

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIÈGE DU 19 AOUT 2015

En cause de :

Madame Marie-Christine B.
domiciliée (...) 4910 THEUX

partie demanderesse, comparaisant par Maître L., avocat loco Maître Jean-Philippe C.,
avocat à 1170 BRUXELLES, (...)

Contre :

l' a.s.b.l. Facultés à la BCE sous le (...)
dont le siège social est établi (...) à 5000 NAMUR

partie défenderesse, comparaisant par Maître Yves P., avocat à 5000 NAMUR, (...)

I. Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 27 mars 2014 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 19 mai 2014 en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 26 mai 2015, afin d'y être plaidée,
- les conclusions de la défenderesse reçues au greffe le 23 septembre 2014,
- les conclusions de synthèse de la demanderesse reçues au greffe le 18 décembre 2014
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la défenderesse reçues au greffe le 20 janvier 2015,
- les dossiers de pièces des parties.

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les conseils des parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 26 mai 2015.

II. Objet de la demande

La demande de Madame B. a pour objet d'entendre :

- condamner l' a.s.b.l. Facultés à lui payer la somme de 35.750,91 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur ce montant à compter du 31 mars 2013,
- condamner l'a.s.b.l. Facultés à lui payer la somme de 16.500,42 € brut à titre d'indemnité pour non-respect des législations anti-discrimination dans le cadre de la relation de travail,
- condamner l'a.s.b.l. Facultés aux entiers dépens.

III. Eléments de fait

1.

Mme B. a été occupée une première fois par l'Université en qualité de chercheur, du 1er juin 1994 au 31 mai 1996.

Elle a à nouveau été engagée comme chercheur à partir du 1er mai 2001.

Son occupation s'est poursuivie jusqu'au 31 mars 2013 et ce, sur la base de plusieurs contrats de travail à durée déterminée successifs (10 au total).

Le dernier contrat de travail, signé par les parties en date du 18 octobre 2012, couvre la période du 1er octobre 2012 au 31 mars 2013 et prévoit un régime de travail à temps partiel (60 %).

2.

Le 7 juin 2012, Mme B. a été victime d'un accident de la circulation qui a entraîné comme lésions initiales : une commotion cérébrale et des cervicobrachialgies.

- Mme B. a été en incapacité de travail pour les périodes suivantes : 21 juin 2012 au 29 juin 2012, 16 août 2012 au 25 août 2012, 25 août 2012 au 30 septembre 2012, 1er octobre 2012 au 12 octobre 2012, 13 octobre 2012 au 9 novembre 2012, 10 novembre 2012 au 14 décembre 2012, 15 décembre 2012 au 18 janvier 2013, 19 janvier 2013 au 22 février 2013, 25 février au 1er mars 2013, 2 mars 2013 au 10 mars 2013 et 9 mars 2013 au 30 avril 2013.

Durant ces périodes, particulièrement à partir de la fin septembre 2012 et jusqu'au début du mois de mars 2013, Mme B. a communiqué par courriel avec son employeur concernant son état de santé, les messages des 4 et 6 mars 2013 envisageant la suite comme ceci :

- Mme B. soumet une demande pour un mi-temps maladie, donc à 30 %, pour trois mois ;
- le responsable académique de l'Espace Sciences - Arrupe de l'UNamur décide pour sa part de demander un renouvellement du contrat de travail à raison de 30 % pour une période de 7 mois à dater du 1er avril 2013 (voy. les pièces 4 et 5 du dossier de la demanderesse, 113 à 115 du dossier de la défenderesse).

3.

Le 29 mars 2013, l'UNamur délivre un formulaire C4 reprenant les mentions suivantes :

- date de début de l'occupation : 1er octobre 2012
- date d'entrée en service : 1er décembre 2002
- date de fin de l'occupation : 31 mars 2013
- le préavis a été envoyé par lettre recommandée du 20 septembre 2012 et couvre la période du 1er octobre 2012 au 31 mars 2013
- aucune indemnité de préavis n'a été payée et l'occupation a pris fin le 31 mars 2013
- motif précis du chômage : fin de contrats à durée déterminée.

IV. Discussion

A. Sur l'indemnité compensatoire de préavis

1.

La demande d'une indemnité compensatoire de préavis nécessite que la relation de travail soit requalifiée en relation contractuelle conclue pour une durée indéterminée.

2.

A cet égard, Mme B. fait valoir un premier moyen qu'elle tire de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lequel dispose que :

« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

A défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée. (...)»

L'existence d'un écrit est donc une condition de validité du contrat de travail conclu pour une durée déterminée. Cet écrit, signé, doit intervenir avant et non après la date convenue par les parties pour le début de l'exécution du contrat.¹

¹ Cass., 7 décembre 1992, Pas., p. 1341 et Chron.D.S., 1993, p. 224 ; Cass., 20 septembre 1993, Chron. D.S., 1994, p.30

En l'espèce, le contrat de travail qui prend cours le 1er octobre 2012 a été signé par les parties le 18 octobre 2012.

D'abord, le tribunal souligne que l'article 9 précité est une disposition impérative à laquelle le travailleur ne peut renoncer tant que la protection qu'elle instaure en sa faveur conserve sa raison d'être (càd jusqu'à ce que la relation de travail prenne fin et que le travailleur ne se trouve plus sous l'autorité de l'employeur), de sorte qu'il ne peut être considéré que Mme B. aurait renoncé au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée par sa signature du contrat le 18 octobre 2012.²

Ensuite, en ce qui concerne les causes de justification avancées par l'UNamur quant à « la signature à cette date éloignée de quelques jours de la date officielle de prise de fonction », le tribunal ne les considère pas pertinentes :

- sur le caractère excessivement complexe, au plan administratif, de la gestion d'une université sur le plan des ressources humaines :

Le tribunal considère en effet que, comme tout autre employeur, l'UNamur peut p.ex. convenir avec un secrétariat social agréé de la prise en charge de tout ou partie des tâches relevant de la gestion du personnel et de la paie de celui-ci ou, à défaut, de se doter d'un service disposant des moyens d'assumer ces tâches. C'est d'autant plus vrai que l'UNamur n'est pas un nouvel employeur et dispose donc, nécessairement, de l'expertise requise.

Pareillement, comme toute autre entreprise ayant un conseil d'administration, l'UNamur ne peut se prévaloir du mode de fonctionnement, voire de la disponibilité de son propre conseil, pour se justifier.

- sur la signature de Mme B., vraisemblablement rendue compliquée dans la mesure où elle n'était pas présente dans l'institution :

L'examen du dossier ne permet pas au tribunal de retenir des obstacles insurmontables, tant parce que la procédure « d'engagement » de Mme B. a été entreprise dès le 10 septembre 2012 (pièce 1 du dossier de la défenderesse) qu'en raison de l'autorisation de sortie donnée à Mme B. par son médecin traitant et du fait que la communication entre les parties n'était nullement interrompue comme l'atteste un courriel du 27 septembre 2012.

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu à requalification. La relation de travail s'est poursuivie, à partir du 1er octobre 2012, sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

3.

En ce qui concerne les moyens de défense alors soulevés par l'UNamur, le tribunal ne peut les accueillir.

² Cass., 7 décembre 1992, op.cit. ; Cass., 8 septembre 2014, www.juridat.be, avec les conclusions du Ministère public

3.1.

D'abord, en ce qu'il aurait été mis fin au contrat de travail à durée indéterminée par la notification d'un préavis.

En effet, la notification dont il est question date du 20 septembre 2012 et s'inscrit manifestement dans une politique de gestion des contrats à durée déterminée successifs³ qui ne peut être approuvée sous peine de mettre à néant la règle inscrite à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 et la protection voulue par le législateur.

Dit autrement, la politique mise en œuvre révèle une tentative d'éluder les règles applicables à la rupture d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée, ce qui ne peut être accepté.

3.2.

Ensuite, en ce que « la fin des relations contractuelles est acceptée par Mme B. (à sa demande) », ce qui entraîne le non-fondement de sa demande ; l'UNamur faisant à cet égard référence à un entretien téléphonique au cours duquel Mme B. « n'a pas souhaité obtenir le renouvellement du contrat ».

Non seulement, parce que l'UNamur ne peut être suivie lorsqu'elle soutient qu'il était question d'une proposition de renouvellement concertée. En effet, la demande de Mme B. portait sur une reprise adaptée du travail (càd à raison d'un mi-temps médical), alors que la proposition lui soumise tend à imposer un régime de travail réduit à 30 % et ce, pour une durée de 7 mois. Le courriel du 6 mars 2013 à 15h02' est, à cet égard, explicite : « ... Philippe S., en tant que responsable académique ... a décidé de demander un renouvellement de ton contrat... Il attend ta réponse écrite à cette décision par retour de mail. »

Et, en tout état de cause, parce qu'il n'y a aucun élément probant de la teneur de l'entretien téléphonique et donc du fait allégué.

Au demeurant, la teneur du courriel du 7 mars 2013 à 09h11' (« Marie vient de me faire part par téléphone de sa décision de ne pas prolonger son contrat... A Philippe⁴ : comme convenu hier⁵, je passe en début d'après-midi à ton bureau pour te faire signer les demandes d'engagement », pièce 118 du dossier de la défenderesse) laisse apparaître qu'il avait déjà été décidé de se séparer de Mme B..

Sans qu'il y ait eu le moindre échange de courrier en suite de l'entretien téléphonique du 7 mars 2013, Mr S. a directement écrit à la Cellule des Rémunérations de l'UNamur qu' « à la demande de Mme B. son contrat ne doit pas être renouvelé ... » (pièce 127 du dossier de la défenderesse).

³ concrètement, le courrier du 20 septembre 2012 fait à la fois état du fait que le contrat de travail viendra à expiration le 31 mars 2013 et d'un préavis d'une durée de six mois prenant cours le 1er octobre 2012, tout ceci avant même la date de prise de cours du contrat lui-même.

⁴ lire Philippe S.

⁵ c'est le tribunal qui souligne

4.

Dès lors que le contrat de travail à durée indéterminée en cours n'a pas été rompu de manière régulière le 31 mars 2013 (articles 37, § 1^{er} et 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978), Mme B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Se fondant sur l'article 82, §3, de la loi du 3 juillet 1978 (soit la catégorie des employés dits « supérieurs »), Mme B. réclame une indemnité équivalant à 13 mois de rémunération (par application de la grille C.), ceci après avoir indiqué que la durée du préavis doit être calculée sur la base du salaire hypothétique pour un temps plein même si l'indemnité doit en revanche être chiffrée sur la base du salaire réel résultant de son occupation à temps partiel.

Cette position est contestée par l'UNamur qui fait notamment valoir que le travailleur ne dispose d'aucune présomption justifiant qu'il réclame le paiement d'une rémunération à temps plein, qu'il n'a pas droit à une rémunération pour la période durant laquelle il n'a pas travaillé et que le contrat à temps partiel ne peut être requalifié en contrat à temps plein.

Le tribunal souligne d'abord que Mme B. ne revendique pas l'existence d'un contrat de travail à temps plein comme tend à le soutenir l'UNamur mais se réfère bien à son occupation à temps partiel, et fait la distinction entre la fixation de la durée du préavis, d'une part et la détermination de la rémunération de référence prise en considération pour fixer l'indemnité de préavis, d'autre part.

Cette distinction est justifiée en droit.

Il a, en effet, été jugé que :

« en prenant en considération, pour le calcul du délai de préavis, le même montant de rémunération annuelle pour les travailleurs à temps plein et pour les travailleurs à temps partiel et en retenant donc ce montant comme élément unique pour déterminer si un travailleur est rangé dans la catégorie « des employés supérieurs » ou dans celle des « employés inférieurs », le législateur utilise un critère qui, en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, n'est pas pertinent par rapport à l'objectif qu'il poursuit.

Il s'ensuit que les dispositions en cause (l'article 82, §§ 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lu conjointement avec l'article 131 de cette même loi) ne sont pas compatibles avec les articles 10 et 11 de la constitution. »⁶

A cet égard, le tribunal fait siennes les considérations suivantes : « Il découle de la philosophie du système belge que, lorsque le travailleur est occupé à temps partiel, la durée de préavis doit notamment être déterminée, non pas par rapport à la rémunération effectivement payée pour l'horaire de travail accompli par lui, mais par rapport à sa rémunération fictivement adaptée pour un horaire de travail à temps plein. »⁷

Le tribunal observe ensuite que le montant réclamé (35.750,91 € bruts ou 2.750,07 € bruts/mois x 13 mois) correspond bien à 60 % (soit le régime de travail en vigueur au moment de la fin de la relation de travail) de la rémunération annuelle de référence

⁶ C.A., n° 45/99, 20 avril 1999, J.L.M.B. 1999, p. 1151, www.juridat.be

⁷ C.T. Mons, 11 juin 2001, R.G. 14742, www.juridat.be

pour un temps plein, non contestée (55.001,40 € / 12 = 4.583,45 €/mois x 13 mois x 60 %).

En conclusion, le tribunal fait droit à la demande.

B. Sur l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé

1.

Mme B. soutient que la décision de l'UNamur de ne pas renouveler son contrat de travail est manifestement fondée sur son état de santé et les incapacités de travail qui y sont liées, de sorte qu'elle a été victime d'une discrimination directe en raison de son état de santé.

Elle fonde sa demande sur les dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, indiquant qu'elle établit à suffisance un fait pertinent lui permettant de bénéficier de la présomption légale de l'existence d'une discrimination prohibée et que l'UNamur ne renverse pas cette présomption.

2.

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 dispose que « 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. »

L'état de santé, actuel ou futur, d'un travailleur figure parmi les « critères protégés » (art. 4, 4° de la loi du 10 mai 2007).

Quant à l'article 28, § 1er de la même loi, il prévoit que « 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 ».

Lorsque le travailleur apporte la preuve d'indices de discrimination, la charge de la preuve contraire repose de ce fait sur l'employeur qui doit alors établir la réalité du motif allégué comme étant à l'origine, ici, du non-renouvellement du contrat de travail.⁸

3.

En l'espèce, il ressort des courriels échangés entre les parties que l'UNamur était parfaitement informée des difficultés de santé rencontrées par Mme B. en suite de son accident de la circulation du 7 juin 2012 dont les lésions initiales consistaient en une commotion cérébrale et des cervicobrachialgies.

Pour le tribunal, dans un premier temps, l'état de santé de Mme B. est apparu sans incidence sur la relation de travail, remontant pour mémoire à plus de 10 années au gré des contrats de travail conclus pour une durée déterminée.

⁸ voy. C.T. Liège, section Namur, 12 mars 2013, R.G. 12/AN/41, www.juridat.be

Ainsi, le 24 août 2012, Mr F. « commence à s'inquiéter » mais cela n'empêche pas de discuter du renouvellement de son contrat (courriel du 27 août 2012 de Mr S.), cette discussion aboutissant fin septembre 2012 avec, en parallèle, la décision d'engager un intérimaire pour la remplacer (courriel du 28 septembre 2012 de Mr L.).

Ensuite, la situation de santé de Mme B. se compliquant et l'incapacité de travail se prolongeant, l'attitude change.

Ainsi, l'inquiétude laisse place au reproche et à la mise en garde pour l'avenir :

« Puisque tu demandes de nos nouvelles, j'en profite pour te dire que j'aurais vraiment apprécié que tu sois plus proactive vis-à-vis de nous en essayant de passer nous voir et de prendre de ces nouvelles par toi-même pendant ces longs mois d'absence. Je mets ton silence sur le compte de tes soucis de santé.

Il y a pas mal de choses qui se passent ici pendant ton absence : des projets, des ambitions, des réalisations. L'équipe a plus que jamais besoin de toutes les forces vives. C'est pourquoi j'aimerais pouvoir avoir une discussion franche avec toi car je m'inquiète beaucoup de cette absence prolongée et de l'absence d'évolution de la situation alors que nous devons prendre des décisions stratégiques pour le développement d'Atout Sciences » (courriel du 21 janvier 2013 de Mr F).

Quant au courriel du 7 mars 2013, déjà évoqué par le tribunal (voy. le point A.3.2), il fait suite aux informations communiquées par Mme B. le 4 mars 2013, étant que son médecin est d'accord qu'elle reprenne à raison d'un mi-temps médical pour 3 mois, lequel doit être accepté par le médecin-conseil de la mutuelle et le médecin du travail et est généralement accordé pour un mois avant réévaluation.

Ces éléments factuels et leur chronologie suffisent pour présumer que c'est en raison de son état de santé incertain que Mme B. a été écartée des « forces vives de l'équipe », ce qui pouvait se faire d'autant plus aisément que l'UNamur considérerait ne pas être autrement lié que par un contrat de travail à durée déterminée dont le terme était fixé au 31 mars 2013.

4.

L'UNamur parvient-elle à renverser cette présomption et démontrer qu'elle n'a pas (par comparaison à un travailleur apte au travail, par ailleurs également engagé pour une durée déterminée et donnant satisfaction depuis des années) discriminé Mme B. en raison de son état de santé ?

4.1.

Les bonnes relations ultérieures vantées par l'UNamur sont sans pertinence puisque précisément postérieures à la décision litigieuse prise par l'UNamur.

Au demeurant, il s'agit en fait d'échanges de courriels polis, voire intéressés (l'un par l'obtention d'une lettre de recommandation en février 2014, l'autre par l'obtention d'articles de vulgarisation scientifique) qui ne sont nullement de nature à réparer une discrimination.

4.2.

Le tribunal a déjà écarté l'argument que le non-renouvellement du contrat de travail est le fait volontaire de Mme B. (voy. A.3.2).

4.3.

Comme relevé ci-avant, après quelques mois d'incapacité de travail dans le chef de Mme B., l'attitude de l'UNamur a évolué, de sorte que le renouvellement antérieur (au 1er octobre 2012) n'est pas de nature à démontrer que la décision litigieuse prise en mars 2013 ne serait pas directement fondée sur l'état de santé de Mme B..

4.4.

L'argument de l'UNamur que l'engagement d'une autre personne a été rendu nécessaire par l'obligation de poursuivre les engagements souscrits envers la Région Wallonne et ainsi maintenir ses financements démontre, en réalité, que le non-renouvellement de la relation de travail à partir du 1er avril 2013 est bien fondé sur l'état de santé de Mme B..

Quant à l'état de nécessité qui découlerait de cette situation de financement public, le tribunal ne peut suivre l'UNamur.

En effet, outre que cela signifierait que les dispositions légales tendant à lutter contre la discrimination s'effaceraient nécessairement en présence d'un impératif financier, ce qui reviendrait à priver la réglementation de tout effet utile, il s'indique concrètement de rappeler que l'UNamur a clairement évoqué l'engagement d'un intérimaire (par le biais du budget dégagé par l'économie salariale réalisée depuis la prise en charge de Mme B. par sa mutuelle)⁹.

Ceci démontre bien qu'une solution avait en tout état de cause été trouvée.

Outre que Mme B. avait manifesté son souhait de reprendre le travail, dans un premier temps sur la base d'un mi-temps médical.

5.

Il résulte de ce qui précède que la présomption légale n'est pas renversée.

En conclusion, le tribunal fait droit à la demande de Mme B. de voir réparer le préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait de la discrimination dont elle a été victime et ce, par l'octroi de l'indemnité forfaitaire équivalant à 6 mois de rémunération brute prévue à l'article 18, §2, de la loi du 10 mai 2007 (soit 2.750,07 € bruts/mois x 6 mois = 16.500,42 € bruts).

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande ;

⁹ voy. le courriel du 28 septembre 2012, pièce 112 du dossier de la défenderesse

La déclare fondée ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 35.750,91 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à dater du 31 mars 2013, puis judiciaires, jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de 16.500,42 € bruts à titre d'indemnité réparant le préjudice moral et matériel subi en raison d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ;

En application de l'article 1017, alinéa 1er, du Code judiciaire, condamne la partie défenderesse au paiement des dépens de l'instance, liquidés pour la partie demanderesse à la somme de 2.750 € (indemnité de procédure de base) ;

Dit n'y avoir lieu à l'exécution provisoire du présent jugement.

Ainsi jugé par le 2^{ème} chambre du tribunal de Liège division Namur, où siégeaient :

M. D., Greffier chef de service
Y. D. Juge social employé
A. M., Juge sociale employeur
P. D., Juge, Président la chambre

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté pour Monsieur D., Juge social au titre de travailleur employé, l'impossibilité de signer le présent jugement.

Et prononcé en langue française à l'audience supplémentaire du 19/08/2015 de la 2^{ème} chambre du tribunal du travail de Liège division Namur, où siégeaient