

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 08/02/2018

En cause :

Madame Marie-Claire S., née le ■/■/1957, domiciliée ■■■■■■
■■■■■

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître LEHMANN ETIENNE, avocat à 1081 KOEKELBERG, Avenue du Panthéon, 54, et ayant comparu par Maître Etienne PIRET, Avocat se substituant à son confrère précité

Contre :

La SPRL PROXY SERVICES, immatriculé à la B.C.E. sous le numéro 0889.114.569, dont le siège social est établi Grand Route 2 à 4140 SPRIMONT

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

Et contre :

L'ASBL SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION SECUREX, immatriculé à la B.C.E. sous le numéro 0410.664.940, dont le siège social est établi Avenue de Tervueren, 43 à 1040 ETTERBEEK

Partie intervenant volontairement, ayant comme conseil Maître GRAULICH VIRGINIE, avocate à 1030 SCHAERBEEK, Rue des Coteaux 227, et ayant comparu par Maître Karim SHEIKH HASSAN, Avocat se substituant à sa consœur précitée

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 et ses annexes déposées au greffe le 1^{er} juillet 2015.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 11 janvier 2018.

Entendu à cette même audience, après la clôture des débats, Monsieur Matthieu SIMON, Substitut à l'Auditorat du Travail, en son avis verbal auquel les parties n'ont pas répliqué.

I. LA DEMANDE

1.1. Par requête du 1^{er} juillet 2015, Madame Marie-Claire S. sollicite la condamnation de son ancien employeur, la SPRL PROXY SERVICES aux sommes suivantes :

- la somme de 21.417,16 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

- la somme de 17.401,44 EUR à titre d'indemnité de protection prévue par l'article 20 § 4 de la Convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 ;
- la somme de 17.401,44 EUR à titre d'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18 § 2 de la loi du 10 mai 2007 ;
- la somme de 95,72 EUR à titre de rémunération du jour férié du 21 juillet 2014 ;
- la somme de 95,72 EUR à titre de rémunération du jour férié du 15 août 2014 ;
- la somme de 11.377,86 EUR à titre d'indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme de 5.000,00 EUR à titre d'indemnisation du préjudice subi du chef de l'inexécution des obligations en termes d'outplacement.

A majorer des intérêts depuis le 15 juillet 2014.

Elle sollicite, en outre, la délivrance des documents sociaux modifiés compte tenu du jugement à intervenir.

Elle sollicite, enfin, les dépens et le bénéfice d'un jugement exécutoire.

1.2. Par requête du 24 août 2016, SECUREX asbl fait intervention volontaire.

1.3. Par conclusions du 31 août 2016, la SPRL PROXY SERVICE forme une demande en intervention et garantie contre SECUREX asbl sollicitant que, subsidiairement, toute condamnation prononcée à sa charge soit supportée en principal, intérêts et frais par l'intervenante.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux. Il en va de même de la requête en intervention volontaire.

III. LES FAITS

Madame Marie-Claire S. est entrée au service de la sprl PROXY SERVICES le 18 février 2008 en qualité d'employée gestionnaire pour le bureau de Tilff, à durée indéterminée et à temps partiel (20 h/semaine).

Le 1^{er} mars 2008, un nouveau contrat est signé entre parties, au terme duquel Madame S. se voit confier la gestion du bureau de Bois-de-Breux, à temps plein.

Courant 2010, Madame S. obtient une réduction de son temps de travail à 4/5^{ème}, dans le cadre de la réduction du temps de travail pour fin de carrière.

Il n'est pas contesté que Madame S. souffrait, du temps de son occupation et fort probablement encore à l'heure actuelle, d'une maladie inflammatoire chronique de l'intestin, laquelle entraînait tant des souffrances que des incapacités de travail périodiques. A l'audience du 11 janvier 2018, la maladie de Crohn a été évoquée. La défenderesse rapporte que c'est en raison de cet état de santé qu'elle a proposé, fin 2014, une fonction commerciale permettant un large télétravail.

Le 15 juillet 2014, Madame S. se fait remettre, à destination de son employeur, un certificat médical faisant état d'une incapacité à poursuivre l'exécution de son activité professionnelle. Le docteur SOREILLE s'exprime dans les termes suivants :

*« Je soussigné certifie avoir examiné ce jour Madame Marie-Claire S. domiciliée Thier de la Laiterie 1 à 4680 HERMEE.
Madame Marie-Claire S. présente un état de santé qui la rend actuellement et de manière définitive incapable de prêter une quelconque activité professionnelle chez l'employeur qui l'occupe présentement»*

Le même jour, elle prend l'initiative de se faire examiner par le conseiller en prévention-médecin du travail, auprès de SECUREX, lequel délivre un formulaire d'évaluation de santé mentionnant une inaptitude définitive pour le travail presté chez la défenderesse.

Toujours le 15 juillet 2014, Madame S. exprime, au gérant de PROXY SERVICES, M. Lionel H. , le souhait de voir sa situation être réglée rapidement dans les termes suivants :

« Objet : Déclassement

Bonsoir Lionel,

Le médecin du Travail m'a déclassée de manière définitive.

La procédure est la suivante:

- j'ai reçu le document de déclassement qui m'est destiné. Manu t'en enverra une copie par scan demain via ton e-mail.*
- pour accélérer la procédure, je te CONFIRME que je ne m'oppose pas à mon déclassement*

Pourrais-tu de ton côté, demander au Groupe S qu'il me délivre au plus vite le C4 Force Majeure dans la mesure où ce document est tout à fait indispensable d'une part pour m'inscrire au chômage et d'autre part pour en faire parvenir une copie à la Mutuelle....tu n'es pas sans savoir que je suis en France à partir du 31 juillet et ce jusqu'au 10 août....j'aimerais que tout soit réglé avant mon départ.

Pourrais-tu, au plus vite, me communiquer la date de ma fin de contrat chez Proxy, afin que je puisse faire les démarches le plus rapidement possible.

Les jours s'écoulant entre ce 15 juillet et la date de la fin de contrat devront être encodés en VA.

Je me permets de revenir vers toi pour le calcul incorrect de mon double pécule de vacances de 2014. Comme signalé à Funda et à Magali depuis le 26 juin, il y a une erreur en ma défaveur. Je suis comme sœur Anne....je ne vois pas venir de rectification. Pourrais tu voir avec le Groupe S?

Pour être bien claire, en ce qui concerne, mon calcul de sortie, il faut savoir que le 21 juillet 2013 ne m'a pas été soldé (pour rappel, c'était un dimanche) et que j'ai droit au paiement d'un simple et double pécule pour l'année 2015 calculé sur la période de janvier 2014 au 15 juillet 2014 (période d'assimilation) et au solde de mes congés 2014 non pris (au départ 16 jours moins les jours entre ce 15/07 et ma date de sortie

définitive).

Je te remercie de ta promptitude et de l'attention que tu porteras à mon dossier afin que je n'aie pas de problèmes au niveau du chômage. Enfin et ce pour terminer, mon expérience chez Proxy fut pour moi une très belle et enrichissante aventure. Ce 15 juillet 2014 aura sans doute été l'un des plus désagréables de ma vie.

Je vous présente également toutes mes félicitations pour la naissance de votre superbe petite fille (ton Papa m'a montré les photos ce jour). Longue et belle vie à elle...

Bien au toi,

Marie-Claire »

L'époux de la requérante, Monsieur F. adresse, le 24 juillet 2014, un mail à Monsieur Lionel H. :
« Lionel,

Je me permets de t'envoyer ce mail afin de savoir quand nous recevrons le C4 force majeure de Marie.

Elle a effectué les démarches pour s'inscrire au Forem et à la Capac mais son dossier ne pourra être traité que lorsqu'elle aura rentrer le C4. Comme tu le sais, nous sommes en vacances à l'étranger à partir du 31.

Ce qui signifie que si nous n'avons pas le c4 avant cette date son inscription ne sera pas traitée avant la mi-août et par conséquent, qu'elle ne sera pas indemnisée avant le mi-septembre.

Serait-il possible de demander au groupe S de s'activer ? Étant dans le métier, je peux te dire que pour établir un C4 il ne faut pas plus de 5 minutes.

Par la même occasion, quand le calcul du double pécule sera-t-il corrigé? Cela fait tout de même plus d'un mois que nous avons demandé la correction.

Je suis désolé de te poursuivre via mail mais une fin de carrière n'est en soi déjà pas une chose agréable à gérer mais si en plus des tracasseries et des lenteurs administratives viennent se greffer à cette situation, cela devient vite insupportable à assumer.

Merci de la suite favorable et rapide que tu apporteras au présent mail. Marie et Manu. »

Par courriel du 25 juillet 2014, PROXY SERVICE indique une date de fin de contrat au 15 juillet 2014 « date de son déclassement officiel » dans les termes suivants :

« Bonjour Marie Claire,

Je suis désolé de te répondre aussi tardivement, nous avons pris quelques jours avec Elisa et sommes partis en France.

J'ai également répondu à Manu cet aprem.

Concernant la date de fin de contrat, il s'agit du 15/07/2014; date officielle de ton déclassement. Il n'y aura donc de pointage en VA nécessaire.

Concernant les documents, Jessica me transmet ton C4 cet aprem ou lundi au plus tard. Je te le fais parvenir directement.

Les autres documents de clôture suivront. Jessica est en train de rectifier avec Julien l'erreur du calcul du pécule de VA et éditera les documents juste après.

J'ai demandé à Manu de vérifier en détail ton décompte et de me signaler immédiatement toutes erreurs éventuelles.

Voilà pour ce qui est de la partie administrative....

Pour le reste, j'imagine bien que ce 15/07 a été très compliqué à vivre.

J'ai vraiment pensé que notre proposition de fonction commerciale à horaire adapté et libre au départ de ton domicile était une solution qui te permettrait de reprendre parmi nous dans les meilleures conditions.

Magali m'a signalé que tu pensais que l'on t'avait proposé cela en sachant que tu ne pourrais pas accepter. Cela n'a évidemment JAMAIS été le cas. Et je suis sincèrement désolé que tu aies pu en douter.

PROXY SERVICES te doit énormément!

Je me souviens de notre première entretien et de l'ouverture de l'agence....Une folie.

Nous attendions avec impatience ton mail le vendredi soir qui nous annonçait le nombre de nouveaux clients et d'heures que tu avais placées sur une semaine...on lisait la joie sur ton visage à travers ton mail!!!

Aujourd'hui, Bois-de-Breux emploie plus de 110 AM. C'est la plus grosse agence! Grâce à toi. Les Hauts-Sarts tourne sans encombre et la rentabilité est bonne. C'est aussi le fruit de ton travail.

Tu aura joué le rôle de grande sœur (pour ne pas dire de Maman...) pour les nouvelles engagées qui pouvaient à tout moment compter sur toi!

Ton engagement sans retenue à nos côtés, Florence et moi, ton soutien actif, ton sourire permanent, ta foi en nous, nous a donné des ailes. MERCI 1000 fois!

Les dernières années auront été probablement plus difficiles à gérer pour toi. Foutue maladie.... Mais tu es toujours resté confiant et exemplaire de courage devant une telle adversité.

Je veux que tu ne te souviennes que des grands moments... Les autres, n'ont pas de place dans notre mémoire.

Tu sera toujours chez PROXY, chez toi.

Puisque nos chemins, que nous avons connus tumultueux, parfois rocaillieux mais toujours parcourus avec le même entrain, ont décidé de se séparer, je voudrais pouvoir souligner à toute l'équipe l'importance que tu as au sein de PROXY et qu'ils doivent leur place en grande partie grâce à toi et ton travail.

Si tu es d'accord (même si tu ne l'as pas ;)), je voudrais organiser un drink en ton honneur début septembre afin de tourner cette page sous forme de fête....et non en silence!

Voilà, tu me connais, je n'aime pas verser dans la sensiblerie mais je termine ce mail avec une émotion non dissimulée lorsque je réalise que ce sera probablement un des derniers mail professionnel que je t'écris.

Je te souhaite le meilleur à toi, Manu et toute ta famille.

Je reprends contact avec toi fin août.

D'ici là repose-toi bien en vacances.

Je suis à ta disposition pour toute question.

Je t'embrasse.

Lionel H.

Administrateur»

La défenderesse fait état, sans être autrement contredite qu'entre le 15 et le 28 juillet 2014, Madame S. , ou son époux, ont adressé de nombreux sms à M. H. le pressant de remettre le C4.

Le 28 juillet 2014, PROXY SERVICES délivre un formulaire C4 mentionnant que le contrat de travail a pris fin le 15 juillet 2014 pour « *force majeure médicale* ».

Un « *pot* » de départ aura lieu dans les semaines qui suivent, la date exacte n'a pu être précisée.

Par mise en demeure adressée par les soins de Me Lehmann le 19 juin 2015, Madame S. expose ce qui suit:

« Messieurs,

Concerne : S. / PROXY SERVICES

J'ai l'honneur de vous écrire en ma qualité de conseil de Madame Marie-Claire S. .

Ma cliente me remet un dossier et me fournit des explications desquels il résulte :

- qu'elle est entrée au service de votre société le 18 février 2008,*
- qu'elle a toujours donné entière satisfaction dans l'exécution de ses prestations,*
- qu'hostilité fut cependant marquée à son égard du chef de l'exercice par elle de son droit à crédit-temps,*
- que, en juillet 2014, en suite d'un examen de ma cliente par le médecin du travail:*

- vous avez évoqué qu'elle avait fait l'objet d'un « avis de déclassement de Securex » (sic) (cfr votre mail du 25 juillet 2014 à l'attention de ma cliente),*

- vous avez mentionné, par courriel du 25 juillet 2014 à l'attention de Monsieur Emmanuel F. : (...) « La date de fin de contrat est le 15/7 ; date de son déclassement officiel »,*

- (le 28 juillet 2014) : vous avez délivré un formulaire C4 mentionnant que le contrat de travail de Madame S. avait (selon votre société) pris fin le 15 juillet 2014 du chef « force majeure médicale ».*

Sans préjudice de tous autres droits et moyens que ma cliente se réserve de faire valoir en temps et heures, il convient évidemment à tout le moins de relever ce qui suit :

1.Un cas de force majeure (médicale) ne peut être identifié qu'en présence, tout à la fois :

a) d'une incapacité permanente et définitive d'exécuter le travail prévu au service de l'employeur (voir notamment : Cass. 13 septembre 1989, J.T.T., 1989, p. 331),

b) en outre : par application des articles 39 et suivants de l'arrêté royal du 28 mai 2003 : d'une impossibilité technique ou objective de réaffecter le travailleur concerné à un autre travail au sein de l'entreprise.

La seule constatation de l'inaptitude d'un travailleur à reprendre le travail convenu à une date déterminée / à la fin d'une période d'incapacité de travail n'emporte (dès lors) nullement en soi la constatation d'un cas de force majeure (voir notamment C.T. Anvers, 2 septembre 1997, C.D.S., 1999, p. 9).

Par ailleurs :

- ce n'est qu'en présence d'une décision obligatoire du médecin du travail qu'un cas de force majeure du chef d'inaptitude définitive peut le cas échéant être identifié (voir notamment : C.T. Liège, 14 décembre 2000, JS53097-A sur juridat.be),

- la décision non obligatoire du médecin du travail (comme en la présente espèce) ne peut établir l'existence d'un cas de force majeure qu'en présence, en outre, d'un aveu du travailleur quant aux éléments constitutifs d'un cas de force majeure (soit le caractère permanent et définitif de l'incapacité de travail) (compar notamment : Trib. Trav. Tournai, 7 octobre 1988, J.T.T., 1988, p. 186),

- en vertu de l'article 12 § 3 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, l'évaluation de la santé d'un travailleur opéré pendant la période de suspension de l'exécution du contrat est entachée de nullité absolue.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003, le médecin du travail doit avoir notamment :

- procéder aux examens complémentaires appropriés,
- s'enquérir de la situation sociale du travail,
- renouveler l'analyse des risques,
- examiner sur place les mesures et les aménagements susceptibles de maintenir à son poste ou à son activité le travailleur compte tenu de cette possibilité,
- inviter l'employeur et le travailleur, éventuellement assisté, à une concertation pour examiner les possibilités d'aménagement,
- informer ensuite le travailleur des possibilités de recours qui s'offrent à lui.

Les obligations imposées par l'arrêté royal du 28 mai 2003 doivent être respectées avant tout constat de force majeure. L'incapacité définitive n'est pas prouvée tant qu'une décision définitive n'est pas prise. Or, une décision ne peut être définitive qu'à l'expiration du délai de recours (cfr

C.T. Liège, sect. Namur, du 13 janvier 2009 (R.G. 8.589/2008)).

L'employeur ne peut en tout état de cause fonder exclusivement sur la fiche médicale rédigée par le médecin du travail, dès lors que celle-ci n'a pas de force contraignante. La fiche médicale concluant à l'inaptitude définitive est insuffisante, et ce peu importe que le travailleur ait entrepris ou non le recours prévu (cfr C.T. Liège, 14 déc. 2000, J.T.T., 2001, p. 212 ; C.T. Anvers, 2 septembre 1997, C.D.S., 1999, p. 9).

On rappellera, autant que de besoin, que le travailleur peut remettre en cause la décision du médecin conseil dans l'année suivant la fin des relations contractuelles même s'il n'a pas formé recours contre la décision du médecin du travail dans le délai de 7 jours (cfr C.T. Bruxelles, 21 septembre 2011, RG 2010/AB/00525).

En la présente espèce, au regard des conditions qui précèdent, il n'apparaît pas justifié, sur pied des éléments qui me sont soumis que, en l'espèce, en l'état, il soit cas de force majeure mettant fin ou de nature à mettre fin au contrat de travail de ma cliente (notamment) en date du 15 juillet 2014.

« Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat.

Le juge n'est pas tenu de constater dans ce cas que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat » (Cass. 10 mars 2014 S.12.0019.N/10).(voir aussi : X, « Inaptitude physique définitive pour raison médicale : conséquences du non-respect de la procédure fixée par l'arrêté royal du 28 mai 2003 - commentaire de Trib. trav. Bruxelles, 26 juin 2012, R.G. 11/4318/A » sur Terralaoris).

Votre société, compte tenu de ce qui précède, doit donc être clairement appréhendée comme ayant mis fin irrégulièrement au contrat de travail de ma cliente.

Il incombe dès lors indubitablement à votre société de régler à ma cliente l'indemnité compensatoire de préavis prévue par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

3. En vertu de l'article 20 de la Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, « remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps »

« § 1er A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps vise respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de

retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

Il incombe évidemment à l'employeur d'établir que la rupture du contrat de travail du travailleur relevant de l'application de la disposition susmentionnée n'est nullement lié à son crédit temps / à sa demande de crédit temps (à peine de déduction d'une indemnité de protection correspondant à six mois de rémunération) (compar C.T. Liège, 13 décembre 2007, J.T.T., 2008, p. 57 e.s. ; C.T. Liège, 16 novembre 2004, F-20041116-11 sur juridat.be ;...).

En effet, « il suit de l'article 20, § 2, 3 et 4, alinéa 1er, de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 qu'il incombe à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licenciement prévue à l'article 20, § 2, précité, a mis fin unilatéralement à

l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 20, § 4, précité, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps » (Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N sur juridat.be).

L'indemnité de protection susmentionnée est donc également incontestablement due à ma cliente.

3. 1. En vertu de l'article 5 § 2 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discriminations »

« § 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux : »(...)

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

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

En vertu de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;*
- la discrimination indirecte;*
- l'injonction de discriminer;*
- le harcèlement;*
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »*

En vertu de l'article 4 4° de la loi du 10 mai 2007, l'état de santé actuel ou futur figure notamment au rang des critères protégés.

Un licenciement opéré à raison de la prise en considération par l'employeur, en tout ou en partie, de l'état de santé actuel ou futur d'un travailleur (a fortiori lorsque ledit état de santé n'a pas (pas encore) emporté quelque conséquence préjudiciable dans le chef de l'employeur) constitue donc un licenciement prohibé au terme de la loi du 10 mai 2007.

En l'espèce, il convient de constater que la rupture du contrat de travail de ma cliente est invoquée par votre société comme opérée du chef de son état de santé.

En vertu de l'article 28 § 1er de la loi du 10 mai 2007

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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. »

En vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 :

« En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »

L'indemnité prévue à l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 apparaît donc également due à ma cliente.

4. En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 "déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés"

"L'employeur reste tenu de payer la rémunération afférente aux jours fériés suivant dans les trente jours suivant la fin du contrat de travail ou des prestations de travail".

Le règlement d'une indemnité compensatoire de préavis n'empêche pas l'attribution de la rémunération pour un jour férié (Cass. 24mars 1980, JS15782-1 sur juridat.be).

L'indemnité compensatoire de préavis ne "couvre" en effet pas une période déterminée mais constitue une indemnité déterminée sur base d'un temps pris en considération in abstracto (cfr Trib. Trav. Anvers, 4 janvier 1977, RS08460-1 sur juridat.be).

Le droit de ma cliente d'obtenir la rémunération des jours fériés des 21 juillet 2014 et 15 août 2014 est donc également incontestable.

5. Le licenciement de ma cliente est également à appréhender comme manifestement déraisonnable au regard des prescriptions de la CCT n° 109.

6. Ma cliente, quoiqu'âgée de plus de 45 ans à la date de la rupture du contrat de travail, n'a pas non plus été remplie en ses droits à outplacement.

7. Les documents sociaux modifiés compte tenu des droits de ma cliente sont également à délivrer.

La présente vaut mise en demeure de remplir ma cliente en ses droits, compte tenu (notamment) de ce qui précède.

A défaut de réaction positive, ma cliente n'aura d'autre possibilité que d'initier procédure.

La présente vous est adressée tout à la fois par lettre recommandée et par lettre ordinaire.

Elle vous est adressée sous toutes réserves et sans reconnaissance préjudiciable.

Je vous prie de croire, Messieurs, à l'assurance de mes sentiments distingués. »

IV. DISCUSSION

4.1. Selon Madame S. , la procédure de constatation de la force majeure est irrégulière, à de nombreux points de vue, au regard de l'arrêté royal du 28 mai 2003. Ainsi, l'examen ne pouvait se faire pendant une période d'incapacité de travail, le médecin du travail n'a pas pris la peine de s'enquérir, comme le requiert l'arrêté royal, de la situation sociale de la requérante, des

possibilités d'aménagement, ..., n'a pas non plus informé la requérante des procédures de recours et la procédure de reclassement n'a pas été respectée. La requérante en tire la conséquence qu'il s'agit d'un licenciement irrégulier, de telle sorte que l'indemnité de rupture est due. En outre le licenciement étant en lien avec l'état de santé, il s'agit d'une discrimination directe au sens de la loi du 10 mai 2007. L'employeur n'établit pas, par ailleurs, qu'il n'y a pas de lien avec la réduction du temps de travail de telle sorte que l'indemnité protection est due. Il s'agirait, aussi, d'un licenciement manifestement déraisonnable. Les jours fériés situés dans les 30 jours de la rupture sont dus et la requérante constate, enfin, que l'employeur n'a pas respecté ses obligations en matière d'outplacement.

4.2. PROXY SERVICES relève que la procédure de reclassement prévue par l'arrêté royal du 28 mai 2003 n'était pas applicable en l'absence d'une demande formelle préalable de Madame S. laquelle est l'auteur de la rupture pour avoir réclamé la délivrance de ses documents sociaux de fin d'occupation, après avoir invoqué l'existence d'un cas de force majeure sur base de l'incapacité définitive d'exercer le travail convenu dont elle a fait l'aveu et qui avait été constatée médicalement. La fin du contrat de travail est étrangère à la réduction des prestations de travail pour cause de crédit-temps. Madame S. n'avance aucun fait laissant présumer qu'elle aurait été victime d'un traitement différent de celui d'un autre travailleur dans sa situation, pour des motifs illicites. PROXY SERVICES n'est pas redevable de la rémunération des jours fériés dès lors que c'est Madame S. qui est l'auteur de la rupture du contrat de travail. Pour la même raison PROXY SERVICES n'est pas redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, dès lors que c'est Madame S. qui est l'auteur de la rupture du contrat de travail. PROXY SERVICES n'est pas redevable de dommages et intérêts pour manquement aux obligations en matière d'outplacement, dans la mesure où elle n'était pas tenue de proposer cet outplacement compte tenu de la rupture du contrat de travail par Madame S. .

4.3. SECUREX se joint aux conclusions prises par la défenderesse au principal estimant que la requérante est l'auteur de la rupture. Sur l'action en intervention et garantie, elle s'estime sans faute.

4.4. Monsieur l'auditeur, en son avis verbal, relève que les faits de la cause sont simples et sont clairs à savoir que le 15 juillet 2014, la requérante prend l'initiative d'un rendez-vous chez le médecin traitant puis auprès du médecin du travail pour solliciter, ensuite, la délivrance du C4 pour force majeure.

Pour Monsieur l'auditeur, la preuve de la force majeure se rapporte par toute voie de droits sans que l'inobservance formaliste de l'arrêté royal du 28 mai 2003 puisse faire échec à la constatation, Monsieur l'auditeur rappelant que la hiérarchie des normes commande de ne pas exclure les principes civilistes de la constatation de la force majeure au profit d'une norme de nature inférieure.

En l'espèce, la défenderesse a pu constater sur base d'un double certificat et de nombreux e-mails, une rupture pour force majeure qui se différencie tant d'un licenciement que d'une démission de telle sorte que ni l'indemnité compensatoire de préavis, ni l'indemnité de protection, ni l'indemnité pour discrimination ou licenciement manifestement déraisonnable ne sont dues, il s'agissait du traitement souhaité par la requérante.

Seuls, selon Monsieur l'auditeur, les jours fériés situés dans le mois de la rupture sont dus.

V. DECISION DU TRIBUNAL

A. La demande de Madame Marie-Claire S.

5.1. L'indemnité de rupture

5.1.1. Les principes

5.1.1.1. Les textes en droit du travail

Selon l'article 32,5° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, la force majeure constitue un des modes de rupture du contrat de travail.

L'article 34 de la même loi dispose, quant à lui, que :

« L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi».

Ce dernier texte n'est en vigueur que depuis le 9 janvier 2017 de telle sorte qu'il ne s'applique pas au présent litige.

5.1.1.2. Les principes en droit civil

En matière d'exécution des conventions, la force majeure suppose un obstacle imprévisible et insurmontable à l'exécution des obligations et non imputable à la faute du débiteur ¹.

Il convient de prouver trois éléments pour pouvoir invoquer, avec succès, la force majeure :

- elle doit résulter d'un événement imprévisible ;
- elle doit consister en un obstacle insurmontable ;
- elle doit être exempte de toute faute du débiteur de l'obligation.

Ces trois conditions sont cumulatives, si l'une d'entre elles n'est pas présente, l'existence de la force majeure ne peut être reconnue, avec pour conséquence que les obligations du contrat doivent être exécutées.²

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de celui qui l'invoque, il faut qu'il ne puisse ni le prévoir, ni le contrer. ³

Les conséquences d'un cas de force majeure se présentent comme suit :

- si l'obstacle à l'exécution est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue ;
- si l'obstacle à l'exécution est définitive, l'obligation est éteinte. ⁴

¹ Cass. 09/12/1976, Pas., 1977, I, p. 408; De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, 1. II, n 599

² CT Liège25/03/2011, Chron.D.S., 2011, p302

³ Cass 09/10/1986, Pas 1987, I, 153 ; Cass 05/12/1994, J.T.T., 1994, 80

⁴ Baudouin Paternostre, La rupture du contrat pour force majeure, Orientation 2013 p1

L'article 1315 CC dispose que :

«Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation».

Il appartient, sur cette base, à la partie invoquant la force majeure d'en rapporter la preuve.

La force majeure étant un fait juridique, cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.⁵

5.1.1.3. L'arrêté royal du 28 mai 2003

L'article 51 de l'arrêté royal dispose que :

« S'il s'agit de tout autre examen médical de prévention, le conseiller en prévention-médecin du travail mentionne sur le formulaire d'évaluation de santé :

- *soit que le travailleur a les aptitudes suffisantes;*
- *soit qu'il recommande que le travailleur soit muté définitivement ou muté pour une période qu'il fixe à un poste ou une activité dont il détermine les conditions d'occupation à la rubrique F;*
- *soit que le travailleur doit être mis en congé de maladie;*
- *soit que le travailleur est inapte définitivement».*

L'article 71 dans sa rédaction applicable au litige, quant à lui, dispose que :

« Sous réserve de l'application de l'article 71, l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés».

M. DAVAGLE écrit à ce sujet que :

« Si le conseiller en prévention-médecin du travail, au lieu de cocher les cases indiquant qu'il recommande que le travailleur soit muté définitivement, décide que le travailleur est inapte définitivement mais, à la rubrique F du formulaire d'évaluation de santé, fait des recommandations à l'employeur, cette décision s'apparente à une recommandation de mutation définitive et donc, dans cette hypothèse, l'employeur est tenu à une obligation de reclassement. Cette situation, pour particulière qu'elle soit, pourrait néanmoins être rencontrée »⁶.

L'employeur est alors, à ce sujet, tenu d'une obligation de « quasi résultat ». ⁷

⁵ Baudouin Paternostre, op cit, p.7

⁶ « L'incapacité définitive d'exercer son travail », Ors., 2011, n° 1, p. 17

⁷ M. DAVAGLE , op cit, p.11

En effet, l'employeur doit procéder à cette affectation à un autre travail, quel que soit le type d'évaluation de santé considéré, la seule manière pour lui d'être exonéré de cette obligation qui doit déboucher sur le résultat voulu, étant de démontrer que celle-ci « *n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés* ». ⁸

Le tribunal du travail exerce *a posteriori* un contrôle de pleine juridiction sur le respect par l'employeur de l'obligation d'affecter le travailleur en incapacité définitive à un autre travail ⁹.

Dans un jugement du 23 février 2012 du tribunal du travail de Nivelles (inédit RG 15/4041) produit à son dossier par l'intervenante volontaire, le tribunal relève que l'arrêté royal du 28 mai 2003 ne prévoit aucune sanction spécifique en cas de non-respect des obligations fixées par le texte.

La Cour du travail de Mons dans un arrêt du 4 mai 2015 (inédit, RG 2014/AM/9 produit par la défenderesse) relève que :

« Lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail déclare le travailleur inapte à exercer toute fonction au sein de l'entreprise et ne formulent aucune recommandation visant à permettre le reclassement interne du travailleur, l'employeur ne pourrait être tenu à une quelconque obligation de reclassement puisque, par nature, le travailleur n'est plus apte à exercer aucune fonction sein de l'entreprise...

Ceci implique que l'inaptitude à exercer toute fonction au sein de l'entreprise constitue indéniablement un cas de force majeure mettant fin au contrat de travail, sans que ceux-ci ne soient contraires à l'obligation de reclassement prévu à l'article 72 de l'arrêté royal qui, dans un tel cas, n'est pas d'application.

(...) l'existence d'un événement de force majeure n'est pas liée au respect d'une procédure déterminée, nonobstant les dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003. L'arrêté royal ne modifie en effet, aucunement la notion de force majeure telle qu'elle est définie en droit commun.

Dès lors, l'éventuel non-respect des dispositions de cet arrêté royal n'a aucun impact sur la possibilité pour une des parties de constater l'existence un cas de force majeure (voyait : M. DAVAGLE , obs. sous C.T. Liège, 16/10/2010, J.T.T. ; 2011,p.295 : « La force majeure reste, en application de l'article 32 de la loi du 3/7/1978, un mode général d'extinction des obligations (...) ») (Voyez aussi : Van EECKHOUTE et V. NEUPREZ, (« Compendium 2012-2013- Droit du travail », tome 3, n° 3817).

Enfin, l'existence d'une inaptitude définitive du travailleur, peut, par ailleurs, être prouvée par toutes voies de droit (Cass., 13/3/1989, J.T.T., 1989, p.631). (...)

Comme le précise Van EECKHOUTE et V. NEUPREZ : « la constatation de l'incapacité de travail définitif peut aussi se déduire de l'appréciation faite par un autre médecin que le conseiller en prévention-médecin du travail (médecin traitant du travailleur, médecin contrôle, médecin-conseil du fonds des maladies professionnelles, médecin expert désigné...). Le juge du fond évalue en pareil cas la valeur probante du certificat médical de manière souveraine et il

⁸ J. VAN DROOGHENBROECK, « Les obligations de l'employeur imposées par la loi sur le bien-être », M. DAVAGLE (coord.), *Le maintien au travail des travailleurs devenus partiellement inaptes*, Anthemis, 2013, p. 100

⁹ M. DAVAGLE, op cit, p.100

apprécie de manière tout aussi souveraine si le travailleur est en incapacité définitive de travail ou non, et donc s'il y a force majeure ou pas (voy. Cass ; 2/2/2009, Chr. D.S, 2010, 55, à propos du certificat du médecin traitant).

Il apparaît donc, au vu de ce qui précède, que le non-respect de la procédure par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, ou d'une disposition de cet arrêté, ne peut avoir d'incidence sur les modalités de l'établissement de la preuve de l'incapacité définitive de travail, ni limité celle-ci qui peut, rappelons-le, être rapporté par toutes voies de droit (...).

Contrairement à ce que prétend à tort Madame M., l'existence d'un événement de force majeure médicale n'est pas soumise à l'expiration du délai de recours contre la décision prise par ce médecin.

(...)

Seule introduction d'un recours est donc suspensif de la décision initiale du conseiller en prévention médecin du travail (...).

En l'absence d'un tel recours, soit à l'expiration du délai de recours, soit parce que le travailleur a renoncé à introduire un tel recours (par exemple en marquant son accord avec la décision du médecin du travail), la décision du médecin du travail produit pleinement ses effets ».

5.1.2. Application

Il est manifeste que Madame S. fait une lecture extrêmement formaliste du texte de l'arrêté royal du 28 mai 2003 et omet, tout au long de ses conclusions, de contextualiser ces dernières.

Il est tout aussi manifeste qu'elle donne au non-respect du texte des sanctions que celui-ci n'a pas prévues.

Or, la sanction du non-respect de l'arrêté royal n'est pas, comme elle le soutient, la déduction, ipso facto, de l'indemnité de rupture.

Le non-respect de l'arrêté royal n'a pas, non plus, comme effet d'interdire de constater par d'autres voies, la réunion des conditions d'une force majeure médicale dans le chef du travailleur.

Ainsi, elle omet, ou feint d'omettre, d'une façon qui peut presque choquer :

- qu'elle a pris l'initiative de consulter son médecin traitant, non dans le cadre d'une simple consultation, mais pour se voir délivrer un certificat d'inaptitude définitive ;
- qu'elle a remis, volontairement et immédiatement, ce certificat à son employeur ;
- qu'elle a été vue, le jour même, à sa demande et à son initiative, alors même que son employeur l'ignorait, par le médecin-conseil en prévention lequel a délivré un certificat d'inaptitude définitive ;
- que le jour même, elle a informé son employeur de ce qu'elle appelait « *son déclassement* », indiqué ce qui lui apparaissait comme être la marche à suivre, confirmé (en lettres capitales...) qu'il s'agissait de son souhait et réclamé, quasiment à cor et à cri, la délivrance du certificat de chômage C4 pour force majeure ;
- indiqué, dans le même e-mail, d'une façon qui ne laisse aucune place à l'interprétation, qu'elle considérait que son contrat avait pris fin ;

-
- réclamé, par la voix de son mari cette fois mais sous sa co-signature, la délivrance du certificat de chômage C4 et ce sous le bénéfice de l'urgence.

Ce qui précède, additionné au fait qu'elle avait refusé, quelques mois plutôt, une fonction adaptée qui, à l'aune de l'employeur en tout cas, permettait de conjuguer travail et état de santé permet de dire sans trahir la volonté des parties, loin s'en faut, qu'elle est à l'initiative de la rupture et ce même si c'est l'employeur qui l'a constaté.

Elle affirme, aussi, avec force des éléments qui ne sont pas prouvés voire qui sont inexacts :

- ainsi elle relève que le conseiller en prévention-médecin du travail ne s'est pas, au sens de l'article 55 de l'arrêté, enquit de la situation sociale, des possibilités de réaffectation, ...
- ne l'a pas informé des possibilités de recours.

Or, rien ne démontre que le conseiller en prévention-médecin du travail n'a pas fait un travail correct et complet et il est manifeste, par ailleurs, que le formulaire remis mentionne d'une façon extrêmement claire et détaillée, les possibilités de recours.

Alors, oui, certes, l'employeur a des obligations et le travailleur des droits lesquels découlent de l'arrêté royal du 28 mai 2003.

Ces obligations sont, notamment, lorsque le travailleur est reconnu inapte définitivement de lui proposer une procédure de reclassement hormis dans une hypothèse, celle où il « *n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés* »¹⁰.

Ce sont les termes mêmes de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003, dans sa version applicable au litige, lequel dispose pour rappelle que :

« l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés ».

Or, en l'espèce, Madame S. :

- avait déjà refusé une proposition d'un autre emploi dans l'entreprise lequel était, en principe, plus compatible avec son état de santé ;
- avait pris l'initiative de la rupture pour force majeure ;
- mis son employeur littéralement sous pression pour obtenir à très bref délai cette dernière et les documents sociaux y afférents ;
- émis tous les signaux possibles et imaginables pour indiquer qu'elle ne souhaitait plus travailler au sein de l'entreprise.

Dans la mesure de ce qui précède, il peut être dit que la rupture est intervenue pour force

¹⁰ J. VAN DROOGHENBROECK, op. cit, M. DAVAGLE op. cit

majeure et que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations en termes de reclassement dès lors qu'il a pu constater que c'était objectivement impossible.

Il en résulte que la SPRL PROXY SERVICES s'est comportée comme un employeur en tous points normalement prudent et diligent et a pu, à bon droit, constater que les conditions de la force majeure étaient rencontrées.

La rupture est régulière et l'indemnité de rupture n'est pas due.

5.2. L'indemnité de protection dans le cadre de la CCT 77 bis

Madame S. réclame, également, une indemnité de protection pour licenciement alors qu'elle avait réduit son temps de travail.

L'article 20 § 4 de la CCT 77 bis du 20 décembre 2001 dispose que :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

En l'espèce, la rupture est manifestement étrangère à la réduction du temps de travail dès lors qu'elle intervient suite à la constatation d'une force majeure et ce à l'initiative de la travailleuse.

Ce chef de demande n'est manifestement pas fondé.

5.3. L'indemnité pour discrimination dans le cadre de la loi du 10 mai 2007

Madame S. réclame, aussi, une indemnité dite forfaitaire prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 lequel dispose que :

« En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi ».

5.3.1. 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 ¹¹.

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.

¹¹ Compendium social, 2013-2014, tome 2, n°2198, p.117

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.

Diverses affirmations décousues et une déclaration « *sur l'honneur* » de la personne qui s'estime victime de discrimination ne suffisent pas¹².

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 preuve¹³.

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 preuve¹⁴.

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 protégé¹⁵.

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 traitement¹⁶.

5.3.2. Application

Si le tribunal admet volontiers que la requérante était atteinte, pendant à tout le moins le temps de son occupation, si pas avant et au-delà, d'une maladie inflammatoire des voies digestives, il n'existe absolument rien qui établisse que cette pathologie soit un tant soit peu en lien avec la rupture laquelle, pour rappel, est intervenue à l'initiative de la travailleuse et pour force majeure.

Dès lors que l'employeur s'est borné à suivre l'indication reçue du médecin-conseil en prévention et de suivre les souhaits, exprimés avec insistance, par la requérante de voir le contrat se terminer au plutôt, il n'existe absolument aucun élément permettant de laisser présumer d'un traitement discriminatoire lequel obligerait l'employeur de rapporter l'éventuelle preuve contraire.

Ce point également, est manifestement non fondé.

5.4. La rémunération des jours fériés situés dans les 30 jours à dater de la rupture

¹² Prés.Trib.Trav. d'Oudenaarde, 5 juin 2008, TGR, 2008, p.316

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

¹⁴ C.Trav. Brux., 13 nov 2012, RG n°2011/AB/613

¹⁵ C.Trav. Brux. 16 juin 2009, Chron. D.S., 2010, p.19

¹⁶voy. 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

Hormis dans le cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission, l'employeur est tenu de payer la rémunération des jours fériés situés dans la période de 30 jours suivant la rupture, conformément au prescrit du second alinéa de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974.

Ce texte exclut le paiement lorsque le travailleur est responsable de la rupture, il cite, nommément, le licenciement pour motif grave et la démission. Il exclut, dès lors, le payement en cas de faute contractuelle du travailleur.

La rupture pour force majeure est d'une autre nature puisque la rupture intervient suite à un fait étranger aux parties, imprévisible et insurmontable.

Certes, en l'espèce, la requérante est à l'initiative de la constatation de la force majeure qui a mis fin au contrat de travail. Elle n'est néanmoins pas l'auteur de la rupture laquelle intervient pour un motif externe constaté par l'employeur.

Le tribunal estime que l'esprit de l'arrêté royal commande de payer les jours fériés situés dans les 30 jours de la rupture en cas de force majeure, cette dernière étant exempte de toute faute dans le chef de la travailleuse.

Ce chef de demande est fondé.

5.5. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Certes, le texte la CCT 109 n'exclut pas, tant dans ses articles que dans son commentaire, l'hypothèse de la rupture pour force majeure comme il n'exclut, d'ailleurs pas, la rupture pour commun accord...

L'intention, néanmoins, des partenaires sociaux était bien de sanctionner le licenciement, déraisonnable, commis par un employeur nullement prudent et diligent.

Dans l'esprit du tribunal, ceci exclut manifestement toute application lorsque l'employeur n'est pas l'auteur de la rupture mais que cette dernière intervient suite à un événement externe comme la force majeure que l'employeur s'est borné à constater.

Surabondamment, s'il fallait malgré tout considérer que la force majeure est une forme de licenciement, quod non, elle serait alors intégralement imputable à l'aptitude de la requête.

Ce point n'est pas fondé.

5.5. Les dommages et intérêts dans le cadre de l'outplacement

Madame S. réclame, enfin, une indemnité pour défaut d'outplacement.

Manifestement, tout d'abord, elle ne relève pas du régime général visé à l'article 11/1 de la loi du 5 septembre 2001 lequel requiert, pour son application, un préavis ou une indemnité compensatoire équivalente d'au moins 30 semaines.

Elle ne relève pas, non plus, du régime des travailleurs de plus de 45 ans, visé à l'article 13 de la même loi laquelle ne trouve à s'appliquer que lorsque l'employeur a mis fin au contrat de travail, ce n'est pas le cas en l'espèce, la rupture étant intervenue, une fois encore, pour une raison externe aux parties, la force majeure et ce à l'initiative de la requérante.

5.6. Les documents sociaux

Le tribunal ne prononçant aucune condamnation à charge de la défenderesse, hormis les jours fériés situés dans les 30 jours suivant la rupture, ce chef de demande apparaît quasiment dénué d'objet.

La défenderesse veillera, néanmoins, à délivrer une fiche de paie constatant le paiement de la rémunération afférente au 21 juillet et 15 août 2014.

B. La demande en intervention et garantie

La SPRL PROXY SERVICES sollicite qu'au cas où elle serait condamnée à quelque somme que ce soit, SECUREX la garantisse de toutes sommes dues.

La seule condamnation prononcée à charge de la défenderesse au principal est celle des jours fériés situés dans les 30 jours de la rupture, elle intervient totalement indépendamment de la question de l'incapacité définitive de Madame S. dont SECUREX a été chargée.

Aucune faute généralement quelconque ne peut être relevée dans le comportement de SECUREX et ce a fortiori concernant lesdits jours fériés.

La demande en intervention est garantie et, pour l'essentiel, sans objet et pour le reliquat, non fondée.

C. Les dépens

La SPRL PROXY SERVICES succombant, certes très partiellement, il lui appartient de supporter les dépens dont elle n'a pas sollicité la réduction ou la compensation.

Concernant les dépens de l'intervention volontaire, la défenderesse au principal ne s'est pas exprimée et l'intervenante suggère la compensation, cette suggestion sera suivie vu le caractère essentiellement sans objet de l'intervention.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Donne acte à SECUREX de son intervention volontaire.

Sur avis conforme du ministère public.

Dit l'action recevable et très partiellement fondée.

En conséquence condamne la SPRL PROXY SERVICES à payer à Madame Marie-Claire S. la somme de 191,44 euros à titre de rémunération des 21 juillet et 15 août 2014 à majorer des intérêts depuis le 15 juillet 2014.

Dit l'intervention volontaire recevable mais largement dénuée d'objet et non fondée pour le surplus.

Condamne la SPRL PROXY SERVICES aux dépens de l'action principale étant l'indemnité de

procédure d'un montant de 3.300 €.

Compense les dépens de l'intervention volontaire.

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

VAN PRAAG FABRICE,
HUSTINX GUY-MICHEL,
FIRQUET JEAN-MARIE,

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **08/02/2018**
par **VAN PRAAG FABRICE**, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**,
Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,