



numéro de répertoire
2022/
date du Jugement
<u>08/11/2022</u>
numéro de rôle
R.G. : 21/ 3860/ 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 :

Madame P

Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assistée de son conseil Maître Laure PAPART, avocate à 4000 LIEGE, Quai Saint-Léonard, 20/A

Contre :

L'ASBL ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE FLERON, (BCE: 0413.277.210),
dont les bureaux sont établis Avenue des Martyrs, 246 à 4620 FLERON

Partie défenderesse, ayant comparu par ses conseils Maître Dominique DRION et Maître Julien BONAVENTURE, avocats à 4000 LIEGE, rue Hullos, 103-105

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, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 29 décembre 2021 .

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 11 octobre 2022.

I. LA DEMANDE

Par requête du 29 décembre 2021, Madame _____ sollicite la condamnation de L'ASBL ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE FLERON, son employeur, au paiement des sommes de :

- 858,78 euros à titre de salaire garanti pour la période du 19 mai 2021 au 18 juin 2021 à majorer des intérêts depuis le 2 juin 2021
- 500 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur base de la santé, pour violation de l'article 3,1-56 du code du bien-être et pour une lettre d'avertissement non fondée

II. LA COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire, a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles par courrier du 11 janvier 2022.

Par apostille du 13 janvier 2022, Madame Sophie Stenuick, substitut de l'auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1er du code judiciaire, son office n'estimait pas convenable d'émettre un avis.

III. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

IV. LES FAITS

Madame P est entrée au service de l'ASBL Enseignement Catholique de Fléron dans le cadre d'un contrat d'intérim ayant pris cours le 2 décembre 2013 qui sera suivi :

- de contrats à durée déterminée successifs à partir du 25 août 2014
- puis en date du 21 août 2018

dans le cadre d'un contrat d'ouvrier à durée indéterminée et à temps partiel (18 heures/semaines).

Madame P est membre du CE et du CPPT.

Elle est en incapacité de travail depuis le 19 mai 2021 et l'est encore à ce jour.

Le certificat médical en attestant mentionne « *sortie autorisée* ».

En date du vendredi 21 mai 2021, à 15 h 44, le médecin contrôle s'est présenté au domicile de la requérante laquelle n'était pas présente et a laissé une invitation à se présenter le jour-même à 19 h 45 à son cabinet.

Elle expose n'avoir relevé sa boîte aux lettres que le dimanche 23 mai 2021 de telle sorte qu'elle n'a pris connaissance, à ce moment, du passage du médecin contrôle et de son invitation à se présenter à son cabinet le vendredi 21 mai 2021 à 19 h 45.

Elle a tenté, forcément sans succès, de le joindre par téléphone le dimanche 23 mai 2021 à 13 h 38.

Le lundi 24 mai 2021 étant férié, c'est le lundi de la Pentecôte, elle prend contact avec le médecin contrôleur le mardi 25 mai 2021.

La tentative auprès du médecin contrôleur est infructueuse, la non-présentation à la consultation ayant déjà été signalée à l'employeur.

Elle s'adresse, alors, à son employeur le mercredi 26 mai 2021, sans succès également, puisqu'il lui est signalé qu'un courrier d'avertissement lui a été adressé.

Il est rédigé comme suit :

« Madame P

En date du 21 mai 2021, vous vous êtes soustraite au contrôle médical (médecin contrôleur de chez « Certimed »), sans motif légitime.

Le salaire garanti depuis le 19 mai 2021 et pour toute la période d'incapacité de travail ne vous sera en conséquence pas payé.

Nous tenons également à vous signaler que vos absences régulières (maladie) perturbent de manière importante l'organisation du service.

Nous vous signalons également que, quand vous quittez votre lieu de travail (pour raison médicale), vous devez avertir votre direction. Vous êtes, en effet, venue travailler le 8 avril 2021, mais vous n'avez pas prévenu de votre départ inopiné.

Nous restons à votre disposition pour tout autre renseignement et vous prions de croire, Madame P, en nos salutations distinguées. »

V. DISCUSSION

La requérante se défend de s'être soustraite volontairement au contrôle médical ayant, simplement, découvert la convocation tardivement de telle sorte que ceci combiné au week-end et au lundi de Pentecôte ne lui a pas permis d'être examinée.

Elle estime, en outre, que son employeur a adopté un comportement discriminant à son égard rapport à son état de santé, a violé le code du bien-être et lui a adressé une lettre d'avertissement infondée.

L'employeur, pour sa part, estime avoir contrôlé l'incapacité ce qui reste sa prérogative sans abuser de cette possibilité et n'avoir pu constater qu'un contrôle inopérant de telle sorte que la requérante est déchuée du salaire garanti. Il se défend de tout comportement discriminatoire ou violant le code du bien-être.

VI. DECISION DU TRIBUNAL

6.1. La période de salaire garanti

L'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« § 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Les

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de

travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

*§ 3. En outre, le **travailleur ne peut refuser de recevoir** un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé **médecin-contrôleur**, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur. »*

L'incapacité de travail suspend l'exécution du contrat sans que le travailleur soit déchu, pendant le premier mois de sa rémunération.

Le cas échéant, le travailleur doit, de sa propre initiative ou sur demande de son employeur, selon les dispositions en vigueur entre parties, adresser un certificat médical.

C'est le cas en l'espèce, le médecin traitant ayant prévu une incapacité courant du 19 mai au 18 juin 2021.

L'employeur qui ne s'estime pas convaincu de l'incapacité de son travailleur peut dépêcher un médecin contrôleur lequel, en toute indépendance, confirmera l'incapacité ou estimera le travailleur apte à reprendre le travail, il fixera alors la date de reprise.

En cas d'absence du travailleur lors du contrôle, le médecin contrôleur invitera le travailleur à se présenter à son cabinet.

Il a été jugé¹ que lorsque :

« l'incapacité de travail a été justifiée par l'envoi, en temps voulu, d'un certificat médical, la preuve de la réalité et de la régularité de la procédure de contrôle incombe à l'employeur qui entend être libéré de l'obligation de payer le salaire garanti. Cette preuve doit être rapportée dans le cadre strict de la loi et notamment de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle. »

Comme en toutes choses, les obligations du travailleur de recevoir le médecin contrôleur et/ou de se rendre à son cabinet sont appréciées raisonnablement au regard du principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Ici, alors que le médecin contrôleur se présente un vendredi en fin d'après-midi, il convoque la requérante pour le jour-même, 4 heures plus tard.

¹ CT Bxl, 7 mai 2014, RG 2012/AB/684 sur www.terralaborls.be

A l'heure de la multiplication des voies de communication électronique où le courrier postal est de moins en moins usuel, avec deux distributions par semaine seulement, ne commet pas une grave négligence, le travailleur qui ne consulte pas sa boîte aux lettres plusieurs fois par jour.

En convoquant la requérante pour le jour-même, le médecin contrôleur a pris le risque que sa convocation ne soit pas reçue dans les temps.

Le tribunal estime que la requérante ne s'est pas soustraite au contrôle médical de telle sorte que le salaire garanti est dû.

6.2. Les dommages et intérêts

La requérante se prévaut d'un comportement fautif dans le chef de son employeur du fait :

- d'une discrimination sur base de l'état de santé
- d'une violation de l'article 3,1-56 du code du bien-être
- d'une lettre d'avertissement non fondée

6.2.1. La discrimination

6.2.1.1. En droit

La loi du 10 mai 2007 « *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* » vise à créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur certains critères dits « *critères protégés* » (articles 2, 3 et 51 de la loi).

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.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite (article 14 de la loi anti-discrimination).

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

Au sens de la loi anti-discrimination, la notion de discrimination englobe la discrimination directe et la discrimination indirecte.

La loi anti-discrimination interdit la discrimination fondée sur 13 critères (article 4, 4° de la loi anti-discrimination).

Parmi ces critères « *protégés* » se trouve le handicap ou l'état de santé.

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 (article 7 de la loi).

Dans le domaine des relations de travail, il existe une possibilité limitée de justifications de distinction directe fondée sur 4 critères protégés dont le handicap : la distinction doit être justifiée par des exigences professionnelles « *essentielles et déterminantes* » (article 8 de la loi).

Le juge doit examiner pour chaque situation concrète si une caractéristique donnée forme une exigence professionnelle essentielle et déterminante ².

Par dérogation à la règle générale énoncée ci-dessus, une distinction directe fondée sur l'état de santé en matière de relation de travail ne constitue pas une discrimination justifiée par un objectif légitime, tels que des objectifs légitimes de politique de l'emploi; du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (articles 27 et 28 de la loi anti- discrimination).

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

- les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personne partageant un critère protégé ;
- les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

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

Diverses affirmations décousues et une déclaration « *sur l'honneur* » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas³.

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.

² Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

³ Prés. Trib. Trav. d'Oudenaarde, 5 Juin 2008, TGR, 2008, p.316

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

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 les licenciements ; elle estime que pour qu'il y ait discrimination, il faut que le licenciement soit fondé essentiellement sur le critère protégé⁵.

En cas de discrimination directe, le renversement de la charge de la preuve est acquis dès que le travailleur apporte la preuve de son appartenance à un groupe déterminé (selon le sexe, l'âge, l'origine ethnique...), pour autant qu'il démontre la comparabilité de sa situation avec celle d'un travailleur n'appartenant pas à ce groupe et de la différence de traitement⁶.

La discrimination indirecte est, quant à elle, une mesure qui en apparence est neutre mais qui, dans ses effets, se révèle défavorable à un groupe de personnes particuliers.

On peut évoquer un exemple parlant de discrimination directe et de discrimination indirecte.

Lorsqu'une entreprise, par exemple, pratique une différence salariale par exemple entre hommes et femmes mais il pourrait en aller d'autres catégories protégées, il y a alors discrimination directe.

Lorsque la même entreprise offre un salaire équivalent aux hommes et femmes à temps plein mais réserve, par contre, un salaire horaire moins favorable aux travailleurs à temps partiel qu'à ceux à temps plein, il s'agit en apparence d'une mesure neutre.

Lorsqu'il est démontré, par contre, que l'intégralité des travailleurs à temps partiel sont des femmes, la mesure apparemment neutre se révèle être une discrimination indirecte.

Le juge confronté à une situation apparente de discrimination procédera, alors, et au moyen des éléments produits devant lui un test de comparabilité, un travailleur dans une situation similaire mais ne présentant par le critère protégé, aurait-il été traité de la même façon où se serait-il vu réserver un sort plus favorable ?

6.2.1.2. Application

En l'espèce, la requérante se prévaut d'une discrimination sur base de l'état de santé dès lors que dans la lettre d'avertissement du 25 mai 2021, l'employeur stigmatise le fait que des absences répétées désorganisent le fonctionnement de l'entreprise.

Le tribunal doit, tout d'abord, relever que le critère protégé est l'état de santé et non l'incapacité temporaire.

Le fait de constater que de nombreuses incapacités, fussent-elles justifiées, désorganise le service ne constitue pas un élément permettant de laisser présumer

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

⁶ Voy. les exemples cités par M. DE VOS, «De Bouwstenen van het discriminatie recht in de arbeidsverhoudingen na de wet bestrijding discriminatie », In De Wet Bestrijding Discriminatie in de praktijk, Intersentia, M. DE VOS et E. BREMS (eds), p. 89

d'une discrimination sur base de l'état de santé.

6.2.2. La violation du code du bien-être

L'article III,1 -56 du code du bien-être dispose que :

« Les toilettes comprennent un ou plusieurs W.-C. individuels et le cas échéant, des urinoirs, avec un ou plusieurs lavabos.

Les toilettes sont complètement séparées pour les hommes et pour les femmes, et se situent à proximité de leur poste de travail, des locaux de repos, des vestiaires et des douches.

Les travailleurs doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes. »

Il n'est pas contesté que la requérante a dû quitter le travail le 8 avril 2021 pour se rendre, chez elle, aux toilettes, les toilettes du bâtiment dans lequel elle exerce étant fermées.

Néanmoins, l'employeur signale que celles du bâtiment adjacent, accessibles via la rue Longue Hayouille et la rue E. Jhaes, étaient à disposition des travailleurs.

Le tribunal ne dispose pas de la distance et du temps de parcours approximatif que représente le déplacement entre ces deux lieux de telle sorte qu'il peut difficilement évaluer si ceux-ci se trouvent comme le requiert la législation, « à proximité ».

Néanmoins, il peut être difficilement soutenu que devoir quitter son lieu de travail, passer par une rue puis une seconde pour se rendre dans un autre bâtiment aux fins d'accomplir les besoins les plus élémentaires d'une personne humaine est conforme au code du bien-être au travail.

Sur ce point, la faute de l'employeur est établie.

6.2.3. La lettre d'avertissement

Le tribunal ne voit pas, dans cette lettre, purement factuelle, qui exprime, certes, l'opinion de l'employeur, un acte fautif.

6.2.4. L'indemnisation

L'employeur a, en ne mettant pas des toilettes à disposition à proximité immédiate de l'exercice du lieu de travail, commis une faute.

Dans un esprit d'apaisement, le tribunal estime devoir fixer l'indemnité à un euro à titre symbolique et définitif.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

La cause ayant été communiquée au ministère public.

Dit l'action recevable.

La déclare partiellement fondée.

En conséquence, condamne L'ASBL ENSEIGNEMENT CATHOLIQUE DE FLERON à payer à
Madame P les sommes de :

- 858,78 euros à titre de salaire garanti pour la période du 19 mai 2021 au 18 juin 2021 à majorer des intérêts depuis le 2 juin 2021
- 1 € à titre de dommages-intérêts pour violation de l'article 3,1-56 du code du bien-être

La condamne également aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 560 € et la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne de 20 euros.

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

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, présidant la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur, s'est trouvé dans l'impossibilité de signer (article 785 alinéa 1 du Code Judiciaire).
TRINON JEAN,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
08/11/2022 par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, présidant la chambre, assisté de **BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier

