

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE DU 12 OCTOBRE 2017

EN CAUSE :

SPRL (...), dont le siège social est établi à (...), Inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro (...),

Partie appelante, représentée par Maître B. C., avocat à (...),

CONTRE :

1/ Monsieur X. D., domicilié à (...),

Première partie intimée, représentée par Maître N. L., avocate à (...),

2/ LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Royale, 138,

Seconde partie intimée, représentée par Maître D. C., avocate à (...),

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 1er juin 2017, et notamment :

- le jugement prononcé le 20 juin 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Dînant, 2ème Chambre (R.G. 15/167/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 30 août 2016 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2016 ;
- les conclusions de la seconde partie intimée, reçues au greffe, via télécopie, le 30 novembre 2016 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 1er juin 2017 ;

- les conclusions de la seconde partie intimée, reçues au greffe, le 2 décembre 2016 ;
- les conclusions de la première partie intimée, reçues au greffe le 2 décembre 2016 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie appelante, reçus au greffe de la Cour le 2 mars 2017 ;
- le dossier de pièces de la seconde partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 5 avril 2017.
- les dossiers de pièces de la partie appelante et de la première partie intimée, déposés à l'audience publique du 1er juin 2017.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 1er Juin 2017;

A l'issue des débats, Madame C. L., substitut général près la Cour du travail de Liège, a donné son avis oralement;

La partie appelante et la première partie intimée ont répliqué à cet avis ;

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré ;

1. LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni d'élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié ;

L'appel du 30 août 2016, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

En date du 09 février 2014, Mr XD, né le (...), a adressé un courriel à la SPRL (...) :
 « Par la présente, je souhaite poser ma candidature comme moniteur d'auto-école pour l'enseignement de la conduite pratique catégorie B.
 Je suis détenteur du brevet d'aptitude professionnelle II du ministère de la mobilité et des transports. Lors de ma formation à l'(...) de Liège, j'ai pu apprendre la pédagogie appliquée à l'enseignement de la conduite automobile. (...) »¹

Par courriel du 15 février 2014 à 14h31, Mme AB, gérante de la SPRL (...) répond à Mr XD en ces termes :

« Merci pour votre CV.

Que cherchez-vous comme travail, un ½ temps, temps plein et dans quelle région ? » ;

¹ Pièce 1 du dossier de la seconde partie Intimée.

Le 15 février 2014 à 15h00, Mr XD répond de la manière suivante :

« Je cherche de préférence un travail à plein temps à Namur. Je suis prêt à me déplacer jusque Dinant ou Ciney. En effet, j'ai fait un stage en province de Luxembourg où j'avais un temps de trajet beaucoup plus long que pour me rendre à Dinant ou Ciney » ;

Le 15 février 2014 à 15h18, Mme AB, gérante de la SPRL (...) répond à Mr XD en ces termes :

« Quel statut cherchez-vous ? Indépendant ou salarié ?
Avez-vous l'intention de passer le brevet 3 de théorie ?
Comme vous avez suivi la formation ? » ;

Le 15 février 2014 à 15h32, Mr XD répond :

« Je cherche un statut de salarié. J'ai l'intention de passer mon brevet III, je suis inscrit pour l'examen écrit et oral de la session de mars » ;

Le 15 février 2014 à 15h55, Mme AB, gérante de la SPRL (...) répond à Mr XD en ces termes :

« Ok X., si tu permets de t'appeler par ton prénom.
C'est Intéressant, il pourrait y avoir un temps plein sur Namur à prendre et je cherche un moniteur brevet 3 pour donner les différentes théories avec moi dans la région de Namur et de Dinant. (...) on peut se rencontrer pour discuter de tout cela si tu es intéressé. » ;

Le 15 février 2014 à 16h00, Mr XD répond entre autres « (...) je souhaite que nous nous rencontrions » ;

Le 15 février 2014 à 18h19, Mme AB, gérante de la SPRL (...) répond à Mr XD en ces termes : « Je peux te proposer mercredi ou vendredi dans l'après-midi. Je suis au bureau de Dinant vers 13h30 jusqu'environ 17h30. » ;

Le 21 février 2014, Mme AB, gérante de la SPRL (...) répond à Mr XD en ces termes :

« Après notre entretien, J'ai bien réfléchi et malheureusement, ton profil physique pour le travail de moniteur auto-école dans mon entreprise ne me convient pas. As-tu déjà pensé à perdre du poids ?.. Je pense que c'est un handicap pour ce travail. Bonne continuation dans ta recherche. » ;

Mr XD s'est adressé au le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ;

Le 26 août 2014, une réunion a eu lieu entre la SPRL (...), le centre interfédéral et le Centre d'éducation populaire A. G., en abrégé le CEPAG, dont le compte rendu est produit ;²

Le 24 septembre 2014, le conseil de la SPRL (...) s'adresse au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations qui expose que le non-engagement est fondé, outre sur le problème de sécurité, sur des critères objectifs, notamment la recherche d'un indépendant expérimenté et qu'aucun aménagement raisonnable ne pouvait être envisagé compte tenu du coût de ceux-ci. Des excuses sont

² Pièce 3 du dossier de la seconde partie Intimée.

présentées mais sans aucune proposition d'indemnisation, la SPRL (...) estimant ne pas avoir commis de faute ;³

Entre le 22 octobre 2014 et le 30 octobre 2014, s'en suit un échange de courriers et courriels qui n'aboutira à aucune solution amiable ;⁴

Depuis le 01 avril 2015, Mr XD travaille en qualité d'instructeur auto - école chez B. où il utilise son propre véhicule parce que les véhicules sont trop petits ;⁵

Un certificat médical daté du 02 décembre 2015 atteste de l'état d'obésité morbide de Mr XD pour la période allant de février 2014 jusque y compris l'année qui a suivi ;⁶

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête contradictoire déposée au greffe du tribunal le 17 février 2015, Mr XD sollicite la condamnation de la SPRL (...) au paiement de la somme de 9.866,82 € à titre de dommages et intérêts, majorée des intérêts et de 990,00 € à titre d'indemnité de procédure ;

En cours de procédure, le centre pour l'égalité des chances a déposé une requête en intervention volontaire afin de :

- dire pour droit que Mr XD a été victime d'une discrimination directe sur base du handicap et de la caractéristique physique et d'un refus d'aménagements raisonnables,
- condamner la SPRL (...) au paiement de 1€ à titre de réparation de la discrimination exercée,
- condamner la SPRL (...) à payer l'indemnité de procédure de 990€ ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Le premier juge a décidé ce qui suit :

«*dit la demande principale et la requête en intervention volontaire recevables;

*dit la demande principale fondée ;

*condamne en conséquence la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 9.866,82€ à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à compter de la date d'introduction de sa requête ;

*condamne en conséquence la partie défenderesse à payer à la partie Intervenante volontaire la somme de 1€;

*condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés à la somme de 990€ étant l'indemnité de procédure due à la partie demanderesse et à la somme de 165€ due à la partie intervenante volontaire »;

5. L'APPEL

³ Pièce 4 du dossier de la seconde partie Intimée.

⁴ Pièces 5 à 7 du dossier de la seconde partie Intimée

⁵ Pièce 13 du dossier de la première partie Intimée.

⁶ Pièce 14 du dossier de la première partie Intimée.

La SPRL (...) reproche au premier juge d'avoir fait droit à la demande de Mr XD ;

Elle postule la réformation du jugement dont appel ;

A titre subsidiaire, la SPRL (...) postule la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il doit payer un montant de 1 € à titre de réparation de la discrimination exercée au profit du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations;

Elle demande la réduction de la condamnation au paiement d'un montant de 650 € ou à titre subsidiaire, au paiement d'un montant de 4.933,41 €, à majorer des intérêts et une réduction des dépens ;

Elle estime que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination n'est pas applicable au cas d'espèce ;

6. DISCUSSION

6.1. EN DROIT

« La présente loi transpose la Directive 2000/78/CE 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 » ;⁷

« La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondé sur (...) un handicap, une caractéristique physique ou génétique (...) » ;⁸

« §. 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :
(...)

5° les relations de travail;

(...)

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

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination »⁹

⁷ Art 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (Moniteur belge du 30 mai 2007).

⁸ Art 3 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

⁹ Art 5 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

« Aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées »;¹⁰

« 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 »¹¹

« § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5° et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un 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;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif» ;¹²

« 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 »¹³

« Ainsi, il est discuté du handicap comme étant « un trouble ou une déficience physique, sensorielle, intellectuelle ou psychique qui peut entraver la participation

¹⁰ Art 4,12" de la loi du 10 mai 2007 précitée

¹¹ Art 7 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

¹² Art 8 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

¹³ Art 14 de la loi du 10 mai 2007 précitée

équivalente » aux domaines visés par la loi, dont le domaine du travail. Il est précisé que le terme handicap ne peut pas être interprété comme s'il s'agissait uniquement de personnes qui ont été agréées ou qui satisfont aux critères pour des prestations des fonds fédérés ou pour les interventions octroyées par le ministère des Affaires sociales (Rapport, doc. pari. 501578/008 p.31). Cette définition n'a plus été discutée lors de l'élaboration de la loi du 10 mai 2007.

La directive européenne 2000/78 (directive 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) dont les lois du 25 février 2003 et du 10 mai 2007 sont la transposition, ne définit pas non plus la notion de handicap.

La directive ne renvoie pas sur ce point à la législation des Etats membres, en telle sorte que la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a décidé pouvoir y donner une interprétation autonome et uniforme (cf. CJUE, 11 juillet 2006, affaire C-13/05, en cause C. N., points 41 et 42).

La CJUE a interprété la notion de handicap en tenant compte du contexte de la disposition interprétée et de l'objectif poursuivi par la directive 2000/78 (cf. affaire C. N., précitée) :

La directive 2000/78 vise à combattre certains types de discriminations en ce qui concerne l'emploi et le travail. Dans ce contexte, la notion de «handicap» doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

Toutefois, en utilisant la notion de «handicap» à l'article 1er de ladite directive, le législateur a délibérément choisi un terme qui diffère de celui de «maladie». Une assimilation pure et simple des deux notions est donc exclue.

Le seizième considérant de la directive 2000/78 énonce que la «mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur le handicap». L'importance accordée par le législateur communautaire aux mesures destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap démontre qu'il a envisagé des hypothèses dans lesquelles la participation à la vie professionnelle est entravée pendant une longue période. Pour que la limitation relève de la notion de «handicap», il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée. »

La définition du handicap donnée par la CJUE met ainsi l'accent sur la limitation subie Individuellement par la personne, dans la mesure où cette limitation entrave sa participation au monde du travail.

C'est cette définition du handicap, étant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle, que retient la cour pour l'application de la loi du 10 mai 2007.

La notion d'aménagements raisonnables est un moyen pour traiter la personne handicapée sur le même pied qu'une personne qui ne subit pas ce handicap, afin qu'elle puisse exercer son métier.

Ainsi qu'il ressort de l'article 3, §1er, c), de la Directive 2000/78, celle-ci s'applique, dans les limites des compétences conférées à la Communauté, à toutes les personnes, en ce qui concerne notamment les conditions de licenciement (arrêt C. N., précité, point 36). Concernant cette protection des personnes handicapées en matière de licenciement, le même arrêt précise :

L'interdiction, en matière de licenciement, de la discrimination fondée sur le handicap, inscrite aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2000/78, s'oppose à un licenciement fondé sur un handicap qui, compte tenu de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n'est pas justifié par le fait que la personne concernée n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste. »

Cette décision de la CJUE paraît aller dans le sens de la thèse de l'intimée selon laquelle l'employeur, dans sa situation, ne pouvait pas la licencier sans avoir au préalable examiné les aménagements raisonnables de son poste de travail.

Ceci, fondé sur la directive européenne, n'a pas été débattu par les parties, mais la cour n'ordonnera pas une réouverture des débats pour en débattre : par application de la loi belge, tout refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue, en soi, une discrimination (loi, art.14).

En ce qui concerne les aménagements raisonnables, la Directive 2000/78 précitée explique (considérant 20) qu'il convient de prévoir «des mesures efficaces et pratiques» «destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement». La définition des aménagements raisonnables, reprise à l'article 5 de la Directive, exprime une réserve, étant, « sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. »

La loi belge du 10 mai 2007 (art.4,12°) précise, comme suit, dans le même sens, la définition des aménagements raisonnables : « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.¹⁴

6.2. EN FAIT

Mr XD démontre un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 précitée ;

L'obésité morbide subie par Mr XD est décrite par l'attestation médicale du docteur D.¹⁵ ;

L'obésité de Mr XD ne l'a pas empêché de suivre la formation de moniteur école et de trouver un emploi lié à cette formation 13 mois après les faits litigieux ;

Même si la Cour est consciente que les parties n'en étaient qu'au stade préalable de négociation avant la conclusion et la signature d'un contrat, tout laissait croire à la lecture des échanges de mails durant la journée du 15 février 2014 que la candidature de Mr XD intéressait la SPRL;

La loi du 10 mai 2007 précitée s'applique au cas d'espèce puisque les relations de travail sont visées de manière large sans distinction du statut (indépendant ou salarié) ;

¹⁴ Cour trav Bruxelles, 4ème ch, 09 Janvier 2013, J.T.T.2013, p.

¹⁵ Pièce 14 du dossier de la première partie Intimée

Une solution pouvait être trouvée dans le cas d'espèce puisque Mr XD était en droit de se prévaloir, à l'égard de la SPRL de l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables en sa faveur ;

La Cour relève que les termes du mail du 21 février 2014 sont suffisamment clairs pour être discriminatoires à l'égard de Mr XD ;

Ce mail démontre que la SPRL a refusé d'engager Mr XD en raison de son poids qui est considéré comme un handicap pour le travail de moniteur dans cette auto-école ;

La SPRL ne peut se retrancher derrière les trois éléments mis en exergue (ni expérimenté, ni indépendant ni titulaire d'un brevet 3) qui étaient connus avant l'entretien, ce qui résulte clairement de l'échange de courriels produit par les parties ;

Par contre, il est regrettable que la SPRL n'ait pas vérifié si la corpulence de Mr XD constituait un obstacle à exercer la profession de moniteur d'auto-école dans les véhicules mis à disposition par la société ;

La Cour partage l'analyse du premier juge en ce que l'état d'obésité d'un travailleur peut constituer un «handicap », critère protégé, lorsque cet état entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ;

Toutes autres considérations développées a posteriori ne peuvent être retenues pour éliminer ce motif de refus d'accès à un emploi : l'échange qui a précédé l'entretien permet de considérer que la SPRL a reçu un candidat qui cherchait un temps plein en qualité de moniteur salarié titulaire d'un brevet 2 et dont elle connaissait le curriculum vitae ;

La SPRL avait à cet égard précisé qu'il pourrait y avoir un temps plein sur Namur et qu'elle cherchait également un moniteur brevet 3 pour donner les différents cours de théorie dans la région de Namur et Dinant, brevet à propos duquel Mr XD avait précisé être inscrit à la session de mars 2014 pour l'examen écrit et oral ;

Les termes sont clairs et posent une distinction directe sur la base de deux critères protégés (le handicap et à tout le moins la caractéristique physique): dans cette situation, Mr XD a été traité de manière moins favorable qu'une autre personne ne le serait dans une situation comparable ;

Cette distinction est constitutive d'une discrimination directe.

Comme le précise le législateur, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;

En l'espèce, la SPRL invoque à ce titre la sécurité des élèves en apprentissage et des moniteurs mais n'établit nullement cette justification au regard du cas particulier de Mr XD et aux conditions de travail qui pouvaient être envisagées concrètement ;

Mr XD n'a pas été invité à tester les véhicules utilisés par la SPRL;

Les pièces et attestations produites ne résultent pas de mises en situation réelle mais de propos théoriques, généraux, comparatifs ou supposés face à un candidat titulaire du brevet ad hoc - qui atteste de ses compétences;

La SPRL ne démontre pas que la discrimination directe constatée est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ;

En ce qui concerne l'adaptation ou la mise en place d'aménagements raisonnables, la SPRL avait la possibilité d'acheter un véhicule plus grand ou de permettre à Mr XD d'utiliser son propre véhicule aménagé pour l'apprentissage de la conduite ;

Adapter un véhicule constituait une mesure appropriée, répondant aux besoins de sa situation concrète, pour lui permettre de travailler dans l'entreprise ;

L'employeur pouvait l'envisager, sauf à démontrer que ces mesures lui imposaient une charge disproportionnée ;

La SPRL ne démontre pas la moindre démarche concrète, accomplie en février 2014, en vue d'adapter le véhicule de travail mis à disposition ;

Le prix d'achat d'un véhicule d'un plus grand gabarit ne suffit pas à considérer qu'il était raisonnablement impossible d'adapter le véhicule de travail afin d'exercer dans les meilleures conditions la fonction de moniteur auto-école ;

Alors que Mr XD établit son handicap et que la solution existait pour le véhicule de travail, l'employeur, quant à lui, ne prouve pas qu'il était dans l'impossibilité raisonnable de procéder à une telle adaptation ;

La discrimination est démontrée au sens de la loi du 10 mai 2007 ;

L'appel de la SPRL est non fondé sur ce point ;

6.3. INDEMNISATION

«§ 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 »;¹⁶

« Il résulte de ces dispositions que, lorsque la victime d'une discrimination établie dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale réclame un montant forfaitaire à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel et que l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, la victime a droit à un indemnisation égale à trois mois de rémunération brute »¹⁷

La SPRL demande, à titre subsidiaire, la réduction du dommage à un forfait de 650€ s'agissant d'un dommage moral ou à un forfait de 3 mois dès lors que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ;

La Cour ne peut suivre le raisonnement de la SPRL en ce qui concerne le paiement du forfait de 650 € étant donné que Mr XD a subi un préjudice moral lié à la discrimination mais également un préjudice matériel résultant dans la perte de la rémunération qu'il aurait proméritée s'il avait été engagé ;

Selon les travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007 précitée, le système des 6/3 mois trouve son origine dans la jurisprudence européenne ;

« Une défense classique de celui qui a commis une discrimination consiste à indiquer que la victime concernée aurait également été soumise au traitement défavorable sur d'autres bases.

Cependant, dès qu'une discrimination est en jeu, c'est-à-dire dès qu'un critère protégé a joué dans le traitement défavorable, il naît un préjudice qui, selon la Cour de justice, doit également donner lieu à une indemnisation.

Selon la Cour, le fait que la personne aurait également été soumise à la différence de traitement sur d'autres bases non discriminatoires n'enlève rien pour autant à l'existence de la discrimination et au fait que celle-ci donne lieu à un préjudice et, partant, à une indemnisation.

Mais si le juge est effectivement convaincu par la défense menée, le défendeur soutenant et démontrant que la victime aurait aussi été traitée différemment sur d'autres bases non discriminatoires, le juge peut également prendre cet élément en compte lors

¹⁶ Art 18 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

¹⁷ Cass, 3ème ch, 14 décembre 2015, RG S.12.0119.N-S.12.0154.N publié surjuridat.be.

de la détermination de l'indemnisation forfaitaire. Les six mois peuvent alors être ramenés à trois mois de rémunération » ;¹⁸

Une indemnisation réduite à 3 mois de rémunération se justifie dans le cas d'espèce étant donné que Mr XD ne disposait pas du brevet 3 au moment des faits, soit en février 2014 ;

La Cour considère qu'indépendamment de la discrimination reconnue, Mr XD ne répondait pas aux exigences requises pour la fonction ;

Dans ces conditions, la Cour réduit l'indemnisation forfaitaire à 3 mois de rémunération brute évaluée à la somme de 4.933,41 € ;

En conséquence, l'appel est partiellement fondé ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Entendu l'avis oral partiellement conforme du ministère public auquel la partie appelante et la première partie intimée ont répliqué oralement ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel uniquement en ce que le premier juge a condamné en conséquence la partie appelante à payer à la première partie intimée la somme de 9.866,82€ à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à compter de la date d'introduction de sa requête ;

Dit pour droit que la partie appelante devra payer à la première partie intimée la somme de 4.933,41 € à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts au taux légal à compter de la date d'introduction de sa requête ;

Condamne la partie appelante à payer l'indemnité de procédure de 780,00 € à la première partie Intimée et l'indemnité de procédure de 180 € envers la seconde partie intimée.

¹⁸ Projet de loi du 19 mars 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination - Ch. des représentants, 5ème session 2006-2007., législature 51 - Doc. 51, 2720/009 pages 59-60.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

R. G., conseiller faisant fonction de président,
P. B., conseiller social au titre d'employeur,
J. W., conseiller social suppléant au titre d'employé,
Assistés de L. D., greffier,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 12 octobre 2017, où étaient présents :

R. G., conseiller faisant fonction de président
L. D., greffier