 08 janvier 2020 à 13h30. Monsieur C ne répondit pas.

Monsieur C convoqué à Berchem soit dans la grande banlieue anversoise, le même jour à 18h00.

4.

Par courrier du 8 janvier 2020, Monsieur C a informé son employeur et le médecin contrôle que, se trouvant sous médication (Alprazolam), il lui était impossible de se déplacer pour d'aussi longs trajets.

Le 13 janvier 2020, la direction d'EELIX adressa à M. C par recommandé, un blâme officiel l'avertissant qu'en cas de réitération de faits semblables elle serait contrainte de prendre d'autres mesures.

M. C contesta ce blâme, expliquant à nouveau pourquoi il n'avait pas pu se déplacer à Berchem et expliquant que ses problèmes de santé étaient dus aux conditions de

travail auxquelles il était soumis chez EELIX.

5.

Monsieur C a repris le travail à la fin de son incapacité de travail. Il a été licencié le 9 mars 2020 moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au délai légal de 12 semaines.

6.

Par courrier du 13 avril 2020, Monsieur C a sollicité auprès de la SA EELIX la communication des motifs concrets de la rupture.

Par courrier du 12 juin 2020, la SA EELIX a répondu :

« Malheureusement, nous avons dû constater que vos fréquentes absences combinées à des performances insuffisantes, ont rendu l'organisation du travail très difficile pour nous.

Le nombre considérable de jours d'absences signifie que nous ne pouvons en aucune façon garantir notre production. Par exemple, avant 2019, vous étiez absent pendant pas moins de 49 jours, en tenant compte du fait qu'un mois de travail compte en moyenne 21 jours de travail, cela implique déjà une absence de deux mois en plus des vacances.

En raison de fréquentes absences, nous n'avons pas pu compter sur vous en tant qu'entreprise ce qui nous a obligé à redistribuer le travail en interne à vos collègues. Comme vous le savez, vous étiez responsable du processus d'extrusion, qui se déroulait la nuit, et nous avons finalement été confrontés aux commentaires de nos collègues concernant l'augmentation continue de la charge de travail. Ces affectations n'ont fait qu'alourdir leur travail, ce qui a augmenté la pression du travail pour eux. En tant qu'organisation nous devons également veiller au Bien-Etre de nos collègues.

De plus, nous avons constaté que vous n'avez pas pris très au sérieux l'obligation d'informer votre employeur à temps d'une absence/prolongation d'une absence. Ces notifications tardives nous ont encore compliqué la tâche pour organiser notre travail et faciliter notre processus de production.

En outre, nous avons également remarqué que vous n'étiez pas très performant, donc..

Nous avons donc été contraint de tirer nos conclusions de ce qui précède et de réfléchir au fonctionnement de notre organisation et de nos collaborateurs. Cela impliquait la décision de mettre un terme à notre collaboration ».

7.

Monsieur C a réagi, par l'intermédiaire de son conseil, par courrier du 22 juillet 2020.

Par ce courrier, Monsieur C a entendu contester la pertinence des motifs invoqués en soutenant qu'à son estime, le véritable fautif serait la SA EELIX qui n'aurait pas

respecté ses obligations en matière de sécurité et de bien-être au travail, ce qui aurait entraîné la dégradation de son état de santé et donc les absences qui en ont résulté.

Monsieur C considérait qu'en fondant le licenciement sur son état de santé, critère protégé par la loi anti-discrimination, la SA EELIX avait agi fautivement, entraînant la débetion d'une indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération. Il ajoutait qu'en outre, le licenciement devait s'analyser comme «*manifestement déraisonnable*» au regard de la CCT 109.

8.

Par courrier du 17 août 2020, la société EELIX a refusé de réserver une suite positive à cette demande transactionnelle.

Un ultime courrier en réponse fut adressé à la SA EELIX le 8 octobre 2020.

La SA EELIX n'a pas donné suite à cette mise en demeure et la présente procédure a donc été initiée, par requête déposée le 16 février 2021.

V. DÉCISION DU TRIBUNAL

5.1. L'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé

5.1.1. En droit

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après loi anti-discrimination), énonce¹, parmi les critères qu'elle protège : 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.

Cette loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne, entre autres, les relations de travail (articles 4, 1° et 5, 52, de la loi anti-discrimination).

Le principe de l'interdiction de discrimination s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le recrutement jusqu'au licenciement.

2.

Il convient de noter que la loi anti-discrimination distingue deux notions : la distinction - notion neutre - et la discrimination - distinction qui ne peut pas être légitimée et qui est donc prohibée.

¹ En ses articles 3 et 4,4°.

En vertu de l'article 6 de la loi anti-discrimination, la distinction directe est :

« la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte (article 8 de la loi anti-discrimination).

3.

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulée « *Justification des distinctions* », dont l'article 7 qui dispose que 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* » (c'est-à-dire proportionnés par rapport au but poursuivi - article 7 de la loi anti-discrimination).

En présence d'une distinction directe fondée sur l'état de santé, il y a donc lieu de vérifier que la mesure poursuit un but légitime et que des moyens appropriés et nécessaires ont été mis en œuvre. Cet examen passe non seulement par la légitimité de l'objectif et l'adéquation de la mesure au regard dudit objectif mais encore par l'examen de sa nécessité².

4.

L'article 28 § 1^{er} de la loi anti-discrimination aménage la charge de la preuve en ces termes :

« 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 discrimination ».

5.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ;

² T.T. Bruxelles, 13 février 2020, RG 18/2181/A.

- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

A cet égard, le Tribunal doit prendre en compte toutes les circonstances entourant la pratique litigieuse. Il n'est pas limité par l'énonciation reprise par la loi puisqu'elle n'est pas exhaustive.

Comme l'écrit à juste titre la doctrine :

« dans de nombreux cas, c'est un ensemble de faits combinés, autrement dit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination »³.

6.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis de personnes identifiables, desquelles il est possible d'inférer qu'il y a bel et bien discrimination.

S'agissant d'une discrimination directe, le travailleur doit prouver son appartenance à un groupe déterminé, la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur qui n'appartient pas à ce groupe, ainsi que la différence de traitement. Il y a alors renversement de la charge de la preuve⁴.

Dans un arrêt du 16 juin 2009, la Cour du travail de Bruxelles a jugé que le travailleur devait démontrer l'existence d'éléments permettant de présumer un lien étroit entre les critères protégés et le licenciement; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé⁵.

7.

La chronologie d'un dossier et la manière de communiquer peuvent également être de nature à créer une présomption de discrimination.

Ainsi jugé qu'est de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination sur base de l'état de santé :

- le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur après lui avoir refusé une demande de temps partiel formulée après une période d'incapacité de travail. L'employeur avait laissé entendre qu'une telle demande supposait que le travailleur n'était pas entièrement rétabli⁶ ;

³ J. RINGELHEIM ET V. VAN DER PLANCKE, *Prouver la discrimination en justice in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*, CUP, 2018, p. 142.

⁴ C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

⁵ C.Trav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

⁶ F. SINE, « Peut-on licencier un travailleur en incapacité longue durée », *La loi du 3 juillet 1978 40 ans après... à nouveau vue sous un angle différent*, Larclier, 2018, p. 275, citant C. Trav. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. 2014/AB/1021.

- le fait pour un employeur d'avoir licencié un travailleur alors qu'il se trouvait en incapacité de travail, lorsqu'il ressort des termes mêmes du formulaire C4 et d'une lettre adressée au travailleur par l'employeur que l'état de santé du travailleur est au cœur de la décision de licencier, encore que cette décision puisse être assortie d'un objectif de réorganisation⁷.

8.

La gestion des ressources humaines de toute entité n'interdit pas de considérer qu'un absentéisme récurrent, fût-il justifié systématiquement par des certificats médicaux et le cas échéant confirmé par le médecin contrôleur, nuit à l'entreprise de telle sorte que le licenciement ou tout autre traitement défavorable comme le refus d'une promotion, la réaffectation, ... ne seront pas *ipso facto* considérés comme discriminatoires⁸.

Dans un arrêt du 24 mai 2018, la Cour de travail de Bruxelles a jugé en ce sens que :

*« le travailleur ne rapporte pas la preuve de faits permettant de présumer une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur lorsque son licenciement est motivé par des absences nombreuses et ponctuelles, la désorganisation qui en découle pour son employeur et un taux de productivité insuffisant »*⁹.

9.

Le critère de l' « état de santé actuel ou futur » est limité dans le temps puisqu'il ne vise, de prime abord, pas le passé¹⁰.

En jurisprudence et en doctrine, s'est posée la question de savoir si l'état de santé passé est protégé par la loi anti-discrimination.

Un premier courant considère que l'état de santé passé est, dans une certaine mesure, visé par la loi du 10 mai 2007¹¹. Un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur serait, selon ce courant, intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de l' « état de santé actuel ou futur »¹².

⁷ C.T. Bruxelles, 12 avril 2021, RG 2018/AB/443, www.terralaboris.be.

⁸ la présente chambre, 13 novembre 2018, RG 16/7.336/A sur www.terralaboris.be : « Le fait qu'il soit la conséquence de multiples incapacités de travail, du reste systématiquement justifiées par certificats médicaux, ne rend pas discriminatoire, en dépit du lien indirect existant, implicitement ou explicitement, entre la maladie/le handicap et la rupture, le licenciement décidé pour cause d'un taux d'absentéisme jugé important au regard des besoins spécifiques de l'entreprise ou du service ».

⁹ C.T. Bruxelles, 24 mai 2018, J.L.M.B., 2018/39, p. 1866.

¹⁰ A. MORTIER, M. SIMON, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018, p.83.

¹¹ J.-F. LAMBILLON, « L'état de santé passé : quelle protection contre la discrimination ? », J.L.M.B., 2019/34, p.1618 ; citant C. trav. Anvers, 6 juin 2017, *Chron. D.S.*, 2018, p. 204 et A. MORTIER et M. SIMON, « Licencier en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J.T.T., 2018, pp. 84 et 85, nos 10 à 13.

¹² A. MORTIER et M. SIMON, op. cit., p. 84. En ce sens voy. également E. Brems, « Nieuwe discriminatiegronden in de Wet Bestrijding Discriminatie », *De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk*, Anvers, Intersentia, 2004, p. 55. R. Blanpain, « Werknemers worden gediscrimineerd wegens gezondheidstoestand », *Juristenkrant*, 2008, liv. 174, p. 13.

En ce sens, la Cour du travail de Liège a considéré qu'une « tumeur gliale avec contrôle postopératoire satisfaisant » relève de l'état de santé actuel ou futur, quand bien même le travailleur avait repris son activité depuis près de trois mois au moment où la collaboration professionnelle s'était terminée. La nature même de l'affection dont le travailleur était atteint démontrait à elle seule que le licenciement découlait des craintes nourries par l'employeur quant à des incapacités de travail futures¹³.

Un second courant est d'avis que la loi du 10 mai 2007 ne protège pas le critère de l'état de santé passé¹⁴.

Comme l'explique pertinemment J.-F. LAMBILLON¹⁵ :

« Trois arguments peuvent être mis en avant. Premièrement, une interprétation littérale de la loi permet d'exclure de son champ d'application l'état de santé passé, seuls les mots « actuel ou futur » étant accolés au critère de l'état de santé. Deuxièmement, les travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003, ancêtre de la loi du 10 mai 2007, renseignent qu'en recourant aux termes 'actuel et futur', le législateur voulait exclure les discriminations fondées sur des tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche. Il s'agissait par exemple de protéger le travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existait à l'embauche mais dont l'évolution n'empêchait pas le travailleur d'occuper, au moment de l'embauche, le poste convoité. Enfin, on observe, toujours dans les travaux préparatoires, qu'un amendement avait été déposé en vue d'interdire explicitement la discrimination fondée sur l'état de santé passé, mais ce dernier n'a jamais été adopté. Ce courant paraît donc davantage en phase avec les objectifs et la vision du législateur. L'idée que l'état de santé passé n'est pas protégé par la loi du 10 mai 2007 est également partagée par le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (Unia)¹⁰ et par la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations ».

La Cour de travail¹⁶ de Liège a jugé en ce sens que :

« Le choix des adjectifs 'actuel ou futur' peut interpeler mais s'explique dans le cadre d'une analyse historique.

La Cour se réfère à la brillante analyse qui a été réalisée sur la notion d'état de santé actuel ou futur par la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles dans un arrêt récent, qui rappelle que ce critère protégé provient de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination. Il y a donc lieu de se référer aux

¹³ C. trav. Liège, 13 septembre 2017, R.G. n° 2017/CL/4.

¹⁴ C. trav. Anvers, 3 septembre 2008, R.W., 2008-2009, p. 1642, note W. RAUWS ; C. trav. Bruxelles, 17 janvier 2017, Chron. D.S., 2018, p. 198 ; C. trav. Liège, 18 juillet 2017, Chron. D.S., 2018, p. 213 et J.L.M.B., 2018, p. 1844 ; C. trav. Bruxelles, 11 septembre 2019, JTT, 2019 p. 477 ; tiwetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten : wat maakt het verschil ? », Or., 2017, liv. 5, p. 35 ; A. Witters, I. Verhelst et D. Dejonghe, « De absurde gevolgen van de Antidiscriminatiewet voor het arbeidsrecht », Or., 2004, liv. 7, p. 178.

¹⁵ J.-F. LAMBILLON, *op. cit.*, p. 1619.

¹⁶ C. trav. Liège, 18 juillet 2017, Chron. D.S., 2018, p. 213.

travaux préparatoires de cette loi pour appréhender la notion d'état de santé actuel ou futur.

Il ressort de ces travaux préparatoires que certains parlementaires trouvaient ce critère d'état de santé futur beaucoup trop large. Ils ont été rassurés par les précisions de leurs collègues : ce que les auteurs de la loi avaient en vue était d'interdire les tests génétiques prédictifs ou la prise en compte systématique de l'hérédité comme motif de refus d'embauche.

Sur le plan du droit social, car le droit des assurances était également visé, il s'agissait de protéger un travailleur atteint d'une maladie dégénérative, dont le diagnostic existe au moment de l'embauche, mais dont l'évolution, à ce moment, ne rend pas le candidat inapte à l'exercice de la fonction postulée.

Avec la Cour du travail néerlandophone de Bruxelles et la Cour du travail d'Anvers, notre Cour considère que ce critère protégé n'interdit en rien de prendre en compte l'état de santé passé.

Le licenciement intervenu le 12 février 2013, qui invoque un taux d'absentéisme trop élevé en raison de ses absences médicales, intervient à un moment où le travailleur est apte à reprendre le travail —qu'il a d'ailleurs voulu reprendre selon ses dires. Le licenciement ne peut dès lors se référer qu'à ses absences passées. Il en découle que ce n'est pas l'état de santé actuel ou futur mais l'état de santé passé qui a justifié le licenciement. Il ne s'agit dès lors pas d'un licenciement en violation d'un critère protégé par la loi anti discrimination ».

La Cour de travail de Bruxelles a également jugé¹⁷ :

« (...) Comme le relevait la cour de céans, autrement composée, ces indications montrent que le législateur a surtout, par ce critère, voulu éviter une discrimination sur base de tests génétiques, mais n'a pas entendu se référer à la situation de santé passée

(...) S'agissant de l'état de santé passé, un amendement avait été déposé afin d'insérer le terme "passé" entre les mots "actuel" et "ou futur" et d'interdire expressément 'la discrimination sur base de l'état de santé passé' Cet amendement n'a finalement pas été adopté, sans qu'une discussion particulière ne soit menée sur le sujet

(...) En d'autres termes, ce seul critère protégé de l'état de santé actuel ou futur n'empêche pas un employeur de licencier un travailleur sur la base d'un taux d'absentéisme élevé, puisqu'est alors visé, en principe, l'état de santé passé ».

10.

Quant à la sanction de la discrimination, l'article 18 laisse le choix à la victime de discrimination, dans certaines hypothèses, de réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle ou de réclamer une indemnité forfaitaire fixée par la loi.

¹⁷ C.T. Bruxelles, 11 septembre 2019, J.T.T., 2019, p.477.

Lorsque 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, 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.

5.1.2. Application

1.

Conformément à l'article 28 de la loi anti-discrimination, il appartient à Monsieur C dans un premier temps, d'invoquer des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le critère protégé de l'état de santé actuel ou futur. Si de tels faits sont invoqués, il appartiendra alors à la SA EELIX de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

2.

Parmi l'ensemble de faits avancés par Monsieur C, le tribunal estime devoir retenir certains faits qui, pris ensemble, constituent un faisceau d'indices qui permettent de présumer que Monsieur C a été victime d'une discrimination directe en raison de son état de santé actuel ou futur :

- La motivation du licenciement laisse apparaître que l'état de santé de Monsieur a effectivement été pris en compte dans la décision de licencier.

Dans sa lettre du 12 juin 2020, la SA EELIX écrit effectivement que :

« Malheureusement, nous avons dû constater que vos fréquentes absences, combinées à des performances insuffisantes, ont rendu l'organisation très difficiles (...) Par exemple, avant 2019, vous étiez absent pendant pas moins de 49 jours (...) en raison de vos fréquentes absences, nous n'avons pas pu compter sur vous en tant qu'entreprise, ce qui nous a obligés à redistribuer le travail en interne à vos collègues. (...) De plus, nous avons constaté que vous n'avez pas pris très au sérieux l'obligation d'informer votre employeur à temps d'une absence ou d'une prolongation ».

Ce faisant, on rompt le contrat en mettant en avant des absences fréquentes, alors que celles-ci ont toujours été justifiées par un certificat médical.

- Le seul avertissement que Monsieur C a reçu au cours de sa carrière lui reproche de ne pas s'être présenté auprès du médecin contrôleur lors de sa dernière incapacité. Au cours de son engagement, aucune remarque n'a été

formulée par la SA EELIX sur la qualité de son travail (les reproches à ce sujet ayant été formulés pour la première fois lors de son licenciement).

- Monsieur C va contester ce blâme par courrier du 7 février 2020.

Dans ce courrier, Monsieur C aborde la question de son état de santé puisqu'il indique *« Je travaille dans des conditions déplorables, respirant les fumées toxiques de plastic fondu puisqu'il n'existe aucun système d'extraction de fumées pour ma machine. Compte tenu de l'impact sur ma santé, j'ai consulté un pneumologue qui confirme que l'exposition à ces fumées est tout à fait délétère pour ma santé (...) »* ;

- Monsieur C sera licencié un mois après, soit le 9 mars 2020.

Certes, Monsieur C n'était plus en incapacité lors de son licenciement.

Le Tribunal considère toutefois que lorsqu'un employeur licencie un travailleur peu de temps après la fin de sa dernière incapacité de travail (alors que le travailleur a subi de nombreuses autres incapacités par le passé) en invoquant comme motif de licenciement un taux d'absentéisme élevé, cela peut laisser à penser, sans faire preuve d'une imagination débordante, qu'il craint de nouvelles absences à venir.

Ce dont il est question, ce n'est pas l'état de santé passé du travailleur, mais bien son état de santé futur.

3.

La preuve des faits permettant de présumer une discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur est rapportée.

En application de l'article 28 § 1 de la loi anti-discrimination, la charge de la preuve est inversée.

La décision de licenciement opère donc une distinction directe entre les travailleurs dès lors que, du fait de son licenciement, Monsieur C a peut-être subi un traitement défavorable par rapport à un autre travailleur lequel ne présentait pas un état de santé déficient ayant nécessité des absences pour incapacités de travail.

Il appartient à la SA EELIX de prouver que cette distinction directe n'est pas constitutive d'une discrimination.

Pour ce faire, et conformément au prescrit de l'article 7 de la loi anti-discrimination, la SA EELIX doit apporter la preuve que le traitement différencié dont Monsieur C a fait l'objet :

- D'une part, était objectivement justifié par un but légitime ;
- D'autre part, que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés et nécessaires.

4.

La SA EELIX affirme que ce sont les nombreuses absences de Monsieur C et la désorganisation qui en aurait découlé, ainsi que ses « *performances insuffisantes* » qui seraient à l'origine de son licenciement.

D'une part, la SA EELIX allègue qu'en raison des nombreuses absences de Monsieur C l'organisation du travail a été rendue constamment plus difficile, dès lors qu'il fallait redistribuer le travail de Monsieur C à ses collègues, augmentant la pression de travail de ces derniers

D'autre part, la SA EELIX soutient que la productivité de Monsieur C était tout sauf suffisante, et qu'il aurait volontairement compliqué l'atmosphère sur le lieu de travail. Il aurait ainsi harcelé ses collègues et ses supérieurs¹⁸.

Ces motifs pourraient être considérés comme légitimes, encore faut-il qu'ils soient établis.

Pour ce qui est de la conduite de Monsieur C, la SA EELIX verse au débat des attestations de certains (ex)travailleurs, dans lesquelles on peut lire :

- « *m'a formé à l'extrusion par enroulage, mais il gardait les paramètres d'extrusion dans un cahier personnel qu'il gardait chez lui. J'ai donc dû apprendre par moi-même les recettes de fabrication. Il est arrivé que augmente volontairement la température d'extrusion afin d'augmenter les fumées produites dans l'atelier et ainsi créer un environnement de travail désagréable pour l'ensemble des ouvriers y travaillant. Il a aussi publié la photo de l'atelier enfumé sur Facebook. ne prestait que 8h00 par pause. Il arrivait avec plusieurs heures de retard et partait plus tôt, obligeant ses collègues à préparer son travail et ranger son poste de travail en fin de journée (...)* Quand il était demandé à Jordan de faire un travail autre que de l'enroulage, celui-ci était souvent bâclé et il fallait donc le rectifier ou le recommencer »

« J'ai reçu les paramètres de production après le départ de C, comme on peut le voir dans son message du 23 juin 2020.

Les paramètres qui n'étaient pas tous juste ne concernaient que pour la fabrication de tuyaux en polyéthylène.

m'a dit à plusieurs reprises qu'il ne voulait pas partager les paramètres de l'extrusion pour rester indispensable et garder sa place.

La hotte et son support ont été installés car faisait trop de fumée »¹⁹ ;

¹⁸ Voir courrier de la SA du 17.08.2020, pièce du dossier de Monsieur C

¹⁹ Attestations de Monsieur W, salarié chez EELIX, pièces 14 et 16 du dossier de la SA EELIX.

- « *... dormait la nuit au lieu de travailler (...) me sabotait en roulant sur la télécommande de mes vireurs ou sur les câbles ; (...) refuse de communiquer son savoir aux autres pour garder le monopole ; chantage de faire sa tâche à lui sous peine de représailles ; cache des outils ; cassé des outils pour jouer les bon samaritain et les réparer ; (...) faisait exprès de faire fumer la machine ; Co savait qu'il dormait pendant nos heures de travail ; (...) Il partait plutôt il me demandait de terminer son travail »²⁰ ;*
- « (...) j'ai vu C ; et je peux dire :
 - o *Il effectue des travaux pour lui pendant les heures de travail*
 - o *Dormir pendant les heures de travail »²¹.*

Ces attestations sont éloquentes.

Il s'agit toutefois des seules pièces produites par l'employeur pour attester des « prestations insuffisantes » de Monsieur C

Monsieur C produit quant à lui des attestations dont le contenu est tout à fait contraire à celles produites par la SA EELIX :

- Monsieur B , responsable des opérations au sein de la SA EELIX, indique que Monsieur C était compétent pour le travail qu'il effectuait au sein de la SA EELIX²².

Le Tribunal constate d'ailleurs que Monsieur V a contacté Monsieur C en date du 29 juillet 2020 (soit postérieurement au licenciement), pour lui demander de venir effectuer des prestations de travail en septembre 2020. Il termine son message en indiquant « *As-tu des disponibilités à cette période ? Je préférerais que ce soit toi que Ch.* »²³.

- Monsieur CO (ancien collègue) indique :

« *... devait travailler seul la nuit. L'extrudeuse que ... utilisait faisait d'atroces fumées, qui nous donnaient des maux de tête ainsi que la nausée. Aucune installation pour l'évacuation des fumées. D'après la direction, pas nocif pour nous. Sécurité de l'extrudeuse pas complète, manque les protections des roues. (...) »*

« *Quand j'étais présent avec lui tout le travail qu'il devait effectuer était réalisé correctement. Il m'a appris à améliorer la réalisation des cuves (aucune formation, on apprend sur le tas). Il a dû travailler sous certificat pour assurer la production. Des extracteurs ont été demandés dès le début de la fabrication des cuves et on nous a toujours répondu que les fumées n'étaient pas nocives (maux*

²⁰ Attestation de Monsieur L ; pièce 15 du dossier de pièces de la SA EELIX.

²¹ Attestation de Monsieur S ; pièce 17 du dossier de pièces de la SA EELIX.

²² pièce 14 du dossier de Pièces de Monsieur C

²³ pièce 22 du dossier de pièces de Monsieur C

de tête, yeux rouges, parfois envie de vomir)»²⁴.

- Monsieur J. atteste :

« Monsieur C a montré une grande flexibilité à de multiples reprises dans son travail. Je n'ai constaté personnellement aucun fait attestant de la participation de Monsieur C à un quelconque sabotage. Je n'ai jamais constaté ou été informé de menaces de Monsieur C envers ses collègues » (pièce 30 du dossier de Monsieur C ;

- Monsieur Cl écrit enfin :

« Du temps de mon passé chez EELIX j'ai pu constater que les machines dégageaient énormément de fumée nous avons demandé à plusieurs reprises la mise en place d'une ventilation (...) »²⁵.

Les témoignages produits par les parties sont en opposition totale.

Dans ce contexte, le Tribunal estime qu'il n'est suffisamment informé pour poser une appréciation correcte et adéquate des motifs de licenciement invoqués par la SA EELIX et relatifs au comportement de Monsieur C

La SA EELIX sollicite, à titre subsidiaire, l'autorisation de prouver, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, la réalité des accusations lancées à l'encontre de Monsieur C

Dès lors que la SA EELIX sollicite l'autorisation de prouver par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits précis, pertinents et non contredits par les autres éléments du dossier, le Tribunal estime qu'il y a lieu de faire droit à cette demande.

Les faits soumis à preuve proposés par la SA EELIX et qui répondent aux conditions prescrites par l'article 915 du Code judiciaire.

Ces faits sont rédigés comme suit :

- Le demandeur, M. C n'accomplissait pas sa tâche avec l'ardeur et le soin voulus et se reposait sur ses collègues ;
- Les dégagements de fumée n'avaient pas l'ampleur décrite par le demandeur, sauf lorsqu'il faisait en sorte de les augmenter ;
- Le demandeur conservait pour lui les procédés et paramètres d'utilisation de l'extrudeuse, empêchant ainsi ses collègues de les connaître et de pourvoir à son remplacement lorsque cela s'avérait nécessaire.

²⁴ pièce 15 du dossier de pièces de Monsieur C ,

²⁵ pièce 27 du dossier de pièces de Monsieur C

Le tribunal invite les parties dans leurs requêtes en fixation d'enquête et en fixation d'enquête contraire à proposer l'audition de témoins garantissant toutes les conditions d'impartialité, comme d'anciens travailleurs ayant quitté l'entreprise dans des conditions d'entente correcte aux fins de ne pas créer ultérieurement des discussions stériles.

Par ailleurs, le Tribunal constate, s'agissant du motif relatif aux absences répétées, et plus précisément de la désorganisation qui en découlerait, que le dossier produit par la SA EELIX est peu documenté.

Le Tribunal souhaite que la SA EELIX veille à compléter son dossier, en prosécution de cause, en produisant les éléments suivants :

- Les différents certificats médicaux remis par Monsieur C (la seule absence dont le Tribunal a connaissance est celle allant du 07.01.2020 au 17.01.2020) ;
- Un organigramme reprenant la composition et l'organisation des équipes;
- Les horaires de travail de Monsieur C et des autres travailleurs affectés à la même fonction que Monsieur C;
- Les éventuels contrats de remplacement ;
- ...

5.2. LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

Monsieur C estime, de façon subsidiaire, que le licenciement dont il a fait l'objet serait manifestement déraisonnable.

Ce chef de demande étant exprimé à titre subsidiaire par rapport à celui développé en termes d'indemnité pour licenciement discriminatoire, ce point sera réservé.

5.3. DOMMAGES ET INTÉRÊTS LIÉS À LA VIOLATION DES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE BIEN-ÊTRE ET À L'ATTEINTE PORTÉE À LA SANTÉ DE MONSIEUR CRETS

5.3.1. *En droit*

1.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail régit, notamment ; la sécurité au travail et la protection de la santé du travailleur au travail.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires, notamment sur le plan de la prévention, afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 5 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être).

L'employeur a un devoir général de prévoyance qui doit être interprété de manière raisonnable²⁶. Il s'agit, essentiellement, d'une obligation de moyens.

²⁶ C.C. arrêt n° 158/2011 du 20 octobre 2011, A.C.C., 2011, p.2699.

La loi contient de nombreuses dispositions générales reprenant des principes qui doivent être pris en compte par l'employeur en vue d'atteindre le but fixé par la loi qui est de promouvoir le bien-être au travail en évitant les risques ou à défaut en limitant leur impact.

Il s'agit d'un but à poursuivre par la mise en œuvre des mesures relatives à la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur au travail, les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail et à l'environnement (loi du 4 août 1996, article 4)²⁷.

Pour atteindre ce but, l'employeur doit respecter des principes généraux de prévention, tels que prévus à l'alinéa 2 de l'article 5 de la loi précitée :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;
- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail; (...)

2.

La surveillance de la santé des travailleurs constitue un volet important des plans de prévention. Aussi, la décision de soumettre ou non un travailleur à la surveillance de la santé dépend-elle des résultats de l'analyse des risques qui est effectuée sous la responsabilité de l'employeur.

Dans ce cadre, l'employeur a, outre le fait de se conformer aux décisions obligatoires du médecin du travail, l'obligation notamment :

- de réaliser, pour tous les travailleurs, des plans de préventions sur base de l'analyse des risques ;

²⁷ O. LANGLET, S. PONCIN, A.-S., STICHELBAUT, *La prévention des maladies professionnelles*, Kluwer, 2020, p.57.

- d'informer sur les risques encourus par le travailleur, le CPPT ou la délégation syndicale ;
- d'établir une liste des « postes à risques » et les listes nominatives des travailleurs soumis à une surveillance de santé obligatoire ;
- d'avertir le médecin du travail lorsqu'il constate que l'état physique ou mental d'un travailleur augmente incontestablement les risques liés au poste de travail ou lorsqu'un travailleur se plaint de malaises ou de signes d'affection qui peuvent être attribués à des conditions de travail (art. I.4-4., §2 du Code du bien-être.
- (...)

3.

D'un autre côté, chaque travailleur doit prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

C'est le pendant de l'obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire à sa propre sécurité ou à celle de ses collègues, de l'employeur ou de tiers, telle que visée par l'article 17,4° de la loi du 3 juillet 1978²⁸.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, utiliser correctement les machines, appareils et outils ainsi que les équipements de protection mis à leur disposition, etc. (article 6 de la loi du 4 août 1996).

4.

Il faut aussi relever que l'article 51, §1^{er}, des lois coordonnées le 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci immunise l'employeur, ses préposés ou mandataires de toute action en responsabilité civile d'une victime d'une maladie professionnelle, sauf lorsque la maladie a été provoquée intentionnellement.

Est considéré, aux termes de l'article 51, § 1^{er}, 1° des lois coordonnées, comme ayant intentionnellement provoqué la maladie, tout employeur qui a continué à exposer des travailleurs au risque de maladie professionnelle, alors que les fonctionnaires désignés, en vertu de l'article 68 desdites lois coordonnées, en vue de surveiller l'exécution, lui ont signalé par écrit le danger auquel il expose ses travailleurs en ne se conformant pas aux dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène au travail.

Dans une décision inédite, la Cour d'appel de Bruxelles, examinant un recours d'un travailleur victime d'une maladie consécutive à l'exposition à l'amiante et indemnisé par le Fonds des maladies professionnelles contre ses ex-employeurs, a rappelé que le simple fait de ne pas avoir averti le médecin du travail ne constitue pas une faute intentionnelle. Il en est de même de l'abstention - même volontaire - de ne pas respecter

²⁸ O. LANGLET, S. PONCIN, A.-S., STICHELBAUT, *Op. cit.*, p.52.

certaines dispositions du R.G.P.T. C'est également le cas s'il y a connaissance du risque²⁹.

Enfin, aux termes de l'article 42 des lois coordonnées, aucune indemnité n'est due lorsque la maladie a été intentionnellement provoquée par le travailleur.

5.3.1. Application

1.

Monsieur C. soutient que la SA EELIX n'aurait pas respecté les dispositions les plus élémentaires en matière de sécurité et bien-être au travail ce qui aurait engendré une dégradation de son état de santé.

Il estime plus particulièrement :

- Qu'il aurait été contraint de travailler seul, la nuit, sans aucune possibilité d'être secouru en cas de problème ;
- Qu'il était contraint de travailler en hauteur, avec une cuve dont les protections des roues étaient manquantes ;
- Dans une atmosphère de travail polluée, faute de tout extracteur de fumées.

Confronté à des fumées toxiques de plastique, l'état de santé de Monsieur C. se serait détérioré : Monsieur C. aurait été intoxiqué pendant toute sa période d'occupation.

La SA EELIX soutient qu'il n'était pas nécessaire d'instaurer un tel système dès lors que les fumées auraient été créées en grande partie par Monsieur C. qui se serait rendu coupable de « *sabotage* ».

Les attestations produites par les parties à ce sujet sont, comme démontré ci-avant (voir point 5.1.2.4.), parfaitement contradictoires, puisque certains travailleurs indiquent que Monsieur C. aurait augmenté « *volontairement la température d'extrusion afin d'augmenter les fumées produites dans l'atelier et ainsi créer un environnement de travail désagréable* », tandis que d'autres travailleurs soutiennent que les machines créaient d'insupportables fumées et qu'ils ont attiré l'attention de la direction à de nombreuses reprises de la nécessité de mettre en place un système d'aération.

L'enquête autorisée par le Tribunal permettra d'éclaircir ce point.

2.

Indépendamment de cette question, le Tribunal opère les constatations suivantes :

- Un rapport du Docteur HOTERMANS daté du 20.12.2019 fait notamment état d'un examen au sortir d'une nuit de travail. Ce rapport indique qu'après avoir travaillé jusqu'à 4 h 30 du matin, Monsieur C. a présenté « *des quintes de toux, mal de gorge, raucité de voix, wheezing* ». Le rapport en conclut qu'il est

²⁹ Arrêt du 2 novembre 1998, inédit, RG 1997/AR/3383, cité dans VAN WASSENHOVE, S., PELTZER, L., La responsabilité pénale de l'employeur 'Hygiène et sécurité', *Ors.*, 2001, p. 69.

« impératif que le patient ne soit plus exposé sur ce lieu de travail vu l'atmosphère enfumée ».

- Ce rapport n'a toutefois été transmis à la SA EELIX par Monsieur C , via son conseil, qu'en date du 08 octobre 2020, soit bien postérieurement à son licenciement ;
- Il n'empêche qu'il ressort de ce rapport que l'activité exercée par Monsieur C (qu'il ait ou non provoqué plus de fumées intentionnellement) pouvait potentiellement dégager des vapeurs toxiques, nuisibles pour la santé. Or, aucun système d'extraction n'avait été mis en place au sein de la société avant février 2020³⁰ ;
- Monsieur C s'est plaint auprès de son employeur des fumées toxiques et de leur potentiel impact sur sa santé par un courrier du 7 février 2020 faisant suite au blâme lui adressé en date du 13 janvier 2020 ;
- La SA EELIX ne démontre pas qu'elle aurait, suite à cela, averti la médecine du travail, alors même que le travailleur s'est plaint de malaises ou signes d'affection qui peuvent être attribuées à des conditions de travail (art. I.4-4, §2 Code du bien-être) ;
- La SA EELIX a mis en place un système d'extraction (une hotte) au-dessus du poste de travail de Monsieur C en février 2020³¹ ;
- La mise en place de cette hotte par la SA EELIX témoigne du fait qu'elle avait conscience de l'absence d'aération ou de ventilation de nature à prévenir les risques liés à l'inhalation de fumées toxiques ;
- Un courrier de Contrôle du Bien-être au travail adressé à la SA EELIX en date du 17.02.2020 (faisant suite à un contrôle du 13.02.2020) reprend certaines infractions, dont celle de n'avoir pas fourni de déclaration de politique en matière de santé et sécurité.

Indépendamment de la question de savoir si Monsieur C a, ou non, amplifié les fumées, le Tribunal est d'avis que la SA EELIX ne s'est probablement pas conformée à ses obligations de prévention et de protection de la santé des travailleurs.

La SA EELIX reste en effet en défaut de démontrer qu'elle disposerait d'un système de gestion des risques et qu'elle aurait procédé à une évaluation des risques. Elle ne démontre pas plus qu'elle aurait adopté une politique proactive en matière de surveillance de la santé de ses travailleurs. Ces manquements sont constitutifs d'une faute dans son chef.

³⁰ Il va de soi que le commentaire Facebook de Monsieur CO ' « Allume les extracteurs de fumée » était ironique. Ce message est suivi par des smileys qui pleurent de rire et ensuite par le message suivant : « Ah oui ils sont toujours en commande depuis le temps » suivi d'un smiley auréolé.

³¹ Monsieur C n'était cependant pas satisfait de cette installation, estimant que cette hotte suspendue au-dessus de son poste de travail, avec un pont, tenu par des sangles, représentait également un danger pour sa santé

3.

D'un point de vue du dommage invoqué par Monsieur C, force est de constater que ce dernier demande l'indemnisation du préjudice qu'il aurait subi, suite à ces manquements, « *au plan de sa santé* » (voir page 12 des conclusions de Monsieur C).

A nouveau, indépendamment de la question de savoir si Monsieur C a, ou non, provoqué lui-même une partie des fumées toxiques, le Tribunal constate que la demande formulée par Monsieur C tend à obtenir la réparation d'une maladie professionnelle.

En effet, Monsieur C ne tire aucune autre conséquence des fautes commises par la SA EELIX en matière de bien-être que celles qui pèseraient sur sa santé.

Or l'article 51 des lois coordonnées immunise l'employeur, ses préposés ou mandataires de toute action en responsabilité civile en la matière, sauf lorsque la maladie a été provoquée intentionnellement. Tel est le cas lorsque l'employeur expose des travailleurs à un risque de maladie et ayant été mis en garde par les fonctionnaires compétents, ne se conforme pas aux obligations que lui imposent les dispositions légales et réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail³².

Comme la jurisprudence a déjà eu l'occasion de le rappeler, le simple fait de ne pas avoir averti le médecin du travail ne constitue pas une faute intentionnelle au sens de l'article 51. Il en est de même de l'abstention, même volontaire, de ne pas respecter certaines dispositions des législations en matière de bien-être (quand bien même il y aurait connaissance du risque).

Compte tenu de ce qui précède, la recevabilité de demande de dommages et intérêts telle que formulée par Monsieur C pose question.

L'article 51 précité est d'ordre public, il appartient au tribunal de s'en saisir d'office et de rouvrir les débats conformément à l'article 774, al.2 CJ.

5.4. SALAIRE GARANTI

5.4.1. En droit

L'employeur a la possibilité de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail par un médecin de son choix, appelé « *médecin contrôleur* ». Le travailleur ne peut pas refuser de recevoir un médecin-contrôleur ni de se laisser examiner par lui (art. 31 § 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

³² Il ressort du courrier de Contrôle du Bien-être au travail adressé à la SA EELIX en date du 17.02.2020 (faisant suite à un contrôle du 13.02.2020) qu'aucune observation, ni même allusion au dégagement de fumées toxiques ou au défaut de système d'extraction conforme n'est formulé.

Le travailleur qui se soustrait au contrôle en violation des dispositions de la loi relative aux contrats de travail et sans motif légitime peut se voir refuser le bénéfice du salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le contrôle (art. 31, § 3/1 loi relative aux contrats de travail).

Le salaire garanti ne peut toutefois pas être refusé si le médecin-contrôleur se présente chez le travailleur alors que celui-ci est absent de son domicile et que les sorties lui sont autorisées. Dans ce cas, le médecin-contrôleur devra en effet convoquer le travailleur à son cabinet médical (lettre de convocation).

A ainsi été jugé que l'employeur ne peut contester la réalité de l'incapacité de travail d'un travailleur dont les sorties sont autorisées au seul motif que le médecin contrôleur n'ayant pas trouvé le travailleur à son domicile a laissé dans sa boîte aux lettres une convocation à laquelle il ne s'est pas rendu³³.

Si le travailleur ne répond pas à l'invitation, et s'il ne se fait donc pas contrôler au cabinet du médecin-contrôleur, le droit au salaire garanti peut bien entendu être refusé³⁴, et ce pour toute la durée de l'incapacité³⁵. Dès l'instant toutefois où le travailleur se soumet au contrôle, il retrouvera son droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité à dater du contrôle.

Le médecin-contrôleur doit cependant donner un délai raisonnable au travailleur pour se présenter à son cabinet lorsque le travailleur a manqué sa visite parce qu'il n'était pas à la maison.

Le travailleur absent doit en effet disposer du temps nécessaire pour trouver la lettre de convocation et se présenter au cabinet.

La Cour du travail de Bruxelles a notamment jugé que la non-présentation chez le médecin contrôleur n'est pas fautive lorsque le travailleur n'a disposé que d'environ 5 heures pour trouver la lettre de convocation et se présenter au cabinet du médecin, ce délai étant clairement déraisonnable³⁶.

Enfin, le salaire garanti ne peut être refusé au travailleur que s'il est établi avec certitude que celui-ci a fait en sorte de se soustraire au contrôle ce qui ne peut, par ailleurs, résulter du seul fait de ne pas s'être rendu à la convocation que le médecin contrôleur a laissé dans sa boîte aux lettres³⁷.

Jugé en ce sens que l'employeur doit faire la preuve qu'il a bien tenté de faire contrôler l'état d'incapacité et qu'il n'est pas nécessairement suffisant pour cela que le médecin contrôleur n'ait pas trouvé le travailleur à son domicile alors que les sorties lui étaient interdites, ni que celui-ci n'ait pas donné suite à la convocation laissée par le médecin contrôleur.

³³ C.T.Bruxelles, 19.05.1980, *J.T.T.*, p. 244, cité par Viviane VANNES, in " Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques ", n° 829

³⁴ C. Trav. Anvers, 16 octobre 1986, *R.D.S.*, 1986, p. 542 ; C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1986, *R.D.S.*, 1986, p. 542

³⁵ J. HERMAN, *Contrats de travail*, Kluwer, F. mob, 8.23/20 ; P. HUMBLET, M. RIGAUX, R. JANVIER et W. RAUWS, *Aperçu du droit du travail belge*, Bruxelles, Bruylant, 2004, p. 140, n° 233 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2003, p. 573, n° 804

³⁶ C. trav. Bruxelles, 19 février 2019, *JTT*, 2019, p.291.

³⁷ Tribunal du travail de Liège, division Liège, 15 octobre 2018, RG 17/3422/A.

Ces circonstances ne sont pas, en elles-mêmes, révélatrices d'une volonté de faire obstacle au contrôle³⁸.

5.4.2. Application

Alors qu'un nouveau certificat, couvrant la période du 7 janvier 2020 au 17 janvier 2020 venait de lui être remis par M. C , la direction d'EELIX prit la décision de faire contrôler la réalité de l'incapacité de travail en ayant recours au médecin-contrôleur.

Le Docteur DE GRAVE se présenta au domicile de M. C le 08 janvier 2020 à 13 h 30, Monsieur C ne répondit pas (rien n'indique que Monsieur C n'était pas autorisé à sortir).

Monsieur C fut convoqué par le médecin-contrôleur à Berchem, le même jour à 18h00, mais ne s'y est pas présenté.

Le salaire garanti ne peut être refusé au travailleur que s'il est établi avec certitude que celui-ci a fait en sorte de se soustraire au contrôle ce qui ne peut, par ailleurs, résulter du seul fait de ne pas s'être rendu à la convocation que le médecin contrôleur a laissé dans sa boîte aux lettres.

Viviane VANNES écrit à ce sujet³⁹:

« La volonté d'un travailleur de se soustraire au contrôle médical doit être appréciée avec nuance et in concreto. L'employeur doit avoir la certitude raisonnable et humaine que le travailleur s'est volontairement soustrait au contrôle médical. »

Le légitime contrôle de l'incapacité de travail n'échappe pas aux principes généraux selon lesquels les parties au contrat de travail se doivent le respect et des égards mutuels et s'obligent au respect des convenances (art.16 LCT) et doivent, dans l'exécution de leurs obligations et l'exercice de leurs droits, d'user de ces derniers de bonne foi (art.1134 C. civ.).

Le recours au médecin contrôleur est un droit de l'employeur qui doit en user de façon appropriée, tout usage impropre comme la recherche d'un bénéfice secondaire (faire pression sur le travailleur, constituer à sa charge un dossier en vue d'un licenciement, ...) est susceptible de constituer un abus de droit.

Le tribunal rappelle que l'employeur peut, via le règlement de travail, imposer une période de présence journalière au domicile pour permettre le contrôle médical et que rien ne lui interdit de prévenir son travailleur de la venue du médecin contrôleur ce qui évite, souvent, des contrôles inopérants.

³⁸ Bernard NYSSSEN, « La suspension de l'exécution du contrat », In *Contrats de travail : 20e anniversaire de la loi du 03 juillet 1978*, p. 113, citant C.T. Mons, 16.11.1992, *Rev. Gén. Dr.*, 1993, 168

³⁹ « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques » Ed. 96 p. 498

En l'espèce, la non-présentation chez le médecin contrôleur ne pourrait en elle-même être fautive dans le chef de Monsieur C. dès lors qu'il a disposé de moins de 5 heures pour trouver la lettre de convocation et se présenter au cabinet du médecin, situé dans la banlieue anversoise soit à une distance importante de son domicile. Ce délai est tout sauf raisonnable.

Par ailleurs, il est établi par les pièces du dossier que Monsieur C. a, par courriers datés du 8 janvier 2020, informé son employeur et le médecin contrôle que, se trouvant sous médication (Alprazolam), il lui était impossible de se déplacer pour d'aussi longs trajets.

Malgré cela, le 13 janvier 2020, la direction d'EELIX adressa à M. C. , par recommandé, un blâme officiel, informant Monsieur C. qu'il perdait son droit au salaire garanti pour la période allant du 7 janvier 2020 au 17 janvier 2020.

Il semble établi que Monsieur C. n'avait pas la volonté délibérée de rendre impossible le contrôle de son état d'incapacité de travail. Il ne peut lui être fait grief de s'être volontairement soustrait au contrôle médical.

Le tribunal estime, dès lors, que le contrôle médical a globalement été détourné de la finalité économique que la loi leur donne, à savoir contrôler la réalité d'une incapacité, pour effectuer une pression sur le travailleur et/ou permettre à l'employeur de se dédouaner du paiement de la rémunération garantie et de se constituer, au surplus, un dossier contre le requérant.

Monsieur C. a donc droit au salaire garanti pour la période litigieuse.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au ministère public,

Dit l'action recevable en ce qu'elle vise :

- l'indemnité pour discrimination et subsidiairement pour licenciement manifestement déraisonnable
- le salaire garanti

Réserve la recevabilité et le fondement de la demande de dommages et intérêts.

Dit l'action fondée en ce qu'elle vise l'octroi du salaire garanti pour la période du 7 au 17 janvier 2020 et condamne la défenderesse de ce chef à un euro provisionnel à majorer des intérêts depuis l'exigibilité.

Avant de statuer au fond sur l'indemnité pour discrimination, autorise, par application des articles 915 et 916 du Code judiciaire, la SA EELIX à rapporter la preuve, par toutes voies de droit, en ce compris par témoins, des faits précis pertinents et admissibles suivants :

- Le demandeur, Monsieur C , n'accomplissait pas sa tâche avec l'ardeur et le soin voulus et se reposait sur ses collègues ;
- Les dégagements de fumée n'avaient pas l'ampleur décrite par le demandeur, sauf lorsqu'il faisait en sorte de les augmenter ;
- Le demandeur conservait pour lui les procédés et paramètres d'utilisation de l'extrudeuse, empêchant ainsi ses collègues de les connaître et de pourvoir à son remplacement lorsque cela s'avérait nécessaire.

Admet la partie demanderesse à la preuve contraire desdits faits.

Réserve à statuer pour le surplus et quant aux dépens et renvoie la cause au rôle.

AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
TRINON JEAN,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **22/03/2022** par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **GHENNE ESTELLE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

