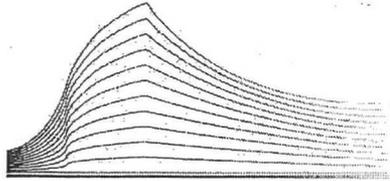


lic disla  
nante



Numéro de répertoire <b>2016 / 010508</b>
Date du prononcé <b>31/10/2016</b>
Numéro de rôle <b>14 / 13642 / A</b>
Numéro auditorat : <b>15 / 7 / 17 / 014</b>
Matière : contrat de travail employé
Type de jugement : définitif contradictoire

Expédition

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

## Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3ème Chambre

### Jugement

**EN CAUSE :**

**Madame A D A**  
domiciliée à

partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention,  
comparaissant par Me Pierre NILLES, avocat ;

**CONTRE :**

**L'A.S.B.L. CENTRE HOSPITALIER J** ,  
dont le siège social est situé à \_\_\_\_\_ , inscrite à la  
B.C.E. sous le numéro :

partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention,  
comparaissant par Me Romina MURRU, avocate ;

**I. PROCEDURE**

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 les pièces de la procédure et notamment :

- la requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 19 décembre 2014 ;
- l'ordonnance rendue le 10 février 2015 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, déposées respectivement au greffe le 20 mai 2015 et le 18 septembre 2015;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées respectivement au greffe le 20 mars 2015 et le 17 juillet 2015 ;
- les dossiers des parties ;

Entendu les parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 6 juin 2016 ;

Les parties n'ont pu être conciliées ;

Vu également les pièces de la procédure suivantes :

- l'avis écrit déposé par Monsieur Henri Funck, substitut de l'Auditeur du travail à l'audience publique du 6 juin 2016 ;
- les répliques à l'avis de l'Auditeur du travail déposées par la partie demanderesse au greffe le 29 août 2016 ;
- les répliques à l'avis de l'Auditeur du travail déposées par la partie défenderesse au greffe le 1<sup>er</sup> septembre 2016 ;

A l'issue de la réception des répliques à l'avis de l'Auditeur du travail, le Tribunal a mis la cause en délibéré.

## II. LES FAITS

1.-

Le 1<sup>er</sup> juillet 1995, la demanderesse est entrée au service de la partie défenderesse en qualité d'éducatrice en salle, moyennant un contrat de travail à durée indéterminée.

2.-

Le 31 décembre 2007, un avenant au contrat de travail fut signé, réduisant le temps plein de la demanderesse à 30 heures par semaine. La demanderesse a repris le travail à temps plein, suite à la signature d'un second avenant le 31 décembre 2008.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, il a été accordé à la demanderesse une réduction de ses prestations de travail à concurrence de 1/5<sup>ème</sup> dans le cadre d'un crédit-temps.

3.-

En juin 2005 et en novembre 2008, la demanderesse fut interpellée quant à ses absences.

Durant les trois années qui ont précédé son licenciement, la demanderesse fut absente durant le nombre de jours suivants :

- 2011 : 62 jours ;
- 2012 : 121 jours ;
- 2013 (jusqu'au 31 janvier 2014) : 96 jours.

4.-

Par courrier recommandé du 31 janvier 2014, la partie défenderesse a mis fin au contrat de travail de la demanderesse, comme suit :

*« Madame,*

*Vu votre absentéisme important ces dernières années, bien que justifié, et étant donné que vous êtes à nouveau en incapacité de travail jusqu'au 28 février 2014, nous avons décidé de mettre fin ce jour au contrat de travail qui nous lie depuis le 01 juillet 1995.*

*Selon les dispositions de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, une indemnité de rupture de 25 mois et 2 semaines de rémunération vous sera versée dans les prochains jours, dont 6 mois d'indemnité forfaitaire liée à la réduction de vos prestations dans le cadre du crédit temps. Par ailleurs 4 semaines seront déduites de votre indemnité pour la valeur du reclassement professionnel.*

*Les documents sociaux relatifs à la fin de votre contrat vous parviendront dès la clôture de votre compte.*

*Nous vous saurions gré de bien vouloir prendre contact avec votre chef de service afin de lui remettre vos clefs et les effets que nous avons mis à votre disposition, ainsi que pour libérer votre armoire/vestiaire. (...) »*

5.-

Un échange de courriers a lieu entre conseils des parties quant à la contestation de la rupture du contrat de travail. Par ailleurs, par le biais du courrier de son conseil du 22 avril 2014, la demanderesse a fait savoir à la partie défenderesse qu'elle ne souhaitait pas bénéficier de l'offre de reclassement professionnel. De ce fait, aucune déduction n'a été faite de l'indemnité de rupture.

Comme chacune des parties restait sur ses positions, la demanderesse a introduit ce dossier par requête déposée au greffe le 18 décembre 2014.

### III. LA DEMANDE

#### A. La demande principale

La demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant provisionnel de 19.632,90 EUR, sous déduction de la retenue fiscale le cas échéant applicable, à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Elle demande également de condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.200,00 EUR.

B. La demande reconventionnelle

Par voie de conclusions, déposées le 20 mars 2015, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle visant à entendre condamner la partie demanderesse au paiement du montant de 14.213,20 EUR à titre de remboursement des sommes indûment perçues.

IV. LA DISCUSSION

A. La demande principale

1.-

La demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 19.632,90 EUR à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

2.-

L'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination dispose comme suit :

*« 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 l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale. »*

Les parties s'accordent pour dire que cette loi s'applique aux relations de travail et notamment aux licenciements.

3.-

En l'espèce, le litige entre parties porte sur la question d'interprétation du critère de « l'état de santé actuel ou futur ».

Selon la partie demanderesse, son licenciement n'était pas uniquement fondé sur son état de santé passé, mais également sur son état de santé actuel et future.

La partie défenderesse soutient que le licenciement de la demanderesse était fondé sur son absentéisme chronique et ancien, lequel ne constitue pas un critère de discrimination au sens de la loi susmentionnée.

4.-

Monsieur l'Auditeur a rendu un avis négatif dans cette affaire sur base des arguments suivants :

- La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, qui a été transposée en droit belge par la loi susmentionnée du 10 mai 2007, ne fait pas référence à l'état de santé comme critère de discrimination.
- La jurisprudence européenne a confirmé qu'une personne licenciée par son employeur exclusivement pour cause de maladie ne relève pas du cadre général établi, en vue de lutter contre la discrimination fondée sur le handicap. Par conséquent, la maladie en tant que telle ne peut être considérée comme un motif s'ajoutant à ceux au titre desquels la directive européenne interdit toute discrimination (C.J.U.E., 11 juillet 2006, C-13/05, *Chacon Navas*).
- Les travaux préparatoires à la loi du 10 mai 2007 susmentionnée, cités *in extenso* par Monsieur l'Auditeur dans son avis écrit, démontrent que par le critère « *état de santé actuel ou futur* », le législateur a notamment voulu viser les tests génétiques prévisionnels, de même que d'autres types d'examens médicaux. Malgré les remarques formulées au sujet du caractère trop large des termes « *état de santé actuel ou futur* », ils ont été maintenus dans le seul but de viser de tels examens médicaux. Par conséquent, selon Monsieur l'Auditeur, la loi du 10 mai 2007 n'est pas applicable à un licenciement justifié par des absences pour incapacité de travail.
- En l'espèce, le licenciement de la demanderesse est fondé non pas sur son état de santé, mais bien sur un nombre important de jours d'absence, rendant difficile l'organisation de la continuité des soins de l'unité à laquelle la demanderesse était affectée. L'état de santé « *passé* », fondé sur des maladies répétées, ne peut être pris en compte comme critère de discrimination et le licenciement en raison d'un tel état n'est pas interdit et ne doit pas être justifié.

5.-

Dans ses répliques à l'avis de Monsieur l'Auditeur, la défenderesse se rallie à celles-ci, tout en s'opposant aux nouveaux arguments développés par la demanderesse dans ses répliques quant au critère protégé qu'est le handicap.

6.-

La demanderesse dans ses répliques a contesté l'interprétation donnée par Monsieur l'Auditeur quant aux travaux préparatoires, en faisant référence à l'intervention de Madame Onkelinckx, Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, suite à l'amendement déposé par Madame Schauvliege qui tendait à faire supprimer les mots « *actuels ou futur* » du critère de l'état de santé.

Toutefois, le Tribunal considère que cette intervention n'exclut pas la référence aux examens médicaux, puisqu'il est clairement renvoyé aux « *possibilités techniques dont disposent les médecins pour déceler des pathologies futures* ».

En outre, le Tribunal considère également que les cas de jurisprudence, auxquels la demanderesse se réfère, ne sont pas comparables au cas en l'espèce.

En effet, dans l'arrêt cité du 15 novembre 2010 (R.G. n° 10/3167), la Cour du travail de Bruxelles s'est prononcé sur l'état de santé d'une travailleuse qui était remise au travail à un poste adapté en raison de sa maladie et pour qui elle a considéré qu'elle ne pouvait plus compter sur la régularité de ses services.

En ce qui concerne le jugement rendu par le Tribunal du travail de Liège le 19 août 2015 (R.G. n° 14/655/A), il s'agissait d'une travailleuse ayant été victime d'un accident de la circulation, dont la situation s'est aggravée et compliquée.

7.-

En l'espèce, il ressort du dossier que l'absentéisme de la demanderesse posait déjà un problème en 2005. En 2008, ce problème d'absentéisme fut de nouveau abordé avec la demanderesse. Sur les années 2011, 2012, 2013 et jusqu'au 31 janvier 2014, la demanderesse a été absente pour un total de 279 jours (soit 62 jours en 2011, 121 jours en 2012 et 96 jours pour 2013 jusqu'au 31 janvier 2014).

Même si la demanderesse a fait part d'un problème médical aux bras, celui-ci ne justifie pas le nombre total des absences durant l'ensemble des années précitées.

La partie défenderesse a démontré dans quelle mesure ces absences portaient préjudice à l'organisation du service.

Par conséquent, sur base de ce qui précède, le Tribunal considère que le licenciement de la demanderesse n'est pas fondé sur son état de santé « *actuel ou futur* », lequel, de toute façon, vu l'interprétation donnée à ce critère, ne pourrait être retenu en l'occurrence.

Le Tribunal déboute dès lors la demanderesse de sa demande au paiement du montant de 19.632,90 EUR à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé.

8.-

Dans ses répliques à l'avis de Monsieur l'Auditeur, la demanderesse invoque pour la première fois le fait qu'elle aurait droit à une indemnité sur base de la loi précitée du 10 mai 2007 sur base du fait que son état de santé se confond à un handicap, critère protégé par la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 et par la loi susmentionnée.

Le Tribunal du travail s'en réfère à l'ancien article 767, §3, al. 3, du Code judiciaire, qui dispose que les répliques des parties sur l'avis du ministère public ne sont prises en considération que dans la mesure où elles répondent à l'avis du ministère public.

Dans la mesure où l'argument lié au critère d'handicap n'a pas été développé dans l'avis de Monsieur l'Auditeur et n'est soulevé que pour la première fois dans ses répliques, celui-ci ne peut être retenu dans le présent débat.

## B. La demande reconventionnelle

1.-

Par voie de conclusions, déposées le 20 mars 2015, la partie défenderesse a formulé une demande reconventionnelle visant à entendre condamner la partie demanderesse au paiement du montant de 14.213,20 EUR à titre de remboursement des sommes indûment perçues.

En effet, la demanderesse a reçu une indemnité de rupture équivalente à 25 mois et 2 semaines de rémunération, « dont 6 mois d'indemnité forfaitaire liée à la réduction de vos prestations dans le cadre du crédit temps » (lettre de licenciement du 31 janvier 2014).

Selon la partie défenderesse, cette indemnité de 6 mois n'était pas due, puisque la rupture du contrat de travail trouvait son origine dans un motif étranger à la réduction du temps de travail de la demanderesse.

2.-

La demanderesse soulève que cette demande est prescrite, par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui dispose comme suit :

*« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »* La demande reconventionnelle ayant été formulée par voie de conclusions déposées le 20 mars 2015, alors que la rupture du contrat de travail est intervenue le 31 janvier 2014, la demanderesse considère que la prescription de l'article 15 susmentionnée s'applique.

En outre, selon la demanderesse, cette prescription est d'autant plus confirmée dans la mesure où celle-ci n'a pas été interrompue par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception par l'avocat de la partie défenderesse à la demanderesse, par application de l'article 2244, § 2, du Code civil.

3.-

La partie défenderesse considère que la demande n'est pas prescrite, puisque celle-ci constitue une action en répétition de l'indu et est dès lors soumise au délai de prescription de droit commun de 10 ans telle que prévu par l'article 2262 du Code civil.

4.-

Le point de vue de la partie défenderesse a été confirmé par la Cour de Cassation dans son arrêt du 18 décembre 2006 (*J.T.T.*, 2007, 214). Ainsi, l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique pas à l'action en répétition de l'indu. Celle-ci se prescrit après 10 ans, conformément à l'article 2262 du Code civil. Par conséquent, en l'espèce, la demande reconventionnelle n'est pas prescrite.

5.-

Rien n'empêche qu'un employeur de payer une indemnité complémentaire à celle prévue par la loi en cas de rupture du contrat de travail.

En l'occurrence, la défenderesse a payé spontanément une indemnité complémentaire équivalente à 6 mois de rémunération, au-delà de ce que la loi prévoit comme indemnité de rupture légale (soit 19 mois et 2 semaines). Elle a traité cette indemnité comme une indemnité de rupture d'un point de vue fiscal et de sécurité sociale. En effet, une indemnité de protection payée dans le cadre d'un licenciement dont le motif se trouve dans le régime de crédit-temps dont l'employé bénéficie n'est en principe pas soumise au paiement des cotisations de sécurité sociale.

En outre, la partie défenderesse n'a réclamé le remboursement de cette indemnité que lorsqu'il apparaissait que la demanderesse avait l'intention d'introduire une action afin de réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement discriminatoire en application de la loi du 10 mai 2007.

Par ailleurs, même s'il fallait considérer que l'indemnité n'était pas due car le licenciement serait fondé sur des motifs autres que ceux liés à la réduction des prestations, référence est faite dans la lettre de rupture du 31 janvier 2014 à « *l'absentéisme important* » de la demanderesse. En soit, la référence faite à cet absentéisme pourrait également inclure la réduction des prestations de travail de la demanderesse.

Par conséquent, sur base de ce qui précède, le Tribunal considère que la demanderesse n'est pas tenue au remboursement du montant de l'indemnité réclamé et déboute dès lors la partie défenderesse de sa demande reconventionnelle.

**PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement ;

Déclare la demande principale recevable mais non fondée ;

Déboute dès lors Madame D A de sa demande au paiement du montant de 19.632,90 EUR à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire fondé sur l'état de santé en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Déclare la demande reconventionnelle recevable, mais non fondée ;

Déboute dès lors l'ASBL Centre Hospitalier J de sa demande au paiement du montant de 14.213,20 EUR à titre de remboursement des sommes indûment perçues ;

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens.

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles  
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Chantal BIERNAUX,  
Jean-Marie VAN DEN STEENE,  
Thierry ETIEN,

Juge,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du **31 OCT. 2016**  
à laquelle était présent :

Chantal BIERNAUX, Juge,  
assistée par Antoine CHEVALIER, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Antoine CHEVALIER

Jean-Marie VAN DEN STEENE & Thierry ETIEN

Chantal BIERNAUX

