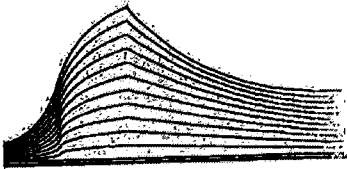


Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire 2017/ 2527
Date du prononcé 23 octobre 2017
Numéro du rôle 2015/AB/934

Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000959324-0001-0015-01-01-1



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

En cause de :

LES ENTREPRISES GENERALES FERNAND GILLION ET FILS, S.A.,

dont le siège sociale est situé rue Saint-Denis 132, à 1190 BRUXELLES,

partie appelante,

représentée par Maître SIMONART Bertrand loco Maître CHUFFART Gaël, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre :

H.

partie intimée,

représentée par Maître REMOUCHAMPS Sophie loco Maître JOURDAN Mireille, avocate à 1050 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS

La SA LES ENTREPRISES GÉNÉRALES FERNAND GILLION ET FILS, en abrégé GILLION, est active dans le secteur de la construction. Elle est spécialisée dans la construction ou la rénovation de bâtiments de grande taille, publics ou privés. Elle occupait une septantaine d'ouvriers au moment des faits.

Monsieur Mohssin H. a été engagé par GILLION à partir du 20 octobre 2008 en qualité d'ouvrier charpentier à temps plein. Il a été affecté aux travaux de gros œuvre de la rénovation de la galerie commerçante « Toison d'Or » à Bruxelles.

Le 27 octobre 2008, monsieur Mohssin H. a été soumis à un examen d'évaluation de santé pour la fonction de « charpentier-coiffeur polyvalent ». Le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'il avait les aptitudes suffisantes pour ce poste de travail.

PAGE 01-00000757326-0002-0015-01-01-4



Le 30 juin 2009, monsieur Mohssin H. a été victime d'un premier accident du travail. Il a subi des lésions aux deux coudes. Son incapacité temporaire totale de travail a été indemnisée par l'assureur accidents du travail jusqu'au 31 mars 2010 et par la mutuelle jusqu'au 12 avril 2010.

Son médecin traitant a établi un certificat médical préconisant la reprise d'un travail allégé à partir du 13 avril 2010.

Le 20 avril 2010, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'il avait les aptitudes suffisantes pour le poste de charpentier-coffreur et a préconisé un travail adapté de « responsable sécurité sans port de charge ».

GILLION a inscrit monsieur Mohssin H., avec l'accord de celui-ci, à une formation de conduite de grue à tour, dont il a suivi le premier module, avec succès, en juin 2010. La formation comportait un second module.

Après une période de chômage économique, monsieur Mohssin H. a repris le travail en octobre 2010. Il a été immédiatement question de l'inscription de monsieur Mohssin H. au second module de la formation du grutier à tour, mais cette inscription n'a pas été concrétisée à ce moment, pour une raison non précisée.

Le 10 mars 2011, monsieur Mohssin H. a demandé à GILLION de l'inscrire au second module de la formation de grutier à tour. GILLION a donné suite à cette demande le 16 mai 2011, mais monsieur Mohssin H. n'a pas pu suivre la formation en raison de l'accident du travail qu'il a subi deux jours plus tard.

En effet, le 18 mai 2011, monsieur H. a été victime d'un second accident du travail, au cours duquel il a été blessé à la main droite. Il s'est trouvé en incapacité temporaire totale de travail du 18 mai au 7 août 2011 et l'accident a été consolidé sans séquelles.

La période d'incapacité de travail liée au second accident du travail a été immédiatement suivie d'une opération chirurgicale, pratiquée le 8 août 2011 et liée, quant à elle, au premier accident du travail du 30 juin 2009. Il s'en est suivi une nouvelle période d'incapacité de travail jusqu'au 30 avril 2012. Une incapacité permanente partielle de 12 %, causée par l'accident du travail du 30 juin 2009, a été reconnue par l'assureur.

L'orthopédiste consulté par monsieur Mohssin H. a autorisé la reprise du travail dès le 1^{er} avril 2012, mais en excluant les travaux lourds. Il a certifié l'aptitude de monsieur Mohssin H. à suivre la formation de grutier. Ces certificats ont été communiqués par monsieur Mohssin H. à GILLION.



Lors de l'examen de médical de reprise du travail pratiqué le 8 mai 2012, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé monsieur Mohssin H. définitivement inapte au poste de charpentier-coffreur. Monsieur Mohssin H. a introduit un recours contre cette décision auprès du médecin-inspecteur du travail le jour même.

Le 10 mai 2012, GILLION a notifié à monsieur Mohssin H. qu'elle considérait que son inaptitude définitive pour le poste de charpentier constituait un événement de force majeure entraînant la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité.

Le 8 juin 2012, le conseil de monsieur Mohssin H. a contesté l'existence d'une force majeure et a imputé la rupture du contrat de travail à GILLION, à qui il a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité pour licenciement abusif.

Le 8 juin 2012, une décision en degré de recours a été prise quant à l'aptitude au travail de monsieur Mohssin H. : la décision du conseiller en prévention-médecin du travail a été réformée et il a été décidé de préconiser la mutation définitive de monsieur Mohssin H. dans un poste de travail ne présentant pas de manutention manuelle de charges régulière, ni de travail de force des bras.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Mohssin H. a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner son ancien employeur GILLION au paiement des sommes suivantes :

- 3.031,09 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 940,80 € au titre d'arriérés de rémunération pour les journées de travail de mai 2012;
- 235,20 € au titre de rémunération pour les jours fériés se situant dans les 30 jours après la rupture ;
- 2.234,70 € au titre de dommages et intérêts (A.R. 28 mai 2003) ;
- 15.765,88 € au titre d'indemnisation du préjudice subi (indemnité forfaitaire discrimination).

Monsieur Mohssin H. a sollicité également la condamnation de GILLION aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Par un jugement du 6 mai 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,



Après avoir entendu l'avis non conforme, de Madame Catherine Lambert, 1er substitut auquel Monsieur Mohssin H a répliqué,

Déclare les demandes recevables et fondées ;

Condamne Gillion au paiement de sommes suivantes :

o 3.031,90 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 10/05/2012 jusqu'à la date du parfait paiement à titre d'indemnité de rupture ;

o 940,80 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 10/05/2012 jusqu'à la date du parfait paiement à titre de rémunération pour le mois de mai 2012;

o 235,20 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 10/05/2012 jusqu'à la date du parfait paiement, à titre de rémunération des deux jours fériés situés dans les 30 jours après la rupture ;

o 2.234,70 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 08/06/2012 jusqu'à la date du parfait paiement à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération due pendant la période de recours ;

o 15.765,88 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 10/05/2012 jusqu'à la date du parfait paiement à titre d'indemnisation forfaitaire en matière de discrimination ;

Condamne Gillion aux dépens, soit 2.200 € (indemnité de procédure). »

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

GILLION interjette un appel limité à la condamnation à payer à monsieur Mohssin H une indemnisation forfaitaire en matière de discrimination.

Elle demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué sur ce point et de dire la demande de monsieur Mohssin H à cet égard non fondée.

Elle demande également à la cour de réformer le jugement en ce qu'il l'a condamnée aux dépens de la première instance, liquidés à 2.200 euros, et de limiter ceux-ci à 638 euros. Elle demande la condamnation de monsieur Mohssin H aux dépens de l'appel.



IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de GILLION a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 16 octobre 2015.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 novembre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur Mohssin H. a déposé ses conclusions le 2 février 2016, le 3 octobre 2016, et le 2 juin 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

GILLION a déposé ses conclusions le 2 juin 2016, et le 1^{er} février 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 septembre 2017.

Monsieur H. FUNCK, substitut général, a donné son avis oralement. Le conseil de GILLION y a répliqué, le conseil des appelants n'y a pas répliqué. La cause a été prise en délibéré à cette même audience.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes

1.1. Interdiction de la discrimination fondée sur le handicap

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge la directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La loi s'applique notamment aux relations de travail, en ce compris la rupture de celles-ci¹.

¹ Article 5, § 1^{er}, 6° et § 2, 3° de la loi.



Dans les matières qui relèvent de son champ d'application, cette loi interdit toute forme de discrimination fondée sur l'un des critères protégés par la loi. Parmi ces critères figure le handicap².

1.2. Notion de discrimination

Il est question en l'espèce de deux formes de discrimination visées par la loi : d'une part, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables et d'autre part, la discrimination directe.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une forme de discrimination interdite par la loi³.

Il faut entendre par aménagements raisonnables, des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines auxquels la loi s'applique, en l'occurrence les relations de travail, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée⁴.

Une adaptation ou une modification de la fonction du travailleur peut, le cas échéant, constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi⁵.

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière n'est requise pour l'énoncé de cette demande⁶.

Le caractère proportionné ou disproportionné de la charge imposée par les mesures d'aménagement doit être apprécié concrètement en tenant compte, notamment, des coûts financiers et autres que ces mesures impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide⁷.

² Articles 3 et 14 de la loi.

³ Article 14 de la loi.

⁴ Article 4, 12^o de la loi.

⁵ J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, coord. M. DAVAGLE, Anthémis, 2013, p. 43.

⁶ *Ibid.*, p. 48 et 56.

⁷ Considérant 21 de la directive 2000/78 ; C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 60.



La discrimination directe

Il y a lieu d'entendre par discrimination directe toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés, à moins que cette distinction soit justifiée conformément à la loi⁸.

Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, 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 comparable⁹.

Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci¹⁰.

En vertu de ces dispositions, la décision de rompre le contrat de travail d'une personne en raison de son handicap constitue une discrimination interdite par la loi, à moins que cette décision ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le fait de posséder des aptitudes physiques particulières est susceptible, en fonction des spécificités de l'espèce, d'être considéré comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante¹¹. Toutefois, cette justification, en particulier dans son caractère proportionné, sera appréciée en tenant compte de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables¹².

1.3. Notion de handicap

Le handicap est défini par la Cour de justice de l'Union comme « une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses

⁸ Article 4, 7°, de la loi.

⁹ Article 4, 6° de la loi.

¹⁰ Article 7, § 2, de la loi.

¹¹ Voyez, *mutatis mutandis*, en matière de différence de traitement fondée sur l'âge : C.J.U.E., 13 novembre 2014, *Vital Perez*, aff. C-416/13, § 34 et s. ; C.J.U.E., 12 janvier 2010, *Wolf*, aff. C-229/08, § 35 et s. ; C.J.U.E., 13 septembre 2011, *Prigge*, aff. C-447/09, § 65 et s.

¹² C.J.U.E., 11 juillet 2006, *Chacon Navas*, aff. C-13/05, § 43 ; C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 65 à 68 ; J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 49 ; A. MORTIER, "La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur", *J.T.T.*, 2017, p. 55, n° 49.



barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs »¹³.

Le handicap suppose, selon cette définition, l'existence d'un obstacle à la pleine participation de la personne à la vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit¹⁴.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation, à envisager distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minime n'est pas susceptible de constituer pareil obstacle.

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme¹⁵.

1.4. Charge de la preuve

La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination¹⁶.

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée¹⁷.

¹³ C.J.U.E., 11 avril 2013, *DK Danmark*, aff. C-335/11 et C-337/11, § 32 et 38.

¹⁴ C.J.U.E., 18 décembre 2014, *Kaltoft*, aff. C-354/13, § 54.

¹⁵ C.J.U.E., 1^{er} décembre 2016, *Daouidi*, aff. C-395/15, § 53 et 56.

¹⁶ Article 28, § 1^{er}, de la loi.

¹⁷ J.-F. NEVEN, *op. cit.*, p. 57.



1.5. Indemnisation

Lorsqu'une discrimination dans le cadre des relations de travail est prouvée, le cas échéant par application de la règle de preuve qui vient d'être rappelée, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice. Elle a le choix de réclamer soit la compensation du dommage réellement subi, soit une somme forfaitaire couvrant son dommage matériel et moral, fixée par la loi à six mois de rémunération brute.

Par dérogation, si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable – en l'occurrence la rupture du contrat de travail – aurait également eu lieu en l'absence de discrimination, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute¹⁸.

2. Application des principes en l'espèce

2.1. L'existence d'un handicap

De l'accident du travail dont il a été victime le 30 juin 2009, monsieur Mohssin H conserve des séquelles aux coudes, à l'origine d'une incapacité permanente partielle de travail évaluée à 12 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail. Ce taux d'incapacité permanente partielle a été déterminé par un accord-indemnité conclu entre monsieur Mohssin H et l'assureur, qui en a informé GILLION par un courrier du 26 avril 2012.

Le 8 mai 2012, le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé monsieur Mohssin H définitivement inapte au poste de charpentier-coffreur. Le 8 juin 2012, sur recours contre cette décision, sa mutation définitive dans un poste de travail ne nécessitant pas de manutention manuelle de charges régulière ni de travail de force des bras¹⁹.

Il est dès lors constant que monsieur Mohssin H présente une atteinte physique (les séquelles aux coudes) et que sa pleine participation à la vie professionnelle s'en trouve sérieusement affectée, puisqu'il ne peut plus exercer bon nombre de fonctions, dont le métier de charpentier-coffreur qu'il exerçait jusqu'à l'accident.

À la date de la rupture du contrat de travail, le 10 mai 2012, il était clair que cette limitation est de longue durée. Elle avait été jugée permanente pour l'application de la législation relative aux accidents du travail, et définitive par le conseiller en prévention-médecin du travail.

¹⁸ Article 18 de la loi.

¹⁹ Décision du médecin du travail et du médecin inspecteur du 8 juin 2012, prise sur recours.



Monsieur Mohssin H. est donc porteur d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

2.2. Le refus d'aménagements raisonnables

La demande d'aménagements raisonnables

Pour rappel, une demande d'aménagement est requise pour que le refus d'aménagements raisonnables soit susceptible d'être constitutif, en soi, de discrimination. Aucune forme spécifique n'est requise pour cette demande.

En l'espèce, lors de la reprise du travail après le premier accident du travail subi le 30 juin 2009, monsieur Mohssin H. a soumis à GILLION un certificat médical de son médecin traitant, daté du 12 avril 2010, faisant état de séquelles et préconisant un travail allégé. Le conseiller en prévention-médecin du travail s'est prononcé dans le même sens le 20 avril 2010, préconisant un travail adapté sans port de charge. Ces deux avis médicaux, remis à l'employeur, constituent une demande d'aménagement. GILLION a d'ailleurs donné suite à cette demande en inscrivant monsieur Mohssin H. à une formation de grutier à tour, dont monsieur Mohssin H. a pu suivre le premier module.

Le 10 mars 2011, monsieur Mohssin H. a demandé à GILLION de l'inscrire au second module de la formation de grutier à tour. Il s'agit également d'une demande d'aménagement.

Lorsqu'il a été question de la reprise du travail en avril et mai 2012, après la période d'incapacité de travail consécutive à une opération chirurgicale, monsieur Mohssin H. a communiqué à GILLION deux certificats établis par un orthopédiste, l'un excluant les travaux lourds (certificat du 3 mars 2012) et l'autre certifiant son aptitude à suivre une formation de grutier (certificat du 2 avril 2012). Par la communication de ces documents médicaux, monsieur Mohssin H. a demandé, implicitement mais certainement, l'aménagement de son travail en excluant les travaux lourds et a proposé de se former pour la fonction de grutier.

Le caractère approprié des aménagements demandés

Le suivi d'une formation, destinée à permettre la réaffectation du travailleur à une fonction compatible avec son handicap, est susceptible, selon les circonstances de l'espèce, de constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi du 10 mai 2007.

En l'occurrence, monsieur Mohssin H. a démontré son aptitude à devenir grutier à tour, moyennant une formation, puisqu'il a suivi avec succès le premier module de formation. Le travail de grutier à tour est compatible avec les restrictions que son handicap impose à



monsieur Mohssin H : il ne nécessite pas de manutention manuelle de charges régulière, ni de travail de force des bras.

L'aménagement demandé était donc bien approprié, sous réserve de la vérification de l'absence de charge disproportionnée pour l'employeur.

GILLION fait valoir que la demande de formation n'était pas appropriée car aucune formation de grutier à tour n'était, selon, elle, organisée à cette époque. GILLION n'établit cependant pas cette allégation, alors qu'il eût été aisé de la vérifier. Elle ne prouve pas s'être adressée aux différents organismes dispensant cette formation et avoir essuyé des refus.

L'absence de charge disproportionnée

GILLION fait valoir qu'il lui était raisonnablement impossible d'affecter monsieur Mohssin H à une fonction de grutier à tour ou à une autre fonction sans port de charge, car à l'époque de la reprise du travail, en mai 2012, aucun poste de grutier à tour à temps plein n'était vacant au sein de l'entreprise. Il n'existait par ailleurs aucun autre poste d'ouvrier ne nécessitant pas le port de charges.

Il ressort en effet des pièces produites par GILLION que tous les postes de travail d'ouvrier comprenaient le port de charges, à l'exception des postes de grutier à tour et de contremaître-chauffeur. Monsieur Mohssin H ne soutient pas avoir eu, en 2012, les aptitudes requises pour la fonction de contremaître-chauffeur, de sorte que le seul poste de travail auquel il aurait théoriquement pu être réaffecté est celui de grutier à tour.

Il existait en décembre 2008 deux postes de grutier à tour à temps plein au sein de l'entreprise. GILLION fait valoir qu'en 2012, il n'en existait plus qu'un seul à temps plein, occupé par un travailleur en service depuis plusieurs années, et que plusieurs autres travailleurs exerçaient les fonctions de grutier à tour à temps partiel, les cumulant avec d'autres fonctions nécessitant le port de charges.

Il faut admettre, sur la base de ces explications, que la seule fonction de grutier à tour à temps plein n'était pas disponible en 2012 et que monsieur Mohssin H n'aurait donc pas pu y être affecté.

En revanche, plusieurs postes de grutiers à tour existaient, occupés par des travailleurs qui cumulaient cette fonction avec d'autres. L'entreprise a occupé, précédemment, deux grutiers à tour à temps plein. GILLION n'explique pas et, *a fortiori*, n'établit pas qu'une modification de la répartition des tâches au sein de l'entreprise, qui eût permis de revenir à cette ancienne organisation et de confier le second poste de grutier à temps plein à monsieur Mohssin H ne pouvait être mise en œuvre.



Or, il appartient à l'employeur, à qui des aménagements appropriés sont demandés, d'établir que ceux-ci impliquent pour lui des charges disproportionnées. Cette preuve n'est pas fournie par GILLION en l'espèce.

Il faut dès lors considérer que GILLION a refusé les aménagements demandés par monsieur Mohssin H et qu'elle n'établit pas que ces aménagements impliquaient des charges disproportionnées.

La discrimination, sous forme de refus d'aménagements raisonnables, est établie.

2.3. La discrimination directe

La distinction directe fondée sur le handicap

GILLION a constaté la rupture du contrat de travail de monsieur Mohssin H selon elle pour cause de force majeure, en raison de son inaptitude définitive pour le poste de charpentier.

Il s'agit d'un traitement défavorable fondé sur le handicap de monsieur Mohssin H en d'autres termes une distinction directe au sens de la loi du 10 mai 2007.

La justification de la distinction directe

Pour rappel, la distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsqu'une caractéristique déterminée liée au handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

L'aptitude à exécuter des travaux lourds nécessitant l'usage des bras est essentielle et déterminante pour l'exercice de la fonction de charpentier-coffreur. Cette exigence repose sur les objectifs légitimes consistant d'une part à permettre la réalisation des travaux requis par l'activité de l'entreprise et, d'autre part, à préserver la sécurité et la santé de monsieur Mohssin H et de ses collègues.

Il reste à vérifier si l'exigence d'aptitude est proportionnée par rapport aux objectifs poursuivis. Dans cette appréciation, il y a lieu de tenir compte de l'obligation de GILLION de prévoir des aménagements raisonnables.



En l'espèce, GILLION n'a pas recherché d'aménagements raisonnables destinés à permettre le maintien en service de monsieur Mohssin H. La rupture du contrat de travail lui a été notifiée dès le 10 mai 2012 en réaction à l'évaluation de santé par le conseiller en prévention-médecin du travail à peine deux jours plus tôt. La rupture est motivée par l'inaptitude définitive et la lettre de rupture ne fait aucune allusion à la recherche d'une solution alternative, tel un reclassement de monsieur Mohssin H. dans une autre fonction.

GILLION a soutenu par la suite qu'un aménagement, sous forme de reclassement dans une autre fonction, aurait comporté des charges disproportionnées pour elle. La cour du travail ne retient pas cet argument, pour les raisons déjà exposées.

Dès lors, GILLION n'établit pas que la rupture du contrat de travail de monsieur Mohssin H. était justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, parce que GILLION n'a pas recherché d'aménagements raisonnables. Cette carence a pour conséquence que le caractère proportionné de l'exigence d'aptitude n'est pas démontré.

Cette rupture de contrat constitue une discrimination directe au sens de la loi du 10 mai 2007.

2.4. L'article 58 ancien de la loi relative aux contrats de travail

L'article 58 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était en vigueur le 10 mai 2012, concerne les modalités du licenciement d'un ouvrier lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue depuis plus de six mois par suite d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie. Cette disposition ne régit pas les motifs du licenciement.

L'article 58 ne déroge pas à l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap en vertu de la loi du 10 mai 2007. Cette interdiction résulte en effet d'une disposition spéciale, destinée à protéger un droit fondamental et transposant une directive européenne.

2.5. L'indemnisation

Compte tenu de ce qui précède, GILLION est redevable de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007.

L'indemnité demandée n'est pas contestée, à titre subsidiaire, quant à son calcul. Le jugement sera dès lors confirmé sur ce point.



La demande de dommages et intérêts n'étant formulée qu'à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le jugement ne serait pas confirmé sur ce point, cette demande ne doit pas être examinée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

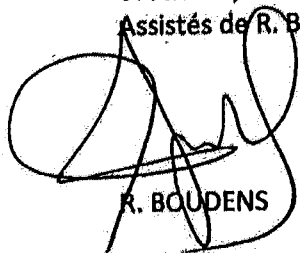
Après avoir entendu l'avis du Ministère public ;

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute GILLION ;

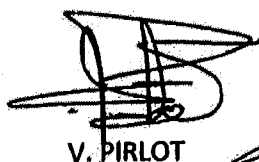
Condamne GILLION à payer à monsieur Mohssin H. les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.320 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

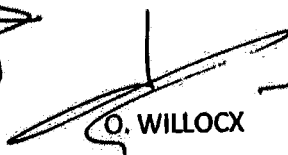
F. BOUQUELLE, conseiller,
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de R. BOUDENS, greffier,



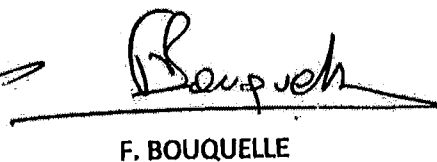
R. BOUDENS



V. PIRLOT



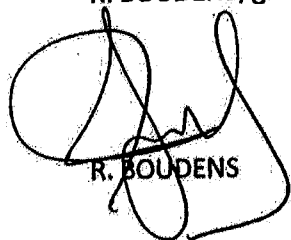
O. WILLOCX



F. BOUQUELLE

L'arrêt prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 octobre 2017, où étaient présents :

F. BOUQUELLE, conseiller,
R. BOUDENS, greffier,



R. BOUDENS



F. BOUQUELLE

