

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 6 JUIN 2011

EN CAUSE :

Madame Hélène M.,
domiciliée (...) à 1200 BRUXELLES,
partie demanderesse, comparaisant par Me Jeffrey V., Avocat;

CONTRE :

SA C.,
dont le siège social est situé (...) à 1140 BRUXELLES, inscrite à la Banque des
Entreprises sous le n°(...),
partie défenderesse, comparaisant par Me Gaëlle W. & par Me Geniève S.-J. loco Me
Eric C. & Me Marie Noëlle B., Avocats;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
Vu la requête introductive d'instance du 25.06.2009 ;
Vu les conclusions de la S.A. C. du 17.11.2009 ;
Vu les conclusions de Madame M. du 15.03.2010 ;
Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. C. du 14.07.2010 ;
Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame M. du 15.11.2010 ;
Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. C. du
15.02.2011;
Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été
faite mais est demeurée sans résultat;
Entendu les parties à l'audience publique du 28 mars 2011 à laquelle Madame M. G.,
1er Substitut de l'Auditeur du travail, a donné un avis verbal ;

I. LES FAITS :

Madame M. est entrée au service de la défenderesse en qualité d'employée réassortiseuse le 01.10.1989 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (voir pièce 1 partie défenderesse).

Madame M. travaillait alors à temps partiel et son occupation consistait à effectuer diverses tâches au service de la clientèle.

Le 01.04.2003, la demanderesse obtint de son employeur de passer à un régime horaire à temps plein.

Le 30.10.2006, elle fut mise en incapacité pour raison médicale. Suite à des problèmes importants de préhension aux deux mains, elle a subi une première opération à la main gauche et resta en arrêt maladie jusqu'au 04.07.2008 (voir pièce 2 de la demanderesse), date à laquelle — sur les conseils de son chirurgien et de son médecin traitant — elle a subi une intervention chirurgicale de la main droite.

Au cours de ces périodes successives d'arrêt maladie, la demanderesse a été convoquée huit fois par sa mutuelle Partenamut et une fois par l'I. Ces organismes ont systématiquement approuvé les interruptions de travail au regard des pathologies médicales de la demanderesse (voir pièces 2 de la demanderesse).

Au cours de sa longue interruption de travail, la demanderesse n'est pas restée inactive mais, au contraire, a insisté auprès de l'un de ses représentants syndicaux pour qu'il intervienne auprès de la direction du magasin C. d'Evere (lieu dans lequel elle exerçait ses fonctions) afin qu'une solution soit trouvée à sa situation, lui permettant ainsi de reprendre une activité adaptée au sein du Groupe C..

Les démarches de la demanderesse n'ont trouvé aucun écho favorables au sein de son employeur.

Le 11.01.2009, Madame M. a adressé un courrier à la direction des ressources humaines de la S.A. C., Madame Dominique T., afin de discuter d'une reprise d'activité immédiate au sein du Groupe C. mais compatible avec son état physique du moment. Elle insistait aussi sur sa situation financière.

A l'issue de cette rencontre, Madame T. déclara alors que le Groupe C. n'est pas en mesure d'adopter son poste pour l'instant et qu'il était préférable pour elle, soit qu'elle reste prise en charge par sa mutuelle (voir pièce 3 de la demanderesse), soit encore qu'elle mette fin à son contrat en arguant de la force majeure, ce que la demanderesse estimait ne pas devoir faire compte tenu de ce qu'elle était toujours en mesure d'effectuer des prestations pour le Groupe C..

Le 09.02.2009, elle écrivit alors au directeur C. du Groupe C. Monsieur S., afin de solliciter un reclassement à un poste physiquement moins astreignant ou un aménagement de son poste actuel lui permettant de reprendre immédiatement une activité professionnelle (voir pièce 4 de la demanderesse).

Elle ne reçut aucune réponse à son courrier,

Le 09.03.2009, la demanderesse a adressé un second courrier par voie recommandée à ce même directeur, réitérant ses précédentes demandes d'aménagement ou de reclassement professionnel (voir pièce 5 de la demanderesse).

A la suite d'un examen le 25.03.2009, le médecin de la mutuelle considèrera la demanderesse comme définitivement inapte à son dernier poste de travail mais conclut qu'elle restait cependant « apte à un travail plus léger adapté ».

La mutuelle de la demanderesse l'informa qu'elle devait mettre un terme à sa prise en charge à compter du 14.04.2009 (voir pièce 6 de la demanderesse).

Le jour même, la demanderesse adressa un courrier recommandé à C. pour l'informer d'une part de son étonnement à ne pas recevoir de réponse à ses courriers précités et, d'autre part, de la décision de sa mutuelle (voir pièce 7 de la demanderesse).

Le 26.03.2009, la demanderesse reçut un appel téléphonique de Madame D., responsable des ressources humaines du Groupe C., ainsi que de Madame T., responsable des ressources humaines du magasin du Groupe C. à Evere, qui l'informèrent qu'elle devait se rendre le 08.04.2009 chez le médecin du travail et qu'elle devait également prendre contact avec son médecin traitant.

Le 31.03.2009, le médecin traitant de la demanderesse a émis un avis précisant que Madame M. ne pouvait, pour des raisons médicales, reprendre un travail nécessitant un usage répétitif des membres supérieurs, tel que le réassortiment des rayons comme elle en exerçait un auparavant.

Le médecin traitant va également préciser qu'aucune activité sollicitant de façon prolongée et/ou répétitive des membres supérieurs n'est actuellement autorisée (voir pièce 8 de la demanderesse) ;

Le 08.04.2009, après avoir pris contact téléphoniquement avec la directrice du magasin C. d'Evere, le médecin du travail recommanda une mutation définitive de la demanderesse mais estima, tout comme le médecin traitant et le médecin conseil de la mutuelle, que la demanderesse restait apte à exercer des fonctions allégées ou aménagées. D'ailleurs, le médecin du travail va s'abstenir de cocher la case « Inapte définitivement » (voir pièce 9 de la demanderesse).

Le 10.04.2009, la demanderesse adressa une télécopie à son employeur pour l'informer de la décision du médecin du travail et lui demanda auprès de qui elle devait se présenter le mardi 14 avril pour son retour dans la société.

La demanderesse va également, à la demande de son employeur, adresser les différents avis des médecins qui l'ont examinée au Groupe S (voir pièces 10 et 11 de la demanderesse).

Le 14.04.2009 à 9H, la demanderesse se présenta à son travail mais constata qu'aucun aménagement de son poste de travail n'avait été organisé ni que personne ne l'attendait.

Elle chercha alors Madame T., responsable du personnel du magasin C. à Evere, qui lui indiqua qu'elle devait rester chez elle et qu'elle serait recontactée téléphoniquement dans la journée pour connaître la suite qui serait donnée à son contrat de travail.

Le jour même, au soir, la demanderesse n'ayant eu aucune information de la part de son employeur, adressa un courrier recommandé ainsi qu'une télécopie au Groupe C. en demandant à nouveau de lui faire connaître le plus rapidement possible « les propositions d'aménagement de son ancien poste ou de reclassement » que son employeur était disposé à lui soumettre (voir pièce 12 de la demanderesse).

Le 15.04.2009, C. adressa un premier courrier recommandé à la demanderesse indiquant, d'une part, que d'après « l'avis du médecin du travail et celui de son médecin traitant, elle est entièrement et définitivement incapable d'exercer son contrat de travail » et d'autre part, qu'elle peut « endéans les 7 jours ouvrables, introduire un recours contre la décision du médecin du travail auprès du médecin inspecteur compétent » et, enfin, entre-temps, son employeur « essaye de lui trouver un travail adapté » (voir pièce 13 de la demanderesse).

Le 21.04.2009, la demanderesse reçut un courrier du Groupe S, secrétariat social « dûment mandaté » par le Groupe C., accompagné d'une série de documents, dont un formulaire C4 lui précisant qu'elle était licenciée à compter du 24.04.2009 au motif qu'elle était définitivement incapable de reprendre le travail (voir pièce 14 de la demanderesse).

Le 22.04.2009, la demanderesse adressa un courrier et une télécopie au médecin inspecteur pour lui demander de trancher entre l'interprétation des avis médicaux faite par le Groupe C. et la sienne (voir pièce 15 de la demanderesse).

Le 24.04.2009, le Groupe C. adressa un courrier recommandé à la demanderesse précisant, d'une part, qu'elle « n'a pas interjeté appel dans les 7 jours ouvrables de son incapacité de travail définitive de sorte que le caractère définitif de l'incapacité de travail est certain » et, d'autre part, que « cette incapacité de travail définitive est un cas de force majeure qui l'empêche de façon permanente de fournir le travail convenu et qui empêche définitivement l'exécution de son contrat de travail mettant ainsi fin au contrat de travail. Elle prenait acte que ce contrat de travail prend fin le 24.04.2009 à cause d'un cas de force majeure à la suite d'une incapacité de travail ».

Enfin, le Groupe C. joignait une convention à régulariser entérinant la rupture du contrat de travail pour cas de force majeure (voir pièce 17 de la demanderesse).

Le 30.04.2009, la demanderesse adressa un courrier recommandé ainsi qu'une télécopie à son employeur précisant que si elle n'entendait pas remettre en cause son licenciement, elle tenait à préciser qu'elle « n'adhérait pas au motif choisi pour justifier son licenciement » et qu'elle « regrettait les modalités qui l'accompagnaient » (voir pièce 18 de la demanderesse).

Le 06.05.2009, la demanderesse adressa par télécopie une demande de renseignements à la responsable des ressources humaines du Groupe C. relative au Fonds de Pension et à l'assurance groupe, et une copie de son contrat de travail (voir pièce 20 de la demanderesse).

Par courrier du 25.05.2009, la direction Contrôle du bien être au travail du S. répondit à la demande de renseignements de la demanderesse et constata notamment que « Contrairement à ce que suggère la société C. dans sa lettre du 15.04.2009, il ne s'agit nullement d'une décision d'inaptitude par le conseiller en prévention ou médecin du travail » et qu'une « recommandation (l'évaluation de santé) n'est en effet pas passible de recours » (pièce 23 de la demanderesse).

Par courrier du 21.10.2009 de l'O. adressé à Madame M., ce dernier affirma que la S.A. C. avait mis fin au contrat de travail en date du 24.04.2009 sans avoir respecté les dispositions légales relatives au paiement d'une indemnité ou de dommages et intérêts en raison de la rupture du contrat de travail (pièce 24 du dossier de la demanderesse).

II. OBJET DES DEMANDES:

La demanderesse sollicite la condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- 46.274,39 EUR au titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts compensatoires depuis le 24.04.2009, date du licenciement, et des intérêts judiciaires ;
- 14.700,00 EUR au titre de montant forfaitaire équivalent à six mois de rémunération en réparation du préjudice subi suite à la violation de la loi du 10.05.2007 ;
- 4.500,00 EUR au titre d'indemnité de procédure.

La demanderesse sollicite également la condamnation de la S.A. C. au paiement d'une indemnité fixée ex æquo et bono à six mois de rémunération brute pour licenciement abusif sur base des articles 1134 et 1382 du Code civil et la capitalisation des intérêts.

La demanderesse demande enfin que le formulaire C4 soit rectifié en ce qui concerne le motif du licenciement.

III. LE DROIT :

- A. L'incapacité définitive de travail, rupture pour force majeure et indemnité de rupture :

La demanderesse considère que c'est à tort que le cas de force majeure a été retenu par son employeur pour la licencier.

La S.A. C. prétend que l'incapacité était définitive et nécessitait donc une application du cas de force majeure et que cette certitude reposerait sur des affirmations de la demanderesse elle-même, outre le dossier médical.

La demanderesse n'est pas d'accord avec cette position car la défenderesse n'apporte nullement la preuve qu'elle présentait une inaptitude définitive et, d'autre part, le

contrat de travail ne pouvait être rompu pour cas de force majeure que si la procédure prévue dans ce cadre avait été suivie.

Selon la demanderesse, lorsque l'incapacité du travailleur ne revêt pas un caractère d'irrévocabilité, elle n'est pas cause de rupture de contrat mais uniquement cause de suspension (Cass., 05.01.1981, JTT 1981, p. 184 et les conclusions de l'Avocat Général L. ; Cass., 13.02.1989, Pas. 1989, I, p. 616 ; Cass., 23.03.1998, JTT 1998, p. 377).

En l'espèce, la S.A. C. a licencié la demanderesse en invoquant une inaptitude physique dont le caractère définitif n'est en effet pas établi.

Le médecin traitant de la demanderesse a écrit le 31.03.2009 que Madame M. ne peut, pour des raisons médicales, reprendre un travail nécessitant un usage répétitif des membres supérieurs, tel que le réassortiment de rayons, comme elle en exerçait un auparavant. De même, aucune activité sollicitant de façon prolongée et/ou répétitive les membres supérieurs n'est actuellement autorisée.

Le médecin du travail s'est borné à recommander une mutation définitive mais s'est abstenu de cocher les cases « Doit être mise en congé de maladie » ou « Est inapte définitivement ».

Il résulte donc clairement de ces rapports que la demanderesse n'est pas totalement inapte à exercer des activités du même type qu'auparavant (réassortir les rayons) mais doit le faire de manière allégée, son temps de travail pouvant être complété par des activités plus administratives ou d'encadrement qui ne nécessitent pas d'efforts répétitifs et prolongés des membres supérieurs.

Bien plus, dans un courrier daté du 26.05.2009, la direction du Contrôle du Bien Etre au Travail du S. répondit à la demande de renseignements de la demanderesse et constata notamment que : « Contrairement à ce que suggère la société C. dans sa lettre du 15.04.2009, il ne s'agit nullement d'une décision d'inaptitude pour le Conseiller en prévention — médecin du travail » (voir pièce 23 de la demanderesse).

Il ne résulte donc nullement des rapports médicaux que l'incapacité a empêché définitivement la demanderesse de reprendre le travail convenu.

Il apparaît en outre des pièces du dossier que la demanderesse a insisté auprès de son employeur, et ce à plusieurs reprises et même avant licenciement, pour lui indiquer qu'elle se sentait largement capable de reprendre son activité auprès de lui mais qu'il y avait simplement lieu d'aménager sa fonction de travail afin de l'alléger afin qu'il n'y ait pas d'effort répétitif et prolongé des membres supérieurs.

La S.A. C. n'a, à l'évidence, accompli aucun effort concret en ce sens et a indiqué, ainsi qu'il apparaît du dossier, avoir « cherché » sans aucun autre renseignement plus précis. Elle s'est bornée à montrer une « apparence » de bonne volonté sans véritables recherches réelles de reclassement.

L'indemnité de rupture est dès lors due. Celle-ci équivaut à 12 mois tenant compte de la rémunération en cours au moment du licenciement sur base des fiches de paie

produites par Madame M. (voir pièces 21 de la demanderesse, étant les fiches de paie des mois de janvier, mars, mai, juillet à novembre 2005). Rien ne permet de considérer à suffisance de droit que sa rémunération annuelle moyenne du temps de son occupation effective était supérieure à 29.729,00 EUR (voir p. 13 conclusions de la demanderesse où le chiffre de 2.011,93 EUR/mois, avantages divers pris en compte, est repris).

La demanderesse ne peut donc être considérée comme une employée supérieure et l'indemnité maximale à laquelle elle peut prétendre se limite donc au minimum légal, soit trois mois de préavis par période de 5 ans d'ancienneté entamée.

L'indemnité due est donc de 12 mois.

B. Licenciement abusif :

La demanderesse considère qu'elle a été victime d'un licenciement abusif de la part de son employeur. Elle invoque notamment une violation de l'article 72 de l'arrêté royal du 28.05.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

La demanderesse considère qu'on n'a pas essayé de lui trouver un poste adapté et doute de la bonne foi de la S.A. C. qui prétend avoir tenté de reclasser Madame M..

La demanderesse considère également qu'il y a eu des manquements multiples quant aux modalités du licenciement.

Il y a abus également en ce qui concerne le motif erroné du licenciement.

Elle sollicite le paiement d'une indemnité fixée ex aequo et bono à six mois de rémunération brute, soit 14.700,00 EUR.

Pour la partie défenderesse le licenciement n'est pas abusif. Elle a été dans l'impossibilité de reclasser Madame M.. Cette dernière doit démontrer que son employeur a commis une faute en lien causal avec un dommage, distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, dont elle a été victime, ce qu'elle ne ferait pas.

Le tribunal est d'avis que Madame M. ne fait pas valoir de dommage qui serait distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture qu'elle réclame et qui lui a été accordée.

C. Violation de la loi du 10.05.2007 :

La demanderesse s'appuie sur la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination pour solliciter l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération prévue par l'article 18, § 1 et 2.2°, de la loi.

La demanderesse ne peut nier l'affection qui l'a touchée a amputé sa capacité productive sans pour autant l'empêcher de travailler.

Les médecins ont considéré qu'elle était inapte à son dernier poste de travail mais cependant apte à un travail léger plus adapté.

La demanderesse s'en est ouverte à son employeur, lequel a opposé un refus catégorique à tout aménagement pourtant raisonnable des conditions de travail au sens de l'article 4.12 de ladite loi.

Un aménagement raisonnable est considéré dans les travaux préparatoires comme étant «une mesure concrète nécessaire, susceptible de contribuer de manière raisonnable à ce que la personne handicapée ne soit pas lésée par des facteurs environnementaux» sans cependant qu'il faille réduire le critère à l'aspect environnemental : le préambule de la Directive 2000/78, citant comme aménagement « l'adaptation des rythmes de travail et la répartition des tâches » (point 20 du préambule et Doc. Parl. Ch., Sess. 2001/2002, n°1578/3, p. 2).

Un tel aménagement peut certes être refusé mais ce refus sera apprécié en considération de l'employeur alors qu'en l'espèce, la S.A. C. dispose nécessairement des capacités logistiques et économiques pour proposer un tel aménagement.

Lorsque l'employeur refuse d'adapter le régime de travail de la demanderesse alors que celle-ci annonce pourtant son handicap suite à ses opérations aux mains, il commet une discrimination au sens de l'article 14 de la loi précitée qui s'entend comme le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Cette discrimination donne lieu à réparation et à allocation d'une indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de rémunération (Art. 18, §1 et 2.2, de la loi), soit, en l'espèce, 6 X 2.450,00 EUR ou 14.700,00 EUR.

D. Rectification du formulaire C4, indemnité de procédure et intérêts :

A tort, la partie défenderesse a renseigné sur le formulaire de licenciement de la demanderesse le motif « Force majeure » pour justifier le licenciement.

Ceci est contraire à la réalité.

Aussi, y a-t-il lieu à rectification du formulaire en mentionnant une autre raison qui n'handicape pas le reclassement de Madame M.. Celle-ci se heurte en permanence à une réticence affichée de la part des employeurs potentiels à occuper une travailleuse affectée d'un problème aux mains.

Le tribunal suggère une formulation plus générale et moins handicapante pour le futur telle que par exemple réorganisation.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Madame M. en ce qui concerne la capitalisation des intérêts. La contestation de la S.A. C. étant sérieuse même si elle n'a pas été suivie dans toutes ses revendications par le tribunal.

En ce qui concerne les frais et les dépens, la demanderesse sollicite un montant de 4.500,00 EUR compte tenu de l'importance de l'argumentaire nécessité par la position défendue par la S.A. C. ainsi que les nombreuses cas d'espèce qu'il a fallu examiner et produire.

La partie défenderesse ne voit pas de raison de s'écarter du montant de base, de même que le tribunal.

Par conséquent, l'indemnité de procédure est de 3.000,00 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Déclare le recours recevable et fondé ;

En conséquence :

- Condamne la S.A. C. au paiement à Madame M. de :
 - o 12 mois d'indemnité compensatoire de préavis de 24.143,16 EUR (2.011,93 EUR X 12) ;
 - o 14.700,00 EUR montant calculé ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts sur pied de la loi anti-discrimination ;
- Condamne la S.A. C. aux intérêts à calculer au taux légal depuis la date de la rupture jusqu'à complet paiement ;
- Condamne la S.A. C. à l'indemnité de procédure de 3.000,00 EUR ;
- Condamne la S.A. C. à rectifier le formulaire C4 de manière équitable et tenant compte du jugement intervenu, sous peine d'une astreinte de 250,00 EUR par jour à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- Déclare le jugement intervenu exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

Ainsi jugé par la 2 e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles où siégeaient :

F. H. , Juge suppléant,
I. B. , Juge social employeur,
M. P. , Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du 06 juin 2011 à laquelle était présent :

F. H. , Juge suppléant,
assistée de C. D., Greffier assumé,

employé au greffe du tribunal de ce siège, assumé en qualité de greffier par le Magistrat, conformément à l'art. 329 du Code judiciaire, le greffier en chef, greffiers et greffiers-adjoints se trouvant dans l'impossibilité de siéger.

En application de l'article 785 du Code Judiciaire et vu que Madame L. B., Juge social employeur, est dans l'impossibilité de signer le jugement, le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé.

Le Greffier assumé,

C. D.