



Numéro de répertoire : 2015/ 021011
Date du prononcé : 10 -12- 2015
Numéro de rôle : 13/11547/A
Numéro audiorat : 14/7/17/028
Matière : Contrat de travail ouvrier
Type de jugement : irrecevable

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
4^{ème} Chambre
Jugement**

EN CAUSE :

Madame L K,
domiciliée
partie demanderesse, comparaisant par Me Claire TOMASI, *loco* Me Mireille JOURDAN, avocates,

CONTRE :

La SNC A L H P, ci-après en abrégé : « **L** »,
inscrite auprès de la B.C.E. sous le n°
dont le siège social est établi
partie défenderesse, comparaisant par Me Claudia ALLATTA, avocate,

ET EN PRESENCE DE :

L'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL, ci-après en abrégé : « **M** »,
inscrite auprès de la B.C.E. sous le n°
dont le siège social est établi
partie citée en intervention forcée et garantie, comparaisant par Me Emmanuelle VAN HELLEPUTTE, *loco* Me Pierre BEYENS, avocats,

* * *

I PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le 13 septembre 2013, Madame K a introduit la procédure en déposant au greffe du tribunal du travail une requête contradictoire à l'encontre de la SNC A L H P devant le Tribunal du travail.

Le 9 janvier 2014, la SNC A L H P a cité en intervention forcée et garantie l'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL.

Le 13 février 2014, le Tribunal du travail a rendu une ordonnance sur pied de l'article 747 §2 du Code judiciaire.

Le 21 mars 2014, la SNC A L H P a déposé des conclusions (principales).

Le 20 mai 2014, l'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL a déposé des conclusions.

Le 22 septembre 2014, Madame K a déposé des conclusions.

Le 20 novembre 2014, la SNC A L H P a déposé des conclusions additionnelles.

Le 26 janvier 2015, l'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL a déposé des conclusions additionnelles et de synthèse.

Le 23 mars 2015, Madame K a déposé des conclusions de synthèse.

Le 20 mai 2015, la SNC A L H P a déposé des conclusions de synthèse.

Le 16 septembre 2015, l'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL a déposé des nouvelles conclusions de synthèse.

Le dossier a été plaidé à l'audience du 29 octobre 2015 à laquelle les parties n'ont pas pu être conciliées.

Monsieur Henri FUNCK, substitut de l'Auditeur du travail, a rendu à l'audience un avis oral auquel les parties ont eu la possibilité de répliquer.

Le dossier a été pris en délibéré à la même audience.

II OBJET DE LA DEMANDE

Madame K demande la condamnation de la SNC A L H P au paiement des sommes suivantes, à majorer des intérêts et des dépens :

- 12.256,38 € au titre de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, correspondant à 6 mois de rémunération ;
- 1 € provisionnel au titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

III FAITS

Le 1^{er} septembre 1997, Madame K est entrée au service de la SNC A L H P , ci-dessous L , dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée d'ouvrier.

L'article 1^{er} du contrat de travail prévoit que Madame K est engagée en qualité de femme de chambre mais précise que l'Hôtel pourra, dans les limites raisonnables, lui confier des tâches plus étendues ou différentes.

Des avenants au contrat de travail ont été établis suite à des modifications de fonction (« serveuse de comptoir », « steward cleaner »), de régime de travail, de rémunération.

Le 18 septembre 2010, Madame K a été victime d'un accident du travail avec contusion de l'épicondyle du coude gauche.

Elle a été en incapacité de travail jusqu'au 13 octobre 2010 puis a repris le travail en tant que plongeuse.

Le 3 novembre 2011, elle est retombée en incapacité de travail.

Le 13 août 2012, le docteur D a remis à Madame K un certificat médical attestant de son « *incapacité de travailler de manière définitive et permanente dans ses activités actuelles de manutention* ».

Le 31 août 2012, le médecin-conseil de la mutuelle de Madame K lui a remis sa décision de fin d'incapacité de travail au sens de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 à partir du 5 septembre 2012 :

« *Apte à la reprise d'un travail léger ou d'un travail administratif* ».

Le 31 août 2012, Directeur des Ressources Humaines de L (C: B) a accusé réception de l'attestation du Docteur D et a informé Madame K qu'elle avait le droit de bénéficier, à sa demande, d'une procédure de reclassement devant le conseiller en prévention-médecin du travail en vue de sa réintégration et ce, conformément aux termes de l'article 39 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Le même jour, Madame K a confirmé par écrit à son employeur qu'elle sollicitait le bénéfice d'une procédure de reclassement.

Ce dernier a alors complété un formulaire intitulé « demande de surveillance de santé des travailleurs » afin de demander une « évaluation de santé dans le cadre d'une procédure de reclassement (incapacité de travail définitive) ».

Le 4 septembre 2012 a eu lieu un examen médical au terme duquel le conseiller en prévention-médecin du travail a complété un formulaire d'évaluation de santé visé à l'article 48 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs et a coché la case du « est inapte définitivement ».

Ledit formulaire mentionne comme date de communication du formulaire à l'employeur ainsi qu'au travailleur le 11 septembre 2012 (les parties divergent sur la date de la communication effective : le 4 septembre pour M et L, le 11 septembre pour Madame K).

Le 13 septembre 2012, Madame K. et L. ont signé une « convention relative à la fin du contrat pour force majeure suite à une incapacité de travail définitive et permanente » précisant :

- que le travailleur avait demandé à bénéficier de la procédure de reclassement devant le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- que ce dernier avait examiné le travailleur en date du 4 septembre 2012 et constaté qu'il était inapte définitivement ;
- que l'employeur ne dispose d'aucun travail de remplacement plus adapté aux capacités physiques et/ou professionnelles du travailleur ;
- que le travailleur invoque l'incapacité de travail définitive et permanente et reconnaît que l'employeur a fait le nécessaire pour vérifier si il y a un autre poste de travail ou une autre activité dans l'entreprise correspondant à ses qualifications professionnelles ;
- que les parties constatent que le contrat de travail qui les lie prend fin pour force majeure le 13 février 2012 suite à l'incapacité de travail définitive et permanente du travailleur ;
- qu'à cette occasion chacune des parties renonce à la notification d'un préavis ou au paiement à charge de l'autre d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis ;
- que chaque partie « renonce en outre à se prévaloir vis-à-vis de l'autre de tous droits nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre elles » et que « de plus, toute partie renonce de même à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence ou à l'étendue de ses droits ».

Le 13 septembre 2013, Madame K. a introduit la présente procédure.

IV DISCUSSION

La première question à examiner est celle de la recevabilité de la demande.

1.1. Position de L

La SNC L affirme que Madame K a renoncé de manière expresse à se prévaloir de tous droits nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre elles ce qui implique que ses demandes doivent être déclarées irrecevables :

- l'article 2 de la convention signée le 13 septembre 2012 prévoit une renonciation expresse ;
- dans la mesure où les parties convenaient, dans la même convention, de mettre fin au contrat de travail, Madame K pouvait valablement renoncer à des droits nés et exigibles ;
- l'abandon de droit a été fait de manière non équivoque ;
- Madame K fonde uniquement sa demande sur le prétendu non-respect de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à l'évaluation et à la santé des travailleurs ;
- Madame K opère un raccourci juridique non fondé en tentant de tirer argument d'une prétendue violation de certaines dispositions de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs pour en déduire une violation « automatique » de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.
- la force majeure a été constatée valablement.

1.2. Position de M

M soutient que les demandes de Madame K sont irrecevables :

- d'une part, celle-ci a signé une convention de transaction au sens de l'article 2044 du Code civil et y a expressément renoncé à se prévaloir de tous droits nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail, de toute erreur de droit ou de fait, de toute omission relative à l'existence ou à l'étendue de ses droits ;
- d'autre part, la convention signée par les parties ne peut être frappée de nullité car les demandes portent uniquement sur une prétendue violation de l'arrêté royal du 28 mai 2003 dans le cadre duquel les parties au contrat peuvent valablement constater par écrit et de commun accord la fin de leur relation de travail sur base d'un cas de force majeure découlant d'une incapacité définitive et permanente du travailleur, aucune clause de cette convention ne viole une règle d'ordre public et de surcroît la procédure visée par les dispositions de l'AR du 28 mai 2003 a été valablement respectée.

1.3. Position de Madame K.

Madame K estime que la question posée est la suivante : « une convention signée après la notification de la fin du contrat, par laquelle le travailleur renonce à se prévaloir des indemnités de protection anti-discrimination et par laquelle il admet un fait visant à écarter cette source de protection, est-elle valable dès lors qu'elle prive le travailleur d'une protection d'ordre public ? » et y répond par la négative.

Selon elle, L ne pouvait, sous peine de violer l'ordre public, la priver du bénéfice des règles de protection contre la discrimination au motif qu'elle a signé une convention de transaction aux termes de laquelle elle aurait renoncé à se prévaloir de tous droits nés ou à naître en raison des relations de travail : la convention de transaction ne pouvait ni dispenser l'employeur de rapporter la preuve du caractère étranger du motif du licenciement à l'état de handicap ni prévoir la renonciation aux mécanismes de protection anti-discrimination d'ordre public existants, tels que l'indemnité forfaitaire.

1.4. Avis de l'Auditorat du travail

L'auditorat du travail est d'avis qu'au regard du caractère d'ordre public de la loi anti-discrimination, la signature d'une convention de transaction dans le cadre de la rupture du contrat de travail, par laquelle les parties renoncent à tout droit né ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail, n'empêche pas le travailleur de réclamer une indemnité pour discrimination.

Toutefois, il considère qu'en l'espèce la demande est non fondée car Madame K. n'a pas demandé à son employeur de mettre en place des aménagements raisonnables en sa faveur ce qui implique que ce dernier n'a pas pu refuser de mettre en place lesdits aménagements.

1.5. Décision du Tribunal

Madame K demande l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 18,§2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination correspondant à 6 mois de rémunération et a visé, dès l'introduction du dossier, la violation de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs ainsi que la violation des règles anti-discrimination.

Dès lors, avant d'examiner le fond du dossier et l'articulation des différentes normes, il convient d'analyser la validité de la transaction qui emporte la renonciation à une éventuelle indemnité fondée sur la loi anti-discrimination de 2007.

La protection spéciale contre la discrimination par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination dans les matières qui relèvent de son champ d'application et prévoit, en son article 14, que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une discrimination interdite.

L'article 15 de ladite loi dispose que « *sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi* ».

Le Tribunal rejoint Madame K lorsqu'elle indique que se pose la question de savoir si une convention signée après la notification de la fin du contrat par laquelle le travailleur renonce à se prévaloir des indemnités de protection anti-discrimination et par laquelle il admet un fait visant à écarter cette source de protection est valable mais pas lorsqu'elle estime qu'en signant une telle convention, le travailleur se prive d'une protection d'ordre public.

En effet, il convient de distinguer la protection de l'indemnité qui est la sanction de sa violation.

Le Tribunal est d'avis que le caractère d'ordre public de la protection légale contre la discrimination n'a pas pour conséquence que tous les droits découlant de cette protection intéressent l'ordre public et ne seraient jamais susceptibles de faire l'objet d'une renonciation par le bénéficiaire de la protection.

Le droit de ne pas être discriminé, auquel il ne peut être renoncé, ne peut être confondu avec le droit à l'indemnité qui est la sanction de la violation de la protection.

En l'espèce, Madame K n'a pas renoncé par avance, lors de la conclusion ou de l'exécution du contrat, aux droits garantis par la loi anti-discrimination mais a renoncé, dans le cadre d'une convention relative à la fin du contrat, à tout droit né ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail.

Or la rupture du contrat de travail réduit à néant le lien de subordination, ce qui permet au travailleur de renoncer valablement aux droits découlant du contrat de travail qu'il a acquis à ce moment.

Le droit de réclamer les indemnités visées par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 naît dès que le travailleur a été victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail et a subi de ce fait un préjudice moral et matériel.

Par conséquent, lorsque la décision de rompre le contrat a été prise, Madame K pouvait valablement renoncer à réclamer une indemnité sanctionnant l'éventuelle violation de la protection légale de ses intérêts.

La demande de Madame K est irrecevable.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement ;

Sur avis du ministère public ;

Dit la demande principale non recevable ;

Condamne Madame K/ à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de la SNS A' I H' P. liquidés à 1.210 € ;

Dit la demande en intervention et garantie non fondée ;

Condamne la SNS A L H' P/ à supporter ses dépens liés à la citation en intervention forcée et garantie ainsi qu'à supporter les dépens de L'ASBL M SERVICE EXTERNE DE PREVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL liquidés à 1.210 €.

Ainsi jugé par la 4^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Nathalie SLUSE,
Madame Marie-Lise POTTIER,
Monsieur Joseph STEENS,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social ouvrier,

Et prononcé en audience publique du 10 -12- 2015 à laquelle était présente :

Madame Nathalie SLUSE, Juge,
assistée par Monsieur Vasco GUERREIRO, Greffier.

Le Greffier,

Les Juges sociaux.

Le Juge.

V. GUERREIRO

M-L. POTTIER & J. STEENS

N. SLUSE ✓