

**COUR DU TRAVAIL
DE BRUXELLES
DU 17 MARS 2025**

Sixième chambre

Monsieur D. M. , inscrit au registre national sous le numéro (...) (ci-après « M.M »),
domicilié à (...),

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître France LAMBINET loco Maître Steve GILSON, avocat à 5000 Namur,

contre

La S.A. « A. B. », inscrite à la B.C.E sous le numéro (...) (ci-après « la SA »),
dont le siège social est établi à (...),

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître Elisabeth DE HEPCEE loco Maître Patrick MAERTEN et Maître Gaëlle
WILLEMS, avocats à 1170 Bruxelles,

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 4e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 26.6.2023, R.G. n° 22/209/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 20.9.2023 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 13.11.2023 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.M le 22.7.2024 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la SA le 23.9.2024 ;
- le dossier de la SA (14 pièces) ;
- le dossier de M.M (41 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 17.2.2025.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos.

Monsieur Henri FUNCK, avocat général, a rendu à cette audience un avis oral concluant au rejet de l'appel principal.

Les parties y ont répliqué.

La cour a pris la cause en délibéré le 17.2.2025.

2. Les faits et antécédents

La SA est active dans le secteur de la construction automobile. Elle ressortit à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP n°111).

Le 25.2.2019, M.M est entré au service de la SA comme « opérateur machine de mesure optique » dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à plein temps (38 heures par semaine)¹

La fonction de M.M consistait à mesurer la tôle et les pièces de carrosserie plusieurs fois par jour, en insérant les différents éléments dans les installations de mesure géométrique. Le processus impliquait d'introduire manuellement la pièce de carrosserie dans l'instrument de mesure, ce qui nécessitait le déploiement d'une grande force dans le chef de M.M, mobilisant les épaules, le dos, les cuisses et les genoux.

Le 19.3.2019, M.M a été victime d'un accident du travail et reconnu en incapacité de travail du 20.3.2019 au 25.3.2019². L'incapacité de travail sera par la suite systématiquement prolongée jusqu'au 31.3.2021³.

L'assureur-loi a reconnu les faits du 19.3.2019 comme constitutifs d'un accident du travail, mais n'a accepté la prise en charge d'une incapacité temporaire de travail que jusqu'au 30.4.2019. La compagnie d'assurance a en effet estimé que, à partir du 1.5.2019, la prolongation de l'incapacité temporaire de travail ne pouvait pas être mise en rapport avec l'accident du travail et M.M a été invité à s'adresser à sa

¹ Pièce 1 – dossier SA

² Pièce 2 — dossier M.M

³ Pièces 3 à 9 — dossier M.M

mutualité pour obtenir une indemnité dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité à partir de cette date⁴.

Le 21.10.2019, la SA a demandé au conseiller en prévention-médecin du travail de démarrer un trajet de réintégration en application de l'article 1.4-73, §1er, 3°, du Code du bien-être au travail⁵.

Le 20.1.2020, M.M a été examiné par le Docteur D. K., conseiller en prévention- médecin du travail (service interne de la SA). Celui-ci a délivré à cette occasion un formulaire d'évaluation de réintégration erronément daté du 20.2.2020 et complété comme suit⁶ :

* rubrique C: « Le travailleur mentionné ci-dessus est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail). Voir les modalités décrites ci-après » ;

* recommandations et propositions relatives à un travail adapté ou un autre travail :

- o pas de manipulation répétitive des charges lourdes ;
- o pas constamment debout / marchant ;
- o Ok pour travail assis ;
- o au début avec un mi-temps médical ;
- o pas de travail au-dessus de la tête.

Dans un courriel du 21.1.2020, M.M a informé Monsieur V. (HR BP au sein de la SA) de l'évaluation reçue en ces termes⁷:

« Hier, j'ai suivi un examen médical dans le cadre d'une réintégration. Le formulaire d'évaluation de réintégration se trouve en annexe. Le médecin estime qu'il est encore possible de me trouver une autre fonction au sein d'[SA] donc si tu trouves une possibilité qui puisse correspondre aux recommandations du médecin, merci de me le faire savoir. »

Le 22.1.2020, Monsieur V. a répondu en lui proposant un entretien pour le 30.1.2020 « afin de discuter les différentes options »⁸. Le même jour, M.M a confirmé le rendez-vous.

Lors de la réunion du 30.1.2020, deux pistes ont été envisagées en vue d'une réintégration de M.M⁹ : la « conduite de véhicule en mode automatique », l'affectation « dans une cellule administrative pour effectuer un travail exclusivement administratif ».

Du 6.4.2020 au 30.9.2020, Monsieur V. a dû s'absenter pour raisons personnelles¹⁰.

Le 11.5.2020, ignorant cette situation, M.M a envoyé un courriel à Monsieur V. afin d'être informé de l'état d'avancement du trajet de réintégration depuis la réunion du 30.1.2020¹¹.

Le 22.6.2020, M.M a adressé la plainte suivante à Monsieur T. (HR Manager au sein de la SA)¹² :

« J'aimerais déposer une plainte. J'ai été déclaré inapte à reprendre mon précédent travail chez [la SA] par le médecin [de la SA] le 20 janvier 2020 (voir annexe) suite à un accident de travail que j'ai eu le 19

⁴ Pièce 12 — dossier SA

⁵ Version en vigueur à l'époque des faits, soit avant la modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 — vig. 1.10.2022)

⁶ Formulaire d'évaluation de réintégration du 20.1.2020, pièce 2 — dossier SA

⁷ Pièce 11 — dossier M.M

⁸ Pièce 12 — dossier M.M

⁹ Courriel de M.M à Monsieur V. du 11.5.2020, pièce 13 — dossier M.M

¹⁰ Conclusions de synthèse SA, p. 3

¹¹ Courriel de M.M à Monsieur V. du 11.5.2020, pièce 13 — dossier M.M

¹² Pièce 14 — dossier M.M

mars 2019, par conséquent, il y a une procédure de réintégration qui s'est enclenchée par mon BP, Monsieur V.; mais aujourd'hui, je n'ai toujours pas eu de suite sur la méthode de réintégration de Monsieur V. . Je lui ai écrit par mail à 2 reprises pour connaître le statut du travail de réintégration me concernant mais Monsieur V. n'a répondu à aucun de mes 2 messages; par contre et suite à mon 2ème message envoyé à Monsieur V. , j'ai eu la visite d'un médecin contrôleur à mon domicile. Je pense que Monsieur V. ne veut pas travailler sur ma réintégration au sein [de la SA] et voudrait même m'en exclure. C'est pourquoi, je voudrais déposer une plainte en interne. »

Le 22.6.2020, Monsieur T. lui a répondu par courriel que Madame I. R. remplace temporairement Monsieur V. comme « HR BP » et qu'elle prendra contact avec M.M¹³.

Le 30.6.2020, Madame R. a interpellé le médecin du travail¹⁴ : « (...) il serait urgent de recevoir M.M dans le cadre d'une éventuelle reprise/réintégration pouvez-vous svp proposer un rendez-vous encore cette semaine ? Idéalement demain (...) ».

La SA explique cette demande par le souci de Madame R. de « s'assurer de la bonne compréhension du dossier médical de M.M », « d'avoir une vue complète sur les possibilités de réintégration éventuelles » et de vérifier si l'ensemble des recommandations étaient encore d'application¹⁵.

Le 1.7.2020, le conseiller en prévention-médecin du travail, le Docteur D. K., a ainsi réexaminé M.M et a formulé les mêmes recommandations qu'en janvier 2020, si ce n'est qu'il a fixé la durée de validité de l'évaluation à 1 an¹⁶.

A la suite de ce nouvel examen médical, M.M et Madame R. se sont rencontrés. Selon M.M, à cette occasion, Madame R. s'est limitée à prendre note du fait que le conseiller en prévention-médecin du travail maintenait ses recommandations et, interpellée sur les autres postes évoqués par le premier gestionnaire du dossier, elle a répondu qu'aucun de ces postes n'était vacant¹⁷. La SA avance un tout autre récit. Pour elle, l'entretien avait pour but de se concerter avec M.M en échangeant les avis respectifs et en s'enquérant des éventuels desiderata de M.M quant au poste qu'il souhaiterait occuper, mais celui-ci n'a pas émis de souhaits particuliers et s'est montré peu participatif¹⁸.

Le 24.7.2020, Madame R. a accusé réception d'un certificat médical de prolongation que lui adressait M.M et lui a exprimé son espoir de pouvoir revenir vers lui avec une réponse claire concernant sa demande de réintégration avant fin août, sachant que l'entreprise se trouvait en vacances annuelles jusqu'au 17.8.2020¹⁹.

Le 22.10.2020, ne voyant toujours rien venir, M.M a adressé un courriel à Madame R. afin de lui demander ce qui avait été réalisé concrètement « au sujet du plan de réintégration »²⁰

Le 23.10.2020, Madame R. lui a réservé la réponse suivante :

« (...) Je suis désolée de ne pas avoir pu donner de nouvelles jusqu'à présent. Vu que l'analyse et la recherche d'un post adapté se déroulent en collaboration avec le service médical et que celui-ci est surchargé à cause de la situation COVID19, je suis actuellement pas encore en mesure de vous fournir une réponse officielle.

Néanmoins, je n'ai pas oublié votre dossier et j'espère pouvoir y revenir au plus vite (...) »

¹³ Pièce 15 — dossier M.M

¹⁴ Pièce 16 — dossier M.M

¹⁵ Conclusions de synthèse SA, p. 3

¹⁶ Pièce 36 — dossier M.M

¹⁷ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p.6

¹⁸ Conclusions de synthèse SA, p. 4

¹⁹ Pièce 17 — dossier M.M

²⁰ Pièce 18 - dossier M.M

Par des courriels des 2.12.2020 et 25.1.2021, M.M a de nouveau relancé Madame R. afin d'être renseigné sur l'état d'avancement du travail de recherche concernant son plan de réintégration²¹.

Avec un courriel du 27.1.2021, Madame R. lui a fourni les explications suivantes²²

« (...) Dans le cadre de la demande de procédure de réintégration nous avons entrepris différentes démarches. Sur base de votre dossier médical et de l'analyse des possibilités éventuelles de vous réintégrer nous avons à ce jour rédigé un projet de rapport et voulons vous en informer par rapport à la conclusion repris dans celui-ci.

Si vous le souhaitez nous pouvons avoir un entretien concernant le contenu du projet de rapport. Si vous ne souhaitez pas venir sur place ou sans nouvelles de votre part je finaliserai le rapport et vous l'enverrai, ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail, par courrier recommandé (...) »

Toujours le 27.1.2021, M.M a répondu aussitôt à Madame R. en lui faisant part de tout son mécontentement²³ :

« (...) A ce jour, dans tous votre travail de réintégration, rien n'est entrepris pour me réintégrer concrètement.

Au départ, votre prédécesseur avait émis différentes pistes (fonction administratives, d'archivage, de conduite automobile en mode automatique, etc.) qui n'ont pas été poursuivis par la seule décision du gestionnaire du dossier.

Ensuite, 6 mois après les recommandations du médecin, qui estimait qu'une réintégration était possible moyennant des mesures pour garantir une reprise du travail, vous reprenez la gestion de mon dossier en me disant que si le dossier avait pris du retard c'était à cause du Covid-19, seulement le rapport médical datait du 20.1.20 et que les mesures concernant le virus ont débuté le 19.03.20. Entre ces 2 dates, rien n'avait été entrepris.

Aujourd'hui, vous me proposez d'avoir un entretien sur le contenu de votre projet, mais vous ne m'envoyez pas une copie pour que je puisse prendre connaissance du contenu et alimenter notre discussion.

Laissez moi vous dire comme je suis déçu de la gestion globale de mon dossier. Pour pouvoir m'entretenir sur votre projet, et s'il a été établi de manière sincère, merci de m'envoyer une copie par mail. (...) »

Le 28.1.2021, Madame R. a alors fait cette mise au point²⁴ :

« (...) Il est incorrect que "le seul gestionnaire du dossier" ait décidé de ne pas poursuivre les différentes pistes. Les pistes auxquelles vous faites référence n'ont nullement été mentionnées dans un cadre officiel. Mon prédécesseur dans le suivi de votre dossier, W. V., m'a informé qu'il a parlé de l'analyse d'une réintégration éventuelle dans le service et dans la fonction pour laquelle vous avez été embauché. Il a seulement mentionné que si celle-ci ne pouvait être réalisée qu'il n'était pas à exclure qu'on étudie la possibilité de vous réintégrer dans un autre département/fonction.

Actuellement nous n'avons pas de poste vacant dans ce domaine qui puisse correspondre à vos compétences.

Quant à la recommandation du médecin (du 20/02/2020 et non du 20/01), oui, il estimait d'un point de vue strictement médical qu'une réintégration était possible mais moyennant la prise en compte de pas moins de 5 restrictions médicales combinées !

C'est dire qu'une solution ne se trouve pas en un claquement de doigts.

²¹ Pièces 20 et 21- dossier M.M

²² Pièce 22 - dossier M.M

²³ Pièce 23 - dossier M.M

²⁴ Pièce 24 - dossier M.M

Les mesures Covid ont fortement impacté la production et donc les postes disponibles au sein de l'entreprise. Il y a eu un recours massif au chômage temporaire. Donc oui, cela a eu et a encore un impact considérable sur les postes disponibles.

Le but de notre entretien est précisément, comme le prévoit la réglementation, de discuter du contenu de rapport afin d'établir une version finale. Nous n'allions donc pas vous communiquer un document qui est à l'état provisoire et qui doit précisément être discuté avec vous et le médecin du travail.

Merci dès lors de me faire part de vos disponibilités pour un entretien en ce sens. (...) »

Le 28.1.2021, M.M a écrit à Madame R. ²⁵ :

« (...) Lors de mon entretien avec monsieur V. , le 30/01/2020, il a été avancé les perspectives dont je vous ai parlé dans mon mail précédent (...), votre travail est d'étudier toutes les pistes, effectivement, même celles qui ont été énumérés précédemment moyennant une période d'adaptation et de formation de réorientation, ce qui reste à prévoir (...)

Sachez qu'effectivement, je suis disposé à m'entretenir avec vous pour discuter de votre projet dont je l'espère prévoit de réelles perspectives de réintégration.

Je vous contacterai par téléphone, ce vendredi 29/01/2021 dans la matinée pour pouvoir nous fixer sur la date d'entretien pour un dialogue dont je l'espère pourra être constructif, sans toutes fois remettre la faute sur les seules épaules du Virus, qui certes touche tout le monde mais qui n'efface pas, d'un coup de baguette magique, la mémoire des dispositifs d'une société, surtout une société comme [la SA]. (...) »

Une réunion entre M.M et Madame R. s'est finalement tenue le 3.2.2021. Aucun compte-rendu ou procès-verbal n'en a été dressé. La SA affirme que M.M « a adopté une attitude résolument figée et peu ouverte à toute tentative de discussion ou de concertation »²⁶. Quant à M.M, il réplique qu'il ne peut lui être raisonnablement reproché « une attitude peu ouverte à toute tentative de concertation alors que celle-ci n'a jamais eu lieu »²⁷.

Les choses se sont alors rapidement détériorées.

Le jour-même de l'entretien, le 3.2.2021, M.M a envoyé un courriel à Monsieur T. afin de manifester son mécontentement²⁸ :

« (...) Finalement, le gestionnaire en charge de ma réintégration, m'a signalé, seulement aujourd'hui, que malgré tout son effort et ce sans même m'avertir une fois dans ce dossier qu'elle était arrivée à la conclusion personnelle qu'une réintégration n'était pas possible, ce que je refuse de croire.

En effet, elle m'a fait savoir que son travail pour ma réintégration n'a pas été évident. D'une part elle s'est confronté à la difficulté de pouvoir imposer quoi que ce soit aux chefs des différents départements, que les postes vacants sont de moins en moins présents, que la production n'est pas très active à cause du virus, qui-SA] était dans une situation financière délicate et que visiblement toutes ses décisions ont été prises sans mon consentement puisque dans ce dossier je n'ai été averti de rien. Donc de ce fait elle avait établi un projet de rapport qu'elle m'a présenté en ce sens lors de mon entretien d'aujourd'hui, pour me signaler que ma réintégration n'était pas possible actuellement. Et mon seul espoir d'être réintégré était d'attendre que le virus disparaisse, et que la production reprenne a plein régime.

Seulement toutes ces données n'ont aucune valeur déterminante (...) il ne fallait sûrement pas attendre qu'une place soit vacante pour réintégré une personne. De plus, j'ai fait remarquer à plus d'une reprise que la date finale d'envoi du rapport dans ce dossier a été dépassée. (...)

Il est évident que si [la SA] maintient sa position, je serais dans l'obligation de déposer une plainte dans le délai qui me sera imparti, à savoir dès réception du rapport envoyé par recommandé (...) »

²⁵ Pièce 25 — dossier M.M

²⁶ Conclusions de synthèse SA, p. 4

²⁷ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p.9

²⁸ Pièce 6 — dossier SA

Le 4.2.2021, Monsieur T. a répondu à M.M en défendant la position de la SA en ces termes²⁹ :

« (...) J'ai bien pris connaissance des points que vous avez mentionnés, tant oralement lors d'un entretien du 02/02/2021 avec Madame R. que dans votre mail. Je me dois malheureusement de vous confirmer les conclusions établies par Madame R. , (...) en quoi nous estimons actuellement impossible d'entamer un trajet de réintégration sur base des différentes restrictions médicales établies par le médecin du travail, au vu des postes disponibles dans l'entreprise (...) »

Le 9.2.2021, alors que la SA n'avait pas encore rendu son rapport final, le Docteur P. , médecin inspecteur social, a informé la SA du fait que M.M avait saisi la Direction régionale de Bruxelles du Contrôle du Bien-être au Travail d'une demande de clarification relative au déroulement de son trajet de réintégration³⁰.

Le 10.2.2021, Madame R. a répondu que la discussion avec M.M avait été difficile, qu'il refusait de prendre en compte le contexte économique, qu'il n'était pas la seule personne à devoir être réintégrée, que la SA avait également l'obligation de maintenir au travail des travailleurs âgés (CCT n°104) dans un environnement où une majorité de postes de travail sont considérés comme des métiers lourds, que M.M était au courant que le rapport finalisé devait encore lui être transmis et qu'elle s'était basée, en toute bonne foi, sur la date du 20.2.2020 mentionnée sur le formulaire d'évaluation du médecin du travail³¹.

Par courrier recommandé du 11.2.2021, la SA a finalement transmis à M.M le rapport expliquant en quoi il était impossible d'établir un plan de réintégration. Le rapport final était précédé de la lettre d'accompagnement suivante³² :

« (...) Nous vous adressons cette lettre d'accompagnement afin de répondre aux nombreuses remarques - voire attaques - que vous avez lancées à l'encontre de nos collaborateurs ayant eu à traiter votre dossier et, notamment, la remise en cause de leur professionnalisme à ce niveau. Sans plus nous attacher à une ou certaines personnes en particulier à ce niveau (vu qu'il s'agit d'une gestion de dossier telle qu'elle devait normalement se faire), vous reprochez à [la SA] de ne pas avoir fait le nécessaire pour vous réintégrer.

Vous semblez nous reprocher un manque de concertation à ce niveau.

Nous voudrions souligner à quel point une concertation nécessite la participation et la volonté des deux parties. Nous constatons de notre côté votre refus complet de prendre en compte le moindre argument que nous avançons notamment la réalité économique du moment qui est la conséquence de la situation sanitaire et des mesures Covid, dont on ne peut remettre en question le caractère tout à fait exceptionnel. On ne peut non plus contester la période économiquement très pénible au niveau mondial, qui affecte bien sûr aussi le groupe (...) dans son ensemble et, en ce qui nous concerne, [la SA] en particulier.

Mais à vous lire et à vous entendre, cette réalité n'existe pas et ne pourrait justifier qu'il y a moins de postes disponibles en ce moment dans notre entreprise. Pourtant, un suivi des actualités en général, des contacts avec n'importe quel collègue, le suivi de notre App My A. devraient suffire à saisir la réalité critique du moment. Le chômage temporaire, la baisse des commandes et de la production, le travail de tous les jours des partenaires sociaux au sein [de la SA] dans le but de maintenir autant que possible l'emploi, tous ces éléments vous semblent inconnus.

La seule chose qui vous paraît relever de l'évidence, c'est que "votre dossier est mal géré et qu'il est évidemment facile de vous réintégrer tellement le nombre de postes au sein [de la SA] est important".

La réalité est tout autre.

Lors de l'entretien que nous avons eu avec vous au mois de juillet, vous n'avez pas apporté d'éléments ou de desiderata particuliers dans le cadre de votre réintégration. Votre dossier a été repris par une autre collaboratrice que la personne initialement en charge de votre dossier, qui ne pouvait plus s'en charger pour des raisons personnelles. Déjà vous nous adressez un mail en parlant de 'plainte'.

²⁹ Pièce 6 - dossier SA

³⁰ Pièce 7 - dossier SA

³¹ Pièce 7 - dossier SA

³² Pièce 8 - dossier SA

Lorsque nous avons voulu vous revoir en ce début d'année afin de nous concerter quant au rapport final à établir, toute discussion s'est vite avérée impossible vu votre prise de position résolument figée et peu ouverte à toute tentative de discussion ou de concertation. Vous évoquiez là aussi une plainte, avant même l'entretien de concertation ou la remise du rapport.

L'entretien en question fut du même ordre.

Comme vous l'aviez promis, vous avez déposé une plainte avant même la remise du rapport, laissant apparemment penser à l'Inspection du bien-être que ce rapport n'avait jamais été remis.

S'il vous est évidemment loisible de défendre vos droits, nous souhaitons vous rappeler qu'un nécessaire respect mutuel est prévu dans le cadre du contrat de travail. Ce respect nous semble peu compatible avec votre attitude fermée à toute discussion et avec le fait d'introduire une plainte à notre rencontre avant même de nous laisser le temps nécessaire de remplir nos obligations.

Malgré ceci, nous gardons la même optique, à savoir de réévaluer les possibilités de réintégration dans une autre fonction une fois que la situation économique et l'effectif du personnel [de la SA] auront été stabilisés. Nous espérons que d'ici là, les esprits seront plus sereins pour une discussion constructive. (...)

Le rapport de réintégration était lui-même rédigé comme suit :

« (...)

Rapport de motivation

Il est techniquement ou objectivement impossible d'établir un plan de réintégration, ou cela ne peut être exigé pour la ou les raison(s) suivante(s) :

Suite à la visite de M.M chez le médecin du travail en date du 20/02/2020 (date contestée par M.M d'abord par mail du 27/01/2021; il apparait d'échanges de mails fournis par M.M que la date reprise dans le rapport du médecin de travail s'avère effectivement incorrect...d'un mois; la procédure est à ce stade poursuivie en se basant sur la date initialement considérée, à savoir le 20/02/2020, l'employeur ayant agi de bonne foi et n'ayant plus moyen de respecter les échéances sur base du 20/01/2020) et du rapport rédigé par celui-ci le même jour, le médecin du travail a conclu que l'intéressé est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur (le cas échéant avec une adaptation du poste de travail) moyennant les recommandations suivantes :

- Pas de manipulations répétitives de charges lourdes
- Pas constamment debout/marchant
- Ok pour travail assis
- Au début avec mi-temps médical
- Pas de travail au-dessus de la tête

Après analyse approfondie, l'employeur constate qu'il ne lui est techniquement pas possible d'adapter le poste de travail pour lequel M.M a été embauché, en tenant compte de ses restrictions médicales reprises dans le rapport médical (point 1 ci-dessous). En outre, un autre travail n'a pas pu être trouvé au sein de l'entreprise correspondant aux restrictions de M.M (point 2 ci-dessous).

1) Poste adapté

Les restrictions médicales de l'intéressé ne permettent pas d'adapter techniquement le poste de travail afin de le rendre compatible avec ses aptitudes. Le service dans lequel M.M est inscrit est responsable pour la qualité et la mesure géométrique des voitures. La tôle (acier et aluminium) ainsi que les pièces de la carrosserie (portes, soubassements, cadres de paroi latérale et carrosseries complètes) sont mesurées dans des installations de mesure géométrique plusieurs fois par jour.

Concernant les recommandations du médecin du travail il faut tenir compte des restrictions médicales suivantes :

a) Pas de manipulations répétitives de charges lourdes : précisé dans le formulaire d'évaluation de santé du 01/07/2020 comme "ne pas soulever, tenir ou déplacer des charges lourdes".

Le processus de travail est le suivant :

1. Le composant (p.e. la carrosse) est apporté dans la salle de mesure
2. La carrosse doit être placé manuellement dans l'installation de mesure. Le poids d'un carrosse sans pièces de fixation est d'environ 600kg. Celui-ci est placé sur une structure métallique avec petites roues, dont la mise en mouvement demande une grande force (épaules, dos, cuisses, genoux), incompatible avec la restriction imposant "pas de manipulations répétitives de charges lourdes" (précisé dans l'évaluation du 01/07/2020 notamment par l'impossibilité de "déplacer des charges lourdes")
3. La carrosse est attaché à la structure de mesure (manuellement sur plusieurs points de pression)
4. Les attaches sont fixées à la tôle.
5. Après la prise de mesure tous les étapes précédentes sont répétées dans l'ordre inverse.

b) Pas de travail au-dessus de la tête :

Journalièrement, notamment pour fixer le carrosse à la structure de mesure.

Hebdomadairement dépoussiérer et/ou nettoyer les pièces/installations de mesure.

c) Pas constamment debout / marchant : allers-retours vers le département de tôlerie journaliers (10 min à pieds) ; le travail sur les pièces et installations, c'est toujours debout et il faut régulièrement monter un petit escalier vers les installations ; seuls les temps de mesure peuvent se passer assis.

d) Pas de position penchée : la mise en place des carrosses et la préparation impliquent la position penchée.

2) Autre travail

Après avoir fait le constat qu'une réintégration dans le poste/département initial de l'intéressé n'est pas possible car les restrictions ne permettent pas d'adapter techniquement le poste de travail, nous avons effectué une recherche auprès d'autres départements [de la SA] afin d'analyser s'il y avait possibilité de trouver un autre poste dans l'entreprise qui serait compatible avec les restrictions médicales de M.M.

Sur base de l'analyse des aspects ergonomiques de tous les postes en production (méthodique APSA light), l'employeur doit conclure qu'il ne peut pas offrir un poste d'opérateur dans un autre département. Celui-ci exigeant un travail physique qui est incompatible avec toutes les restrictions de M.M stipulé dans le rapport du médecin du travail, essentiellement la recommandation d'un travail assis (et en outre sans travail au-dessus de la tête).

En outre les mesures Covid ont fortement impacté la production et il y a eu recours massif au chômage temporaire, cela a eu et a encore un impact considérable sur le nombre et le type de postes disponibles.

3) Conclusion

En conclusion, l'employeur est actuellement dans l'impossibilité de fournir un poste adapté ou un autre poste à M.M au sein d'ISA], qui soit compatible avec ses restrictions médicales.

Nous avons communiqué un premier projet de ce rapport à M.M lors de sa visite dans nos bureaux le 03/02/2021. Il a exprimé son mécontentement concernant la gestion de son dossier et refuse de croire qu'une réintégration n'est actuellement pas possible.

Nous proposons de réévaluer les possibilités de réintégration une fois que les mesures Covid ne seront plus d'application et que la situation économique sera stabilisée au sein [de la SA] (...) »

Le 22.3.2021, M.M a adressé le courriel suivant à Monsieur T. ³³ :

³³ Pièce 6 - dossier SA

« (...) Je trouve que ça n'a aucun sens d'attendre la fin de la pandémie pour pouvoir se fixer sur une réintégration, c'est plutôt un manque de professionnalisme.

Puisque nous avons émis notre désaccord vis à vis du plan de réintégration, j'estime qu'il serait mieux d'acter la rupture de contrat entre nos deux parties afin de me permettre de vivre plus sereinement la suite de mon parcours professionnel.

Par conséquent, je vous remercie de procéder à la rupture de contrat et m'en avisé par retour de mail (...)
»

Le 26.3.2021, M.M a adressé un rappel à Monsieur T. et ce dernier lui a téléphoné le même jour.

Par un courriel du 27.3.2021, M.M a confirmé son désaccord et présenté sa démission³⁴ :

« (...) Hier vous m'avez contacté par téléphone vers 17h25 pour comprendre la démarche de mes 2 derniers mails à savoir la rupture de notre lien professionnel. Par cette occasion, j'ai voulu mettre l'accent sur le fait que nous étions toujours en désaccord vis à vis de ma réintégration mise en attente par [la SA], je vous ai également fait savoir que votre travail de me réintégrer ne s'est porté que sur la production et aurait pu se porter sur un travail administratif, ce à quoi vous avez répondu que j'étais ouvrier, et ce dont je ne vois vraiment pas le rapport (...)

(...) Après avoir pris des dispositions vous avez proposé de me faire signer une convention pour clôturer notre collaboration (et au passage vos manquements concernant ma réintégration).

(...) il ne sert à rien de me préparer une convention pour me mettre à votre niveau puisque je reste en désaccord. Et par conséquent, veuillez trouver ma lettre de démission en annexe, lettre que je vous envoie également en recommandé (...) »

Une lettre recommandée de démission a effectivement été envoyée à la SA le 27.3.2021. La démission était assortie d'un préavis de 6 semaines prenant cours le 5.4.2021³⁵.

Le contrat a pris fin le 16.5.2021.

Par une requête du 5.1.2022, M.M a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement du 26.6.2023, le tribunal a fait partiellement droit à la demande de M.M.

Par requête du 20.9.2023, M.M a interjeté appel de ce jugement.

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire :

M.M demandait au tribunal de condamner la SA au paiement des sommes suivantes :

- un montant provisionnel de 18.442,30 € (soit 18,6663 € x 38 heures x 13/3 x 6 mois), à titre d'indemnité de discrimination sur la base du handicap en vertu de la loi du 10.5.2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant provisionnel de 10.000 €, à titre de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono, en réparation du préjudice subi du fait des manquements commis par la SA à ses obligations en vertu de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être au travail et de ses arrêtés d'exécution (Code du

³⁴ Pièce 6 - dossier SA

³⁵ Pièce 9 - dossier SA

- bien-être au travail), à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
- un montant provisionnel de 1 € pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
 - les entiers frais et dépens de l'instance, étant l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022, Ci, liquidée provisionnellement à 2.800 € (montant de base), à majorer des intérêts, et le remboursement de la contribution au Fonds de l'aide juridique de deuxième ligne.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et très partiellement fondée ;

Condamne [la SA] à payer à M. M 1 € symbolique à titre de dommage moral ;

Dit la demande non fondée pour le surplus ;

Compense les dépens. (...) »

4. Les demandes en appel

4.1. M.M demande à la cour de dire l'appel principal recevable et fondé et, ce faisant :

- réformer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré l'ensemble de ses demandes recevables, mais très partiellement fondées ;
- dire ses demandes originaires recevables et fondées, et, en conséquence, condamner la SA au paiement des sommes suivantes :
 - o un montant provisionnel de 18.442,30 € (soit 18,6663 € x 38 heures x 13/3 x 6 mois), à titre d'indemnité de discrimination sur la base du handicap en vertu de la loi du 10.5.2007 prohibant certaines formes de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
 - o un montant provisionnel de 10.000 €, à titre de dommages et intérêts fixés ex aequo et bono en réparation du préjudice subi du fait des manquements commis par la SA à ses obligations en vertu de la loi du 4.8.1996 relative au bien-être au travail et de ses arrêtés d'exécution (Code du bien-être au travail), à majorer des intérêts au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;
 - o un montant provisionnel de 1 € pour toute somme qui lui resterait due en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;
 - o les entiers frais et dépens des deux instances, étant l'indemnité de procédure liquidée au montant de base de 3.000 € prévue à l'article 1022, O, et le remboursement de la contribution au Fonds de l'aide juridique de deuxième ligne.

Sur interpellation de la cour à l'audience, M.M a toutefois apporté les deux précisions suivantes :

- toutes ses demandes sont des demandes à titre définitif ;
- la demande tendant à l'octroi d'un euro provisionnel pour toute somme qui resterait due est devenue sans objet.

4.2. La SA demande à la cour de :

- à titre principal :

- o confirmer le jugement a quo en ce qu'il a constaté que les demandes de M.M étaient non fondées ;
- o réformer le jugement a quo en ce qu'il a condamné la SA au paiement de 1€ symbolique à titre de dommage moral (appel incident) ;
- o déclarer l'ensemble des demandes de M.M, si recevables, non fondées et l'en débouter intégralement ;
- o condamner M.M au paiement des frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixées à leur montant de base (3.000 € par instance) ;
- à titre subsidiaire :
 - o limiter l'indemnité forfaitaire pour discrimination sur la base du handicap à 3 mois de rémunération ;
 - o limiter les dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait des manquements commis par la SA à ses obligations en vertu du Code du bien-être au travail à 1€ symbolique ;
 - o compenser les dépens.

5. Sur la recevabilité

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux le 20.9.2023, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel principal est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité pour discrimination sur la base du handicap ou du refus d'aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée

6.1.1. Discrimination : textes,, principes, régime probatoire et indemnisation

6.1.1.1. Textes et principes

La loi du 10.5.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination³⁶ transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil de l'Union européenne du 27.11.2000³⁷ et s'applique, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions³⁸, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail³⁹, ce qui inclut les conditions d'accès à l'emploi, les

³⁶ Ci-après « loi du 10.5.2007

³⁷ v. article 1er de la loi du 10.5.2007

³⁸ La cour note à cet endroit que l'ordonnance du 4.9.2008 du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi n'a pas vocation à s'appliquer à la présente cause. Cette ordonnance n'assure la transposition des directives qu'en ce qui concerne « l'emploi » au sens de l'article 6, §1er, IX, de la loi spéciale du 8.8.1980 de réformes institutionnelles (V. articles 2 et 4, 9°, de l'ordonnance du 4.9.2008). Les travaux préparatoires précisent à ce propos que le cadre mis en place concernera plus particulièrement « les organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs (ACTIRIS, agences d'intérim, bureaux de placement, chasseurs de tête, etc.) et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle (missions locales / lokale werkwinkels, entreprises d'insertion (EI) et initiatives locales de développement de l'emploi (ILDE) en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle (article 5) » et que bien « évidemment tout ce qui relève des relations de travail proprement dites et du droit du travail restera soumis à la législation antidiscriminatoire fédérale » (Doc. parl., Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, sess. 2007-2008, n°A-402/2, pp. 7-8

³⁹ v. article 5, §1er, 5°, de la loi du 10.5.2007

conditions de travail et de rémunération et les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail⁴⁰.

La liste des critères protégés⁴¹ comprend le critère du handicap.

La loi du 10.5.2007 interdit toute forme de discrimination, directe ou indirecte⁴². Les discriminations directes et indirectes sont elles-mêmes fonction de distinctions directes ou indirectes.

Selon l'article 4, 7°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination directe s'entend de la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La distinction directe est définie par l'article 4, 6°, comme étant « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »⁴³.

Pour qu'il y ait distinction et donc discrimination directe, il faut ainsi la réunion de trois éléments⁴⁴

- une différence de traitement (un traitement moins favorable) ;
- entre des personnes se trouvant dans une situation comparable ;
- un lien causal entre le traitement incriminé et le critère protégé.

Appliqué au critère protégé du handicap dans le domaine des relations de travail, cela signifie que, « lorsqu'un employeur traite un travailleur de manière moins favorable qu'un autre de ses travailleurs ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et qu'il s'avère, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes de l'espèce, que ce traitement défavorable est opéré sur la base du handicap de ce premier travailleur, en ce qu'il repose sur un critère indissociablement lié à ce handicap, un tel traitement est contraire à l'interdiction de discrimination directe »⁴⁵.

Le lien causal entre le critère protégé et le traitement défavorable peut n'être que partiel, de sorte qu'une discrimination est susceptible d'être identifiée quand bien même le traitement défavorable est en lien causal à la fois avec un critère protégé et d'autres motifs⁴⁶.

Bien qu'établie, une distinction directe peut ne pas être constitutive de discrimination directe fondée sur le critère protégé, lorsqu'elle est justifiée sur la base d'une des dispositions du titre II de la loi du 10.5.2007, intitulé « Justification des distinctions », dont l'article 7 qui 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 ».

Toutefois, dans le domaine des relations de travail et en application de l'article 8, §1er, de la loi du 10.5.2007, une distinction directe fondée sur le handicap ne peut être justifiée que par des « exigences

⁴⁰ v. article 5, §2, de la loi du 10.5.2007

⁴¹ Dans sa version applicable à l'espèce et donc avant la modification des articles 3 et 4, 4°, de la loi du 10.5.2007 par la loi du 20.7.2022 (M.B., 17.10.2022)

⁴² v. article 14 de la loi du 10.5.2007

⁴³ C'est la cour qui souligne

⁴⁴ v. Doc. part., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40 ; v. aussi C. BAYART et C. DIETEREN, « Recente rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de ras- en kaderrichtlijn », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination — Actuele topics discriminatierecht, die Keure, la Charte, 2010, p.54, n°46

⁴⁵ CJUE, 26.1.2021, affaire C-16/19, Szpital Kliniczny im. dra J. Babitiskiego Samodzielny Publiczny Zaktad Opieki Zdrowotnej w Krakowie, point 48, curia.europa.eu

⁴⁶ CT Bruxelles, 4e ch., 10.9.2019, R.G. n°2018/AB/23, J.T.T., 2019, p. 482

professionnelles essentielles et déterminantes », ce qui suppose la réunion de deux conditions selon l'article 8, §2, à savoir que :

- une caractéristique déterminée liée 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 ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et elle est proportionnée par rapport à cet objectif.

Selon l'article 4, 9°, de la loi du 10.5.2007, la discrimination indirecte s'entend de la distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II intitulé « Justification des distinctions ».

La « distinction indirecte » est définie comme « la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés »⁴⁷.

Aux termes de l'article 9 de la loi du 10.5.2007, toute « distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place. »

6.1.1.2. Le critère protégé du handicap

Ni la directive 2000/78/CE ni la loi du 10.5.2007 ne définissent le « handicap ».

S'appuyant sur la ratification par l'Union de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, la Cour de justice de l'Union européenne considère que le « handicap », au sens de la directive 2000/78/CE, doit s'entendre comme visant « 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 »⁴⁸.

La notion de « handicap » ne requiert pas une impossibilité d'exercer une activité professionnelle déterminée, une simple gêne peut suffire⁴⁹.

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation qui devrait être envisagé distinctement. Ce critère est en effet intégré dans la définition, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs⁵⁰.

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de préciser la notion de « limitation durable » comme suit^{51 52} :

⁴⁷ y. article 4, 8°, de la loi du 10.5.2007

⁴⁸ CJUE, 18.12.2014, affaire C-354/13, Fag og Arbejde, point 53, <http://curia.europa.eu>; CJUE, 11.4.2013, affaire C 335/11 et C 337/11, Jette Ring et Skouboe, points 38 à 47, <http://curia.europa.eu>

⁴⁹ CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 43, <http://curia.europa.eu>

⁵⁰ CT Bruxelles, 2e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 24

⁵¹ CJUE, 1.12.2016, affaire C-395/15, Daouidi, points 51 à 57, <http://curia.europa.eu> - c'est la cour qui souligne

⁵² DUE, 18.1.2018, affaire C-270/16, Conejero, point 28, <http://curia.europa.eu> ; DUE, 9.3.2017, affaire C-406/15, Milkova, point 36, <http://curia.europa.eu>

« 51 (...), la notion de limitation "durable" de la capacité de la personne, au sens de la notion du "handicap" visée par la directive 2000/78, doit donc faire l'objet d'une interprétation autonome et uniforme.

53 Par ailleurs, le caractère "durable" de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité, en tant que tel, de la personne concernée à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire à l'encontre de celle-ci est adopté (voir, en ce sens, arrêt du 11 juillet 2006, Chacén Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 29).

54 S'agissant de la notion de caractère "durable" d'une limitation dans le contexte de l'article 1^{er} de la directive 2000/78 et de l'objectif poursuivi par cette directive, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, l'importance accordée par le législateur de l'Union 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 (voir arrêt du 11 juillet 2006, Chacén Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, point 45).

55 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la limitation de la capacité de la personne concernée possède ou non un caractère "durable", une telle appréciation étant avant tout de nature factuelle.

56 Parmi les indices permettant de considérer qu'une limitation est "durable", figure notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou, (...), le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant le rétablissement de ladite personne.

57 Dans le cadre de la vérification du caractère "durable" de la limitation de la capacité de la personne concernée, la juridiction de renvoi doit se fonder sur l'ensemble des éléments objectifs dont elle dispose, en particulier sur des documents et des certificats relatifs à l'état de cette personne, établis sur la base des connaissances et des données médicales et scientifiques actuelles. »

Encore que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée soit constitutif en lui-même d'une discrimination prohibée en application de l'article 14, de la loi du 10.5.2007 (y. ci-dessous), l'invocation d'une exigence essentielle et déterminante comme cause de justification d'une distinction directe fondée sur le handicap en application de l'article 8, §2, de la loi du 10.5.2007, pourrait aussi bien être appréciée au niveau de la condition de proportionnalité en prenant en compte l'obligation pour l'employeur de mettre en place de tels aménagements.

6.1.1.3. La discrimination spécifique déduite du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée

Sur la base de l'article 14 de la loi du 10.5.2007, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée est traité comme une forme spécifique de discrimination prohibée.

L'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables prend sa source dans l'article 5 de la directive 2000/78/CE qui dispose que :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur 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 menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées. »

« L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutive, par elle-même, de discrimination que pour autant qu'elle puisse être qualifiée de refus, ce qui suppose qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière n'est requise pour l'énoncé de cette demande »⁵³.

En écho à l'article 5 précité de la directive, l'article 4, 12°, de la loi du 10.5.2007, définit les « aménagements raisonnables » comme étant des « 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 ». La disposition ajoute que la « 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 ».

L'adaptation ou la modification de la fonction du travailleur pourrait constituer un aménagement raisonnable au sens de la loi⁵⁴. L'aménagement raisonnable pourrait tout aussi bien consister en l'offre d'un autre poste de travail dans une fonction différente⁵⁵. Cela étant, « la possibilité d'affecter une personne handicapée à un autre poste de travail n'existe qu'en présence d'au moins un poste vacant que le travailleur concerné est susceptible d'occuper »⁵⁶.

Selon le considérant 17 de la directive 2000/78/CE, celle-ci « n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

La Cour de justice de l'Union européenne souligne en outre que, ainsi que l'énoncent les considérants 20 et 21 de la directive 2000/78, « l'employeur doit prendre les mesures appropriées, c'est-à-dire 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, sans imposer à l'employeur une charge disproportionnée, en tenant compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide »⁵⁷.

6.1.1.4. La charge de la preuve

L'article 28, § 1er, de la loi du 10.5.2007 aménage la charge de la preuve en ces termes⁵⁸ :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts 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 ».

⁵³ CT Bruxelles, 6e ch., 23.10.2017, R.G. n°2015/AB/934, J.T.T., 2018, pp. 92-93, qui cite à cet endroit J.-F. NEVEN, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? », M. DAVAGLE (coord.), in *Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes*, Limai, Anthemis, 2013, pp. 48 et 56

⁵⁴ CT Bruxelles, 6e ch., 23.10.2017, R.G. n°2015/AB/934, J.T.T., 2018, p. 92

⁵⁵ V. en ce sens : CT Bruxelles, 2e ch., 18.1.2018, R.G. n°2016/AB/991, p. 27, qui juge que l'employeur satisfait à son obligation d'accorder des aménagements raisonnables en proposant à une institutrice de maternelle un poste de secrétaire dans une autre école

⁵⁶ CJUE, 10.2.2022, affaire C-485/20, XXXX c. HR Rail SA, point 48, curia.europa.eu

⁵⁷ CJUE, 11.9.2019, affaire C-397/18, DW contre Nobel Plastiques Ibérica SA, point 65, curia.europa.eu

⁵⁸ Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023 - c'est la cour qui souligne

S'agissant de la discrimination directe, l'article 28, §2, précise que par « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1°. les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2°. les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. »

L'article 28, §3, ajoute que, par « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

Plutôt qu'un véritable renversement de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10.5.2007 instaure un mécanisme de « partage de la charge de la preuve »⁵⁹. Il n'y a rien d'automatique et la victime doit préalablement établir les faits qui permettraient de présumer *prima facie* l'existence d'une discrimination. Autrement dit, elle ne peut se contenter d'alléguer l'existence d'une discrimination, mais doit apporter suffisamment d'éléments qui la révèlent. Ce n'est que si elle parvient à faire constater l'apparence d'une discrimination que le basculement ou le glissement interviendra et que le défendeur devra prouver qu'en dépit de cette apparence aucune attitude discriminatoire ne peut lui être imputée⁶⁰. Cette apparence qui reposera sur un faisceau d'indices ne doit pas déboucher sur une certitude, mais sur une probabilité suffisante.

Dans l'hypothèse d'un refus d'aménagement raisonnable, le mécanisme de l'article 28 ne paraît être d'aucune utilité réelle.

Par application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., ail et 2, CCiv.⁶¹, et à l'article 870, CJ⁶², la charge de la preuve repose entièrement sur celui qui réclame l'exécution d'une obligation. Chacune des parties a ainsi la charge de prouver les faits qu'elle allègue et celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit prouver les actes juridiques ou faits qui fondent sa prétention, tandis que celui qui se prétend libéré d'une obligation doit prouver de même les actes juridiques ou faits qui le démontrent. En cas de doute, celui qui a la charge de la preuve supporte le risque de la preuve et succombe au procès en application de l'article 8.4., al.4, CCiv. Conformément à l'article 8.5., CCiv., sauf lorsque la loi en dispose autrement, « la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ». N'est donc pas requise une certitude absolue, mais bien une « conviction qui exclut tout doute raisonnable »⁶³,

Cela signifie concrètement que, dès lors que le travailleur apporte la preuve d'un handicap, de ce qu'il a demandé à son employeur de mettre en place des aménagements raisonnables et du refus exprimé par l'employeur, ce dernier ne pourra se soustraire à son obligation d'indemniser le travailleur sur le fondement de l'article 18 de la loi du 10.5.2007 qu'en apportant lui-même la preuve, soit qu'il n'y a pas

⁵⁹ Doc. parl., Ch., sess. 2006-2007, n°51-2722/001, p. 34

⁶⁰ v. en ce sens quant à la nécessité d'établir une « apparence », mais à propos d'une discrimination sur la base du sexe : CJCE, 10.3.2005, affaire C-196/02, Nikoloudi, point 74, curia.europa.

⁶¹ L'article 8.4., ail et 2, CCiv., énonce : « Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention

⁶² Depuis le 1.11.2020, l'article 870, Ci, dispose que « Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue »

⁶³ Projet de loi portant insertion du Livre 8 "La preuve" dans le nouveau Code civil, Doc. parl., Ch., secs. 2018-2019, 54-3349/001, p.16

eu de véritable refus dans son chef, soit que les mesures envisagées lui occasionneraient une charge disproportionnée.

Singulièrement, lorsque la demande d'aménagements raisonnables est associée à un trajet de réintégration, la teneur des démarches effectuées en concertation avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail pourrait contribuer à l'émergence d'une telle preuve. Les termes et les étapes de cette concertation peuvent en effet constituer un moyen de s'assurer que l'employeur a joué pleinement le jeu en examinant si le profil du travailleur et les restrictions médicales émises pouvaient ou non s'accorder avec l'un ou l'autre poste de travail en son sein dont la liste exhaustive aurait été préalablement communiquée aux différents intervenants⁶⁴.

C'est qu'un lien de filiation existe entre les exigences du trajet de réintégration définies par le Code du bien-être au travail et l'interdiction de discriminer une personne handicapée par le refus de mettre en place des aménagements raisonnables. Ce lien participe d'une vision d'ensemble du législateur fédéral évoquée notamment en ces termes dans les travaux préparatoires de la loi du 20.12.2016 portant dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail (1)⁶⁵ et qui a apporté en son temps certaines modifications à la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail⁶⁶ :

« (...) L'article 2 de la loi du 27 avril 2007 portant des dispositions diverses, qui rétablit l'article 34, précédemment abrogé de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévoit provisoirement que la fin du contrat de travail pour cause de force majeure en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur, ne peut être constatée qu'après que la procédure de reclassement décrite dans cet article ait d'abord été suivie.

Cette procédure a pour objet d'examiner si le travailleur concerné peut être maintenu au travail auprès de son employeur par le biais d'une adaptation de son travail ou par l'offre d'un autre travail convenable.

L'objectif de cette mesure est double :

- d'une part, elle vise à décourager une certaine forme de fraude sociale; à savoir invoquer la fin du contrat de travail pour force majeure uniquement pour pouvoir bénéficier du droit à des allocations de chômage ;
- d'autre part, en dehors du cas de fraude, cette mesure vise à protéger les intérêts du travailleur devenu définitivement incapable d'effectuer le travail convenu, en prévoyant une procédure qui maximise ses chances de rester en service auprès du même employeur, dans son emploi ou dans un autre emploi.

La procédure de reclassement qui doit être suivie est décrite dans le texte même de l'article 34. Cette procédure comprend, entre autres, une intervention du conseiller en prévention-médecin du travail et du médecin-inspecteur social de la Direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail.

Toutefois, l'article 2 de la loi du 27 avril 2007, qui insère cet article 34 ainsi rétabli, n'est jamais entré en vigueur, notamment parce qu'à propos du projet d'arrêté d'exécution, une critique fondamentale a été formulée en ce qui concerne la procédure prévue par l'article 34. (...)

⁶⁴ V. aussi en ce sens, mais concernant l'ancien article 72 de l'arrêté royal du 28.5.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs : CT Bruxelles, 4e ch., 16.2.2022, R.G. n°2018/AB/264 ; CT Liège, sect., Namur, 13eme ch., 25.10.2011, R.G. n° 2011/AN/14, juportal, p.9. L'article 72, abrogé par l'article 2, 2°, de l'arrêté royal du 28.4.2017 (M.B., 2.6.2017), disposait que « l'employeur est tenu de continuer à occuper le travailleur qui a été déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail conformément aux recommandations de ce dernier, en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement ou objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés ». Cette disposition est désormais reprise sous l'article 1.4-70 du Code du bien-être au travail

⁶⁵ M.B., du 30.12.2016 -1ère éd

⁶⁶ Doc. part., Ch., sess. 2016-2017, n°54-2155/001, pp. 5-7 ; c'est la cour qui souligne

En effet, la question se pose de savoir dans quelle mesure la procédure de l'article 34, tel que réintroduit en 2007, est conciliable avec l'A.R. du 28 mai 2003. Afin d'éviter toute contradiction et double emploi, il serait logique que sur ce point, une seule procédure soit appliquée.

(...) ce chapitre insère un nouvel article 34 dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans ce nouvel article 34, il est prévu que le recours à la force majeure mettant fin au contrat n'est seulement possible qu'au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut pas exercer définitivement le travail convenu, prévu en vertu de la loi du 4 août 1996. Il est fait donc référence aux dispositions relatives au trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement, qui seront prochainement prévues dans une nouvelle section 6/1 de l'A.R. du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (...)

De cette manière, on crée dans la loi relative aux contrats un cadre juridique clair qui donne une sécurité juridique par rapport aux conséquences de l'incapacité de travail définitive suite à une maladie ou un accident.

En faisant le lien dans la loi relative aux contrats de travail avec la procédure de réintégration qui sera fixée en exécution de la loi sur le bien-être, on évite qu'il existe des régimes différents en matière de réintégration de travailleurs en incapacité de travail définitive (comme c'est le cas actuellement).

Il est important de relever que, de cette façon, on concrétise en même temps la jurisprudence européenne en ce qui concerne l'obligation de procéder à des "aménagement raisonnables" à l'égard des travailleurs en incapacité définitive de travail (arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 11 avril 2013, affaires jointes C-335/11 et C-337/11, Ring et Skouboe Werge). (...)

Les différentes facettes du travail confié au conseiller en prévention-médecin du travail par l'article 1.4-73, §3, du Code du bien-être au travail, lorsqu'il procède à une évaluation de réintégration traduisent aussi cette filiation entre aménagements raisonnables et trajet de réintégration. En effet, le conseiller en prévention-médecin du travail est chargé d'examiner :

- si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec « une adaptation du poste de travail »;
- les possibilités de réintégration, « sur base des capacités de travail du travailleur » ;
- en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail « en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail ».

D'aucuns en infèrent, à juste titre, que « l'évaluation de réintégration permet de conclure à l'existence d'aménagements appropriés »⁶⁷.

En somme, sur le plan de la preuve, la mise en exergue de cette correspondance autorise à considérer que « l'employeur qui mène à bien le trajet de réintégration satisfait par ricochet à son obligation d'aménagements raisonnables contenue dans la loi du 10 mai 2007 » et que, à l'inverse, « l'employeur qui commettrait un manquement en lien avec le trajet de réintégration contreviendrait également au dispositif anti-discrimination et serait passible des sanctions y attachées »⁶⁸.

6.1.1.5. L'indemnisation

L'article 18, §1er, de la loi du 10.5.2007, prévoit la possibilité pour la victime d'une discrimination d'obtenir une indemnisation de son préjudice correspondant, selon son choix, soit à une somme

⁶⁷ Sophie REMOUCHAMPS, « Refus du plan de réintégration : conditions, contrôle judiciaire et discrimination fondée sur le handicap - Quelques observations en marge de Cour Trav. Bruxelles, 6 juillet 2021 », Chr.D.S., 2023, p.71

⁶⁸ Aurélie MORTIER, « Vers une (ré)activation des personnes en incapacité de travail ? », in Actualités et innovations en droit social, Anthémis, CUP, 2018, p.167

forfaitaire, soit au dommage réellement subi par elle, auquel cas elle devra prouver l'étendue du préjudice subi.

L'indemnité forfaitaire est fixée comme suit par l'article 18, §2, de la loi du 10.5.2007⁶⁹ :

1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 €; ce montant est porté à 1300 € 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, telle 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°.

6.1.2. Trajet de réintégration — cadre légal et principes⁷⁰

Le trajet de réintégration est régi par les articles 1.4-72 à 1.4-82 du Code du bien-être au travail.

Aux termes de l'article 1.4-72, aller, du Code du bien-être au travail, le trajet de réintégration « vise à promouvoir la réintégration du travailleur qui ne peut plus exécuter le travail convenu, en donnant à ce travailleur :

- soit, temporairement, un travail adapté ou un autre travail en attendant d'exercer à nouveau son travail convenu,
- soit, définitivement, un travail adapté ou un autre travail si le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu. »

L'article 1.4-78 du Code du bien-être au travail oblige l'employeur et le travailleur à « collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration ».

Classiquement, le trajet de réintégration débute à la suite d'une demande adressée au conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans sa version en vigueur à l'époque des faits⁷¹, l'article 1.4-73 du Code du bien-être au travail énonçait à cet égard ce qui suit⁷² :

- « § 1° Le conseiller en prévention-médecin du travail démarre un trajet de réintégration à la demande :
- 1° du travailleur pendant la période de son incapacité de travail, ou du médecin traitant si le travailleur y consent;
 - 2° du médecin conseil, si celui-ci est d'avis que le travailleur entre en compte pour la réintégration en vertu de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 ;
 - 3° de l'employeur, au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l'incapacité de travail du travailleur, ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.

⁶⁹ Version applicable aux faits et antérieure à la loi du 28.6.2023

⁷⁰ Dispositions applicables au moment des faits

⁷¹ Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 —vig. 1.10.2022)

⁷² C'est la cour qui souligne

§ 2 Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit l'employeur à partir du moment où il a reçu une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 2°.

Le conseiller en prévention-médecin du travail avertit le médecin conseil à partir du moment où il reçoit une demande de réintégration, telle que visée au § 1er, 1° ou 3°.

§ 3 Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour :

- examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail ;
- examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerta éventuellement avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur.

§ 4 A l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration :

- a. il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3 ;
- b. il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3 ;
- c. le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d'effectuer chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail auprès de l'employeur, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'adaptation du poste de travail ;
- d. le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail ;
- e. il considère qu'il n'est pas opportun de démarrer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les 2 mois les possibilités de démarrer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration démarré à la demande du médecin conseil, tel que visé à l'article 1.4-73, § 1er, 2°.

Lors de l'évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail accorde une attention particulière à la progressivité des mesures qu'il propose.

§ 5 Au plus tard dans un délai de 40 jours ouvrables après réception de la demande de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail veille à ce que :

- 1°. le formulaire d'évaluation de réintégration soit transmis à l'employeur et au travailleur;
- 2°. le médecin-conseil soit tenu au courant s'il ne propose pas un travail adapté ou un autre travail, tel que visé au § 4, b), d), et e);
- 3°. le formulaire d'évaluation de réintégration soit joint au dossier de santé du travailleur. »

L'article 1.4-74 du Code du bien-être au travail du 28.4.2017 règle la procédure à suivre par l'employeur après que le conseiller en prévention-médecin du travail a pris sa décision sur l'évaluation de réintégration⁷³ :

« § ter L'employeur établit un plan de réintégration en concertation avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration :

1°. après avoir reçu l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article 1.4-73, 5 4, a);

2°. après l'expiration du délai pour introduire un recours conformément à l'article 1.4-80, ou après réception du résultat de la procédure de recours qui confirme la décision du conseiller en prévention-médecin du travail, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article 1.4-73, 5 4, c).

§ 2 Le plan de réintégration contient une ou plusieurs des mesures suivantes, de la façon la plus concrète et détaillée possible :

a. une description des adaptations raisonnables du poste de travail;

b. une description du travail adapté, notamment du volume de travail et de l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

c. une description de l'autre travail, notamment du contenu du travail que le travailleur peut effectuer, ainsi que le volume de travail et l'horaire auquel le travailleur peut être soumis, et le cas échéant, la progressivité des mesures;

d. la nature de la formation proposée en vue d'acquérir les compétences qui doivent permettre au travailleur d'effectuer un travail adapté ou un autre travail;

e. la durée de validité du plan de réintégration.

Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail remet le plan de réintégration au médecin-conseil qui prend une décision sur la reprise progressive du travail et l'incapacité de travail visées à l'article 100 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le plan de réintégration mentionne cette décision. Si nécessaire, l'employeur adapte le plan de réintégration.

§ 3 L'employeur remet le plan de réintégration au travailleur :

1°. dans un délai de maximum 55 jours ouvrables après réception de l'évaluation de réintégration lorsqu'il s'agit d'une inaptitude temporaire telle que visée à l'article 1.4-73, 5 4, a);

2°. dans un délai de maximum 12 mois après réception de l'évaluation de réintégration, lorsqu'il s'agit d'une inaptitude définitive telle que visée à l'article 1.4-73, 5 4, c).

§ 4 Un employeur qui, après la concertation visée au 5 1er, n'établit pas de plan de réintégration parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans les mêmes délais que ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. »

L'article 1.4-76, §1er, du Code du bien-être au travail du 28.4.2017, fixe la fin du trajet de réintégration selon trois cas de figure⁷⁴:

« Pour un travailleur définitivement inapte à effectuer le travail convenu, le trajet de réintégration est définitivement terminé au moment où l'employeur :

⁷³ Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 — vig. 1.10.2022) — c'est la cour qui souligne

⁷⁴ Avant sa modification par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B., 20.9.2022 - vig. 1.10.2022) - c'est la cour qui souligne

1°. a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article 1.4-73, § 4, d), et que les possibilités de recours visées à l'article 1.4-80 sont épuisées ;
2°. a remis le rapport visé à l'article 1.4-74, § 4 au conseiller en prévention- médecin du travail ;
3°. a remis au conseiller en prévention-médecin du travail le plan de réintégration avec lequel le travailleur n'est pas d'accord, tel que visé à l'article 1.4-75, § 1er, 2°. »

6.1.3. La décision du premier juge quant à l'indemnité pour discrimination

Le premier juge a rejeté la demande de M.M d'une indemnité pour discrimination pour les motifs suivants :

« (...) Conformément aux principes rappelés ci-dessus, dans un premier temps, M.M doit établir :

- qu'au moment des faits, il était porteur d'un handicap connu de son employeur;
- qu'il a fait une demande d'aménagement raisonnable ;
- et que, prima facie, [la SA] lui a opposé un refus d'aménagement raisonnable.

Tout d'abord, en ce qui concerne le handicap, le Tribunal retient que :

- M.M a été en incapacité de travail à partir du 20 mars 2019 ;
- en date du 20 janvier 2020 le médecin du travail a jugé M.M définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail moyennant des restrictions (pas de manipulations répétitives de charges lourdes, pas constamment debout/marchant, pas de travail au-dessus de la tête);
- le 1er juillet 2020, le médecin du travail a maintenu ses conclusions.

Il en résulte que M.M était bien affecté d'une limitation physique qui limitait sa pleine et effective participation à la vie professionnelle en comparaison avec les autres travailleurs et ce, durant une longue durée.

Il est donc établi que M.M souffrait d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

Ensuite, le Tribunal estime que M.M a formulé une demande d'aménagement raisonnable en sollicitant qu'il lui soit attribué un autre poste de travail.

En effet, il n'y a aucune condition de forme pour solliciter un tel aménagement et les écrits de M.M démontrent qu'il souhaitait obtenir un travail adapté.

Cette demande résulte notamment du courriel de M.M du 21 janvier 2020: "(...) si tu trouves une possibilité qui puisse correspondre aux recommandations du médecin, merci de me le faire savoir.")

Il convient donc d'examiner si M.M apporte des éléments qui laissent présumer que [la SA] aurait "refusé" de mettre en place des aménagements raisonnables au sens de la loi du 10 mai 2007.

[La SA] n'a pas établi de trajet de réintégration, ce qui peut être un indice de discrimination mais ne suffit pas, à lui seul, à entraîner la présomption requise.

Les éléments pertinents qui conduisent le Tribunal à considérer qu'il n'y a pas de présomption de discrimination sont les suivants :

- le trajet de réintégration a été activé à la demande de [la SA] le 21 octobre 2019
- le médecin du travail a remis son rapport le 20 janvier 2020;
- M.M a rencontré Monsieur V. le 30 janvier 2020 et, selon M.M, différentes piste sont été envisagées ;

- lorsque Madame R. a repris le dossier de M.M en juin 2020, elle a sollicité urgemment un nouvel examen du médecin du travail ;
- le médecin du travail a revu M.M, dont la situation n'avait pas évolué,
- le 1er juillet 2021, à la suite de cette consultation, Madame R. s'est entretenue avec M.M ;
- le 24 juillet 2020, Madame R. a écrit à M.M, qu'elle espérait pouvoir revenir vers lui avec une réponse claire par rapport à sa demande de réintégration avant la fin du mois août (vacances annuelles);
- le 23 octobre 2020, Madame R. a expliqué être désolée de ne pas avoir pu lui donner de nouvelles mais que "l'analyse et la recherche d'un poste adapté se déroulent en collaboration avec le service médical et que celui-ci est surchargé à cause de la situation COVID19" ;
- il est établi à suffisance que [la SA] était dans l'impossibilité d'adapter le poste de travail de M.M compte tenu des restrictions imposées par le médecin du travail ;
- le rapport du 11 février 2021 est motivé et cohérent;
- aucun élément du dossier ne permet de présumer que [la SA] aurait refusé de confier à M.M une autre fonction accessible et disponible :
 - l'outil APSA, qui est clair et exhaustif, démontre que très peu de fonctions sous statut d'ouvrier étaient accessibles à M.M compte tenu des restrictions posées par le médecin du travail (le fait que la pièce produite date de 2022 ne change rien aux aptitudes requises pour les différents postes listés);
 - la situation épidémiologique avait frappé le secteur automobile et impacté la production à la baisse (51 jours de chômage temporaire en 2020 soit plus de 10 semaines) ;
 - M.M, qui n'avait travaillé qu'un mois au service de [la SA], ne conteste pas le fait que [la SA] devait également réaffecter de nombreux autres travailleurs (en incapacité, âgés);
 - M.M ne conteste pas, non plus, le fait que la majorité des postes chez [la SA] sont des fonctions d'ouvrier (lourdes) et n'identifie aucune tâche administrative concrète et vacante (les postes vacants sous statut d'employé sont publiés en interne et sur l'application MyA.B.) pour laquelle il aurait eu les aptitudes requises (études, expérience, possibilité crédible de pouvoir pourvoir le poste à la satisfaction de son employeur, le cas échéant, après une formation)
- [La SA] n'a pas licencié M.M pour force majeure médicale mais lui a annoncé qu'elle entendait "réévaluer les possibilités de réintégration dans une autre fonction une fois que la situation économique et l'effectif du personnel d'A. B. auront été stabilisés" (...);

A priori, l'objectif de [la SA] semblait donc bien de réintégrer M.M.

M.M échoue à apporter la preuve de faits suffisamment graves et pertinents laissant présumer une discrimination sur base du handicap sous forme de refus d'aménagements raisonnables. (...) »

6.1.4. La décision de la cour quant à l'indemnité pour discrimination

6.1.4.1. La cour peut s'accorder avec le premier juge sur l'amorce de son raisonnement, mais pas sur les conséquences qu'il en tire et la conclusion à laquelle il aboutit.

En la cause, M.M poursuit la condamnation de la SA au paiement d'une somme de 18.442,30 €, à titre d'indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur pied de la loi du 10.5.2007, et articule cette demande autour de 4 moyens successifs⁷⁵ :

- 1^{er} moyen : il est victime d'un handicap ;
- 2^e moyen : il a sollicité des aménagements raisonnables ;
- 3^e moyen : la SA a refusé les aménagements raisonnables et est donc bien l'auteur d'une discrimination à son égard ;
- 4^e moyen : il peut donc prétendre à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération pour « discrimination sur base du handicap » prévue par la loi du 10.5.2007.

Ce que dénonce en fin de compte M.M, ce n'est pas tant une discrimination (directe ou indirecte) fondée sur le critère protégé du handicap, mais plus exactement une discrimination déduite du refus de la SA

⁷⁵ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, pp. 25-28

de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. C'est du reste ce qu'il semble signifier aussi dans ses conclusions en reproduisant les termes correspondants de l'article 14 de la loi du 10.5.2007⁷⁶. Interpellé sur cette question à l'audience, M.M l'a admis, tandis que la SA n'a élevé aucune forme de contestation.

C'est sous cet angle donc que la cour se propose d'apprécier dans les lignes qui suivent le bien-fondé de la demande.

6.1.4.2. Tout d'abord, à l'instar du tribunal, la cour considère effectivement que M.M était porteur d'un handicap au sens de la directive 2000/78/CE telle qu'interprétée par la Cour de justice de l'Union européenne et, partant, au sens de la loi du 10.5.2007, étant donné que :

- il subissait une limitation résultant d'une atteinte physique, vu qu'il avait été constaté à deux reprises par le conseiller en prévention-médecin du travail qu'il n'avait plus l'aptitude requise pour effectuer le travail convenu ;
- sa réintégration dans un poste de travail adapté ou dans un autre poste de travail était entravée par une série de restrictions médicales recensées par le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- cette atteinte était durable et le restait encore à la date de la communication du rapport final de non-intégration du 11.2.2021, dès lors que M.M était toujours en incapacité de travail à cette date et que le conseiller en prévention-médecin du travail avait lui-même jugé que son inaptitude pour le travail convenu était définitive ;
- la limitation rencontrée faisait obstacle à la pleine et effective participation de M.M à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, vu qu'il n'était plus en mesure d'assumer le travail convenu et que son inaptitude était telle que son employeur a estimé qu'un plan de réintégration n'était pas possible.

6.1.4.3. Ensuite, tout comme le premier juge, il échet de constater que M.M a bien demandé à la SA de mettre en place des aménagements raisonnables. Cette demande a été formellement exprimée pour la première fois par M.M dans sa lettre du 21.1.2020 lorsque, se référant à la décision d'inaptitude définitive prise par le conseiller en prévention-médecin du travail, il demande à la SA de lui faire savoir s'il est possible de lui trouver une autre fonction compatible avec les recommandations du médecin du travail. Puisqu'aucune forme particulière n'est requise pour formuler une telle demande, la cour note au passage que la seule volonté manifestée par M.M de participer au trajet de réintégration initié par la SA valait déjà en soi demande d'aménagements raisonnables.

6.1.4.4. Enfin, la cour constate que, le 11.2.2021, la SA a communiqué à M.M un rapport de non-réintégration qui marque la fin du trajet de réintégration et son échec. Indépendamment des justifications apportées, un tel rapport dressé dans le prolongement d'une demande d'aménagements raisonnables manifeste un refus de l'employeur d'accéder à cette demande, étant entendu que ne rien faire pour mettre en place de tels aménagements revient à les refuser.

6.1.4.5. A ce stade, par application du droit commun de la preuve et de l'article 4, 12°, de la loi du 10.7.2007, la SA ne peut plus se soustraire à son obligation d'indemniser M.M sur le fondement de l'article 18 de la loi du 10.5.2007 pour discrimination déduite du refus de mettre en place des aménagements raisonnables qu'en apportant la preuve, soit que le rapport de non-réintégration n'exprime pas comme tel un véritable refus, soit que les mesures envisagées lui occasionneraient une charge disproportionnée, ce qui serait le cas notamment si les mesures en question étaient techniquement ou objectivement impossibles à mettre en place.

La SA ne rapporte pas cette preuve.

⁷⁶ V. conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p.28, n°58

6.1.4.6. Certes, la SA s'emploie dans ses conclusions à tenter de démontrer qu'elle n'a pas refusé de mettre en place des aménagements raisonnables à l'égard de M.M et qu'elle n'a donc commis aucune discrimination à son encontre, mais aucune des considérations développées n'est à cet égard pertinente⁷⁷.

La SA soutient ainsi que l'employeur qui a mené à bien le trajet de réintégration du travailleur a, par la même occasion, rempli ses obligations d'aménagements raisonnables envers ce dernier et tel est le cas en l'espèce, vu qu'elle a mené à bien le trajet de réintégration de M.M en concluant, « après concertation avec M.M et le conseiller en prévention-médecin du travail, qu'il était techniquement et objectivement impossible, au moment de la rédaction de son rapport, de réintégrer M.M à un travail adapté ou à un autre travail en son sein, répondant aux conditions médicales cumulatives émises par le conseiller en prévention-médecin du travail⁷⁸.

Cette référence à une « concertation » est cependant peu heureuse, vu qu'elle n'a précisément pas eu lieu en l'espèce.

L'article 1.4-74 du Code du bien-être au travail qui règle la procédure à suivre pour mener à bien le trajet de réintégration impose à l'employeur :

- soit d'établir un plan de réintégration « en concertation » avec le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, d'autres personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration (§1er) ;
- soit de justifier dans un rapport pour quelles raisons il n'établit pas de plan de réintégration, mais seulement « après la concertation » requise pour établir un plan de réintégration (§ 4).

Le terme « concertation » n'est pas défini dans le Code du bien-être au travail.

Dans le langage courant, se concerter, c'est « s'accorder, se consulter pour mettre au point un projet commun »⁷⁹, c'est « s'entendre pour agir de concert »⁸⁰, c'est « chercher une entente en vue de l'exécution d'un projet commun »⁸¹.

Au vu de l'objectif rappelé par l'article 1.4-72, al 1^{er}, (« promouvoir la réintégration du travailleur »), de l'obligation faite à l'employeur et au travailleur de « collaborer au bon déroulement du trajet de réintégration afin de promouvoir les possibilités de réussite de la réintégration » (article 1.4-78) et de la nécessité d'assurer la pleine effectivité de cette procédure, la concertation a vocation à servir de moteur au trajet de réintégration, si bien que la cour ne peut imaginer que le terme « concertation » reçoive ici une acception moins soutenue que dans le langage courant.

Adossée également au principe d'exécution de bonne foi des conventions tiré de l'article 1134, al.3, anc. CCiv., désormais repris par l'article 5.73, CCiv., l'obligation de concertation qui s'impose aux parties engagées dans le trajet de réintégration suppose que leurs actions respectives soient loyales et résolument dédiées à l'objectif de la réintégration. Dans cet élan, nul ne peut se contenter d'un semblant de concertation et tout doit favoriser une véritable concertation, ce qui requiert naturellement que « les parties se rencontrent pour tenter de rechercher une solution commune », que le contenu de la concertation soit

- aucune des réunions n'a mis en présence simultanément les acteurs principaux que sont l'employeur, le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail ;
- la SA a manifestement tenu à l'écart d'une approche concertée le conseiller en prévention-médecin du travail et les motifs avancés ne convainquent pas la cour, puisque :

o d'un côté et après coup, la SA explique que⁸²

⁷⁷ "V. conclusions de synthèse SA, pp. 17-20

⁷⁸ C'est la cour qui souligne

⁷⁹ <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/concerter>

⁸⁰ <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/concerter>

⁸¹ <https://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9C3370>

⁸² Conclusions de synthèse SA, p. 25.

- une concertation « préalable » a bien eu lieu avec le conseiller en prévention-médecin du travail à travers l'utilisation de l'outil « APSA-light » créé par la médecine du travail afin de systématiser l'analyse des postes compatibles avec les restrictions émises par le médecin du travail ;
 - et que « une nouvelle concertation avec le médecin du travail ayant pour but de se voir confirmer que l'outil Apsa-light est correct, perd toute sa pertinence » ;
- o d'un autre côté, in tempore non suspecto et à deux reprises, la SA faisait elle-même état de la nécessité d'impliquer le service médical dans la recherche d'une solution, sans même faire mention de l'outil « APSA-light » :
- dans son courriel du 23.10.2020, pour justifier le retard mis dans l'aboutissement du trajet de réintégration, Madame R. tire prétexte de la collaboration requise avec la médecine du travail : « (...) l'analyse et la recherche d'un post adapté se déroulent en collaboration avec le service médical et (...) celui-ci est surchargé à cause de la situation COVID19, je suis actuellement pas encore en mesure de vous fournir une réponse officielle (.4) » ;
 - dans sa mise au point du 28.1.2021, pour justifier son refus de communiquer le rapport provisoire avant un entretien, Madame R. écrit ceci : « (...) Nous n'allions (...) pas vous communiquer un document qui est à l'état provisoire et qui doit précisément être discuté avec vous et le médecin du travail ».
- alors que l'outil « APSA-light » est présenté par la SA, au cours de la procédure judiciaire, comme la pièce maîtresse des recherches menées afin de promouvoir la réintégration, il n'apparaît pas que M.M en ait été avisé à un quelconque moment du trajet de réintégration ni a fortiori que l'occasion lui ait été donnée d'en discuter les vertus au regard de sa situation personnelle. C'est d'ailleurs dans le rapport final de non-intégration communiqué le 11.2.2021 qu'il en a été question pour la première fois;
 - le refus de la SA de communiquer à M.M son rapport provisoire avant une nouvelle réunion, au motif qu'il « doit précisément être discuté » avec lui et le conseiller en prévention-médecin du travail, traduit un manque de transparence suspect susceptible d'handicaper sérieusement M.M dans la préparation optimale de la discussion annoncée et, qui plus est, de déséquilibrer le rapport de force à son désavantage.

Le défaut d'une véritable concertation préalable à la communication du rapport de non- réintégration empêche la cour de considérer que la SA a mené à bien le trajet de réintégration et conforte l'idée qu'une telle issue est l'expression d'un refus dans le chef de la SA de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

6.1.4.7. La SA n'apporte pas non plus la preuve de ce que son refus serait justifié par la circonstance que les mesures envisagées à titre d'aménagements raisonnables lui auraient imposé une charge disproportionnée.

Concernant la réintégration de M.M dans un travail adapté, la SA soutient que sa décision est « légitime », vu que⁸³

- le rapport du 11.2.2021 explique avec précision en quoi les tâches constitutives de la fonction de M.M vont à l'encontre des restrictions médicales ;
- « Ces tâches constituant l'essence même de la fonction de M.M, il n'aurait pas été possible d'adapter cette fonction-là en les supprimant ».

M.M objecte que la SA n'établit pas qu'elle était dans l'impossibilité d'adapter son poste de travail⁸⁴.

Il est exact que la preuve attendue de la SA ne peut se réduire à la seule affirmation unilatérale, non autrement étayée dans le rapport du 11.2.2021, qu'il « n'aurait pas été possible d'adapter cette fonction-là » en supprimant les restrictions médicales.

⁸³ Conclusions de synthèse SA p. 17

⁸⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p.28

Si la cour est toute disposée à admettre que l'adaptation du poste de travail de M.M était impossible à mettre en oeuvre, encore faudrait-il, dans le cadre du débat judiciaire, que la SA, qui supporte la charge de la preuve, fasse l'effort minimum, même si cela se présentait à ses yeux comme une évidence, de :

- préciser à quel moment elle s'est véritablement interrogée sur cette question (la lecture du rapport du 11.2.2021 est muet sur ce point) ;
- détaille les éléments pertinents qui l'autorisent à se montrer aussi affirmative ;
- mette en exergue la charge disproportionnée que les aménagements lui auraient occasionnée.

Force est de constater que la SA, bien qu'étant un acteur majeur dans son secteur d'activité, tant par sa taille que par son histoire, s'est abstenue d'apporter ces précisions élémentaires, alors même qu'elles étaient largement à sa portée.

Concernant ensuite la réintégration de M.M dans un autre poste de travail, la SA perçoit sa décision comme tout aussi « légitime », vu en substance que⁸⁵ :

- la décision se fonde sur un système centralisé mis en place en interne afin de traiter de manière optimale la problématique de la réintégration des travailleurs, géré conjointement par les médecins du travail internes, le service interne de prévention et de protection au travail, le Comité pour la prévention et la protection au travail, ainsi que les responsables de la production. Ce système s'appuie sur « un outil interne, APSA-light, définissant pour tous les postes de production au sein de l'entreprise, leur adéquation avec les restrictions médicales établies par la médecine du travail » (la SA produit en pièce 13 de son dossier « les fiches APSA-light actualisées pour l'année 2022 »);
- au vu des restrictions médicales combinées de M.M que le conseiller en prévention-médecin du travail a classifiées dans son évaluation (en fait la 2e évaluation du 1.7.2020) selon les critères des fiches internes APSA-light (19b, 12b, 13a, 19a), « le système interne n'indiquait aucun poste de production vacant et disponible au sein [de la SA] au moment de la remise du rapport établi par la concluante pouvant convenir à M.M » ;
- il convenait ensuite de vérifier que M.M dispose à tout le moins des compétences de base pour pouvoir remplir le nombre restreint de postes compatibles ;
- enfin, il aurait encore fallu que des postes soient vacants. Or, la SA « a connu de graves perturbations en termes de production à cette période — en raison de la pandémie, ce qui a eu pour conséquence directe que le volume de production a été revu strictement à la baisse. Ceci a impacté immédiatement les prévisions et nécessités de postes (et de personnes) nécessaires, entraînant à son tour un taux de chômage temporaire très élevé ». La SA produit en pièce 11 de son dossier un tableau supposé démontrer la « hausse drastique du chômage temporaire en 2020 » ;
- les deux fonctions citées par M.M (conduite d'un véhicule en mode automatique, poste au sein de la cellule administrative) « n'ont jamais été évoquées comme des "pistes sérieuses" de réintégration » et, d'ailleurs, il n'y a pas de « cellule administrative » au sein de la SA.

Tel qu'il est ressorti des débats menés à l'audience autour de la pièce 13 du dossier de la SA, le recours à l'outil « APSA-light » présente deux failles majeures lorsqu'il s'agit de rechercher, comme il se devait, si la réintégration de M.M dans un autre poste de travail au sein de la SA était possible :

- cet outil n'a été conçu que pour le personnel ouvrier de la SA et n'offre donc aucune perspective en ce qui concerne le personnel employé ;
- son utilité est limitée à un premier tri consistant à identifier les postes de production compatibles avec les restrictions médicales recensées dans la décision du conseiller en prévention-médecin du travail.

Il s'ensuit que la SA ne démontre pas s'être penchée avec sérieux, dans le souci authentique de promouvoir une réintégration, sur la possibilité d'affecter M.M à un poste administratif. Le rapport de non-réintégration n'y fait tout bonnement pas allusion. Soutenir comme elle le fait, pour se dédouaner, qu'il « n'y a pas de "cellule administrative" » en son sein frise la mauvaise foi, puisque la question n'est pas de savoir s'il existe une entité dotée d'une telle appellation, mais bien plutôt de savoir s'il existait des postes confiés à du personnel employé chargé de tâches administratives compatibles avec les restrictions

⁸⁵ Conclusions de synthèse SA, pp. 18-19

médicales connues. Non seulement cette piste avait déjà été évoquée dès le 30.1.2020 par le premier gestionnaire du trajet de réintégration de M.M, mais la SA concède à l'audience qu'il y a bien des fonctions d'employé, même si elles sont peu nombreuses. Autrement dit, il y avait là une porte ouverte et la SA l'a aussitôt refermée sans même explorer la voie sur laquelle elle s'ouvrait. A défaut d'avoir investigué en ce sens, nul ne saura jamais si M.M disposait ou non des compétences requises et si un poste était vacant au jour de la communication du rapport de non-réintégration.

Cette seule omission fait que la SA échoue dans la preuve d'une charge disproportionnée.

Ce n'est cependant pas tout. La SA n'établit pas non plus, sur la base des explications fournies, qu'il n'y aurait eu aucun autre poste d'ouvrier accessible à M.M, le cas échéant après une brève formation.

Ainsi, la SA explique en page 18 de ses conclusions que « titre d'illustration, sur la fiche interne APSA-light "Logistique", aucun des postes n'est compatible avec les restrictions médicales combinées 19b, 12b, 13a et 19a. Le même exercice a été effectué par [la SA] pour chacun des postes, ne permettant de retenir qu'un nombre extrêmement restreint de postes ».

La cour en infère que le let tri opéré par la SA au moyen de l'outil « APSA-light » lui a bien permis de retenir un « nombre extrêmement restreint de postes » compatibles. Ces postes ne sont toutefois identifiés nulle part. A en croire le rapport de non-réintégration, il n'y en a d'ailleurs aucun (« l'employeur doit conclure qu'il ne peut pas offrir un poste d'opérateur dans un autre département »), ce qui est à nouveau plus que gênant pour une partie qui doit supporter in fine le risque de la preuve. Certes, en analysant sa pièce 13 à l'audience, la SA a pu identifier deux postes compatibles, mais outre que cela en dit long sur les carences du rapport du 11.2.2021 supposé sceller la fin du trajet de réintégration, l'exercice reste inachevé, vu qu'il s'arrête au seuil des dernières étapes qui auraient dû permettre de vérifier successivement l'adéquation du profil de M.M à ces postes et la vacance de poste.

6.1.4.8. Il découle des développements qui précèdent que la SA a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, que ce comportement est constitutif d'une discrimination prohibée par l'article 14 de la loi du 10.5.2007 et que M.M est par conséquent fondé à en réclamer la réparation sur pied de l'article 18, §2, de la même loi.

M.M demande sur cette base la condamnation de la SA au paiement d'une somme de 18.442,30 €, équivalente à 6 mois de rémunération brute, à titre d'indemnisation forfaitaire du dommage matériel et moral subi par lui.

La demande est fondée.

La cour rejette par la même occasion la demande subsidiaire de la SA de limiter à 3 mois de rémunération l'indemnité réclamée.

En effet, cette option est offerte à l'employeur par l'article 18, §2, 2°, de la loi du 10.5.2007, dans l'hypothèse particulière où il démontrerait que « le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ».

La SA motive sa demande par la considération que « le processus de réintégration des travailleurs au sein [de la SA] est centralisé via l'outil APSA-light », que cela « signifie donc que tous les travailleurs sont traités de manière égale par les acteurs internes en charge de leur réintégration » et qu'il « ne fait donc aucun doute que le traitement à l'égard de M.M (à savoir la décision d'impossibilité temporaire de réintégration) aurait également été adopté (...) en l'absence de discrimination »⁸⁶.

⁸⁶ Conclusions de synthèse SA, p. 29

Or, ce qui est sanctionné en l'espèce, ce n'est pas tant une inégalité de traitement entre travailleurs, mais la discrimination spécifique déduite du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Ainsi, dès lors que ce refus est établi et qu'il ne peut être justifié par la circonstance que les mesures envisagées imposeraient une charge disproportionnée, la discrimination est établie, l'indemnité forfaitaire de 6 mois revendiquée est due et il n'est pas possible pour l'employeur fautif d'en obtenir la limitation à 3 mois, vu que le traitement défavorable litigieux (le refus d'aménagements raisonnables) est indissociable de la discrimination qu'il révèle et que l'hypothèse d'un tel traitement défavorable qui serait « adopté en l'absence de discrimination » n'existe tout simplement pas.

6.2. Quant aux dommages et intérêts pour manquements aux obligations découlant de la réglementation en matière de bien-être au travail

6.2.1. La décision du premier juge quant à l'indemnité pour manquements aux obligations de la réglementation sur le bien-être au travail

Le tribunal a fait très partiellement droit à la demande pour plusieurs motifs :

« (...) Premièrement, le trajet de réintégration pouvait être mis en oeuvre dès lors que, lorsque [la SA] a pris l'initiative de lancer la procédure de réintégration, M.M était à charge de la mutuelle et non de l'assureur-loi.

En effet :

- le 19 mars 2019, M.M a été victime d'un accident du travail ;
- par courrier du 27 juin 2019, l'assureur-loi a indiqué à M.M que la prolongation d'incapacité de travail à partir du 1er mai 2019 ne pouvait pas être mise en rapport avec l'accident du travail du 19 mars 2019 et relevait de l'assurance maladie-invalidité (M.M n'indique pas qu'il aurait contesté cette décision) ;
- le 21 octobre 2019, [la SA] a demandé la mise en oeuvre d'un trajet de réintégration.

En outre, M.M a adhéré à l'initiative de son employeur.

Deuxièmement, [la SA] n'a pas respecté le délai d'un an pour établir un plan de réintégration ou un rapport de non-réintégration mais ce manquement n'est pas fautif.

En effet, il est incontestable que le médecin du travail avait indiqué, à plusieurs endroits, une mauvaise date sur le formulaire d'évaluation de réintégration (le 20 février 2020 au lieu du 20 janvier 2020) ce qui a induit Madame R. en erreur.

Le rapport concluant à l'impossibilité de réintégration a été envoyé par courrier recommandé à M.M en date du 11 février 2020 à savoir dans les douze mois suivant le 20 février 2020 et avec moins d'un mois de retard par rapport à la (bonne) date de l'examen d'évaluation.

En tout état de cause, ce léger retard ne peut avoir causé de préjudice à M.M.

Troisièmement, le Tribunal estime que [la SA] démontre à suffisance la recherche sérieuse d'un poste de remplacement.

M.M reconnaît avoir rencontré Madame R. 1^{er} juillet 2020.

Il y a certainement eu, de la part de [la SA], un manque de communication et de suivi mais on ne peut, dans l'analyse du dossier, mettre de côté le contexte (Covid 19) et le fait que, vu la faible ancienneté de M.M, [la SA] se soit penchée par priorité sur les dossiers d'autres travailleurs également affectés de restrictions physiques.

Par ailleurs, [la SA] dispose d'un outil, Apsa-light (créé en concertation avec le SIPP, les responsables de la production et le CPPT), qui permet une analyse individualisée des besoins des travailleurs en incapacité de travail eu égard aux limitations qu'ils présentent.

Cela rencontre le prescrit de l'article 1.4-79 selon lequel : "Afin de développer une politique de réintégration efficace, l'employeur consulte régulièrement, et au moins une fois par an, le Comité par rapport aux possibilités, au niveau collectif, de travail adapté ou d'autre travail et aux mesures pour adapter les postes de travail, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et le cas échéant des autres conseillers en prévention compétents".

La réintégration a en effet plus de chances de réussir si elle s'élabore préalablement de sorte que l'entreprise puisse répondre au mieux à toute situation où le travailleur souhaite réintégrer l'entreprise et si elle s'inscrit dans un cadre collectif au niveau de l'entreprise, de sorte que le C.P.P.T. et les médecins du travail-conseillers en prévention soient impliqués.

Certes, fia SA] reconnaît que sa consultation du médecin du travail-conseiller en prévention s'est essentiellement effectuée via l'outil Apsa-light.

Il n'y a pas eu de véritable confrontation de points de vue entre le médecin du travail, l'employeur et M.M.

Toutefois, dans une entreprise de la taille de [la SA] l'outil utilisé paraît adapté et même à considérer que la réglementation n'aurait pas été respectée, rien ne permet de penser que ce manquement aurait eu un quelconque impact sur le fait qu'au moment de la décision de l'employeur, il n'était pas (encore) possible de réintégrer M.M.

Enfin, on peut également se demander si le 3 février 2021, il y a eu une consultation préalable entre l'employeur et M.M ou si la réunion n'a été organisée que pour informer M.M que [la SA] ne voyait pas (encore) la possibilité d'offrir un travail adapté.

En l'espèce, il est vraisemblable que les parties se soient trouvées dans le second cas de figure ("nous avons à ce jour rédigé un projet de rapport et voulons vous en informer par rapport à la conclusion reprise dans celui-ci").

En tout état de cause, M.M ne démontre pas que ce manquement de son employeur lui aurait causé un dommage matériel à savoir qu'un plan de réintégration aurait pu être établi et qu'il aurait perdu une chance de conserver son travail.

Le Tribunal souligne que [la SA] n'avait pas exclu la possibilité de reclasser M.M une fois que la situation économique et l'effectif du personnel auraient été stabilisés mais que ce dernier a préféré présenter sa démission.

Par conséquent, M.M peut, tout au plus, se prévaloir d'un léger dommage moral en raison du manque de concertation relevé ci-dessus.

Le Tribunal condamne [la SA] à lui payer 1 symbolique. »

6.2.2. La décision de la cour quant à l'indemnité pour manquements aux obligations de la réglementation sur le bien-être au travail

M.M formule plusieurs moyens à l'appui de sa demande d'un montant de 10.000 €⁸⁷ :

⁸⁷ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, pp. 40-48

1°) Conformément à l'article 1.4-72 du Code du bien-être au travail, un trajet de réintégration ne pouvait pas être mis en oeuvre, vu que son incapacité de travail découlait d'un accident du travail pour lequel la date de consolidation n'est pas encore fixée en raison d'un recours pendant.

La cour n'est pas de cet avis.

Dans sa version applicable à la cause, l'article 1.4-72, al.2, du Code du bien-être au travail, dispose que le « trajet de réintégration n'est pas applicable à la remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle »⁸⁸.

Cette exclusion figurait initialement dans l'article 73/1 de l'arrêté royal du 28.5.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, disposition elle-même incluse dans une nouvelle section 6/1 intitulée « Le trajet de réintégration d'un travailleur qui ne peut plus exercer le travail convenu temporairement ou définitivement », insérée par un arrêté royal du 28.10.2016⁸⁹. Interpelé à ce sujet par un député ne comprenant pas le sens de l'exclusion, le ministre Peeters lui répondra ce qui suit le 21.3.2017⁹⁰ :

« Nous souhaitons opérer une distinction claire entre la nouvelle procédure de réintégration prévue par l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé et la procédure actuelle en matière de remise au travail en cas d'incapacité temporaire partielle résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Afin de ne pas devoir reporter l'entrée en vigueur des nouvelles règles de réintégration, j'ai décidé, en concertation avec la ministre De Block, de ne pas toucher, pour l'heure, à la procédure actuelle en matière de remise au travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Toutefois, nous entendons harmoniser ces règles au plus vite. »

L'exclusion semble ainsi justifiée par la volonté d'éviter les interférences entre le mécanisme du trajet de réintégration et les dispositions spécifiques à la remise au travail prévues par la législation des risques professionnels⁹¹.

Pour le secteur des accidents du travail, l'article 23, aller, de la loi du 10.4.1971, prévoit spécialement que :

« Si l'incapacité temporaire de travail est ou devient partielle, l'entreprise d'assurances peut demander à l'employeur d'examiner la possibilité d'une remise au travail, soit dans la profession que la victime exerçait avant l'accident, soit dans une profession appropriée qui peut lui être confiée à titre provisoire. La remise au travail ne peut avoir lieu qu'après avis favorable du médecin du travail lorsque cet avis est prescrit par le Règlement général pour la protection du travail ou lorsque la victime s'estime inapte à reprendre le travail »

Il s'ensuit que lorsqu'une remise au travail à lieu à la demande de l'assureur-loi en application de l'article 23, aller, de la loi du 10.4.1971, le trajet de réintégration prévu par les articles 1.4-72 à 1.4-82, du Code

⁸⁸ L'alinéa 2 de l'article 1.4-72, a été remplacé par l'arrêté royal du 11.9.2022 (M.B. du 20.9.2022 — vig. 1.10.2022) a écarté cette exclusion. Il dispose désormais que : « En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le trajet de réintégration visé à la présente section peut être démarré, au plus tôt, pour le travailleur qui ne peut effectuer le travail convenu, au moment où l'incapacité de travail temporaire résultant de cet accident du travail ou de cette maladie professionnelle a cessé conformément à la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

⁸⁹ Arrêté royal du 28.10.2016 modifiant l'arrêté royal du 28.5.2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail (M.B. du 24.11.2016)

⁹⁰ Question n°15300 de M. Jan Spooen au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, sur « l'arrêté royal du 28 octobre 2016 relatif au plan de réintégration des travailleurs en incapacité de travail », Doc. part., CRIV, sess. 2016-2017, n°54-COM/625, p.16

⁹¹ CT Liège, div. Liège, ch. 3 E, 20.6.2022, R.G. n°2021/AL/424, terralaboris

du bien-être au travail ne peut être activé. A contrario, le trajet de réintégration prévu par ces dernières dispositions a vocation à s'appliquer à défaut d'une telle remise au travail suscitée en application de l'article 23 de la loi du 10.4.1971 et, s'il était déjà en cours, il devra laisser place à la procédure de reprise spécifique de l'article 23. Cela revient en définitive à appréhender l'exclusion de l'article 1.4-72, al.2, du Code du bien-être au travail comme une simple règle de préséance.

Quoi qu'il en soit, en admettant même que la SA n'était pas autorisée à mettre en oeuvre un trajet de réintégration, quod non, la cour ne voit pas en quoi cela aurait causé un quelconque dommage à M.M, ce dont il ne s'explique d'ailleurs pas.

2°) La SA n'a pas respecté l'exigence d'une concertation préalable dans le cadre du trajet de réintégration.

Au vu de ce qui a été décidé supra au point 6.1.4.6, ce manquement est effectivement établi.

3°) La SA n'a pas respecté le délai d'un an pour l'établissement du plan de réintégration ou du rapport de non-réintégration.

Ce fait est établi et en soi non contesté.

4°) Le motif de l'absence de possibilité de reclassement est fallacieux

Au vu de ce qui a été décidé supra au point 6.1.4.6, ce fait est également établi.

5° et 6°) L'indemnité forfaitaire pour discrimination est cumulable avec la demande de dommages et intérêts pour manquements tirés du Code du bien-être au travail et M.M a subi un préjudice qui doit être réparé.

Celui qui réclame des dommages et intérêts doit établir l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage tel qu'il s'est réalisé. « Ce lien suppose que, sans la faute, le dommage n'eût pu se produire tel qu'il s'est réalisé »⁹².

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée ou encore le comportement qui, sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances⁹³.

Le dommage consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁹⁴. Il doit être certain, ce qui signifie que le dommage doit exister au moment où le juge se prononce à son sujet⁹⁵ et que son existence ne peut pas être simplement hypothétique, conjecturale ou éventuelle⁹⁶, ce qui n'implique pas que l'existence du dommage doive être actuelle, vu qu'un préjudice futur peut présenter un degré de certitude constituant un dommage réparable⁹⁷. Le dommage ne peut pas avoir déjà été réparé.

⁹² Cass., 1ère ch., 13.1.2022, R.G. n° C.19.0153.N et C.19.0174.N, juportal

⁹³ CT Liège, div. Namur, Ele ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124

⁹⁴ Cass., 28.10.1942, Pas., p. 261 ; Cass., 26.9.1949, Pas., 1950, p. 19 ; Cass., 2.5.1955, Pas., p. 950 ; Cass., 24.3.1969, Pas., p. 655 ; Cass., 4.9.1972, Pas., 1973, p. 1; Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500

⁹⁵ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

⁹⁶ Pierre VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1507, n°1068

⁹⁷ Conclusions de l'avocat général WERQUIN avant Cass., ch. réunies, 1.4.2004, R.G. n°C.01.0211.F-C.01.0217.F, juportal

En ce qui concerne la faute, M.M la situe à trois niveaux distincts tous en rapport avec des obligations relatives au trajet de réintégration : le défaut de concertation, le non-respect du délai pour la remise du plan de réintégration et le fait de n'avoir pas essayé de trouver un poste adapté.

Concernant le dommage, M.M en invoque deux :

- il a subi un dommage consistant en la perte d'une chance de conserver son emploi ;
- il a aussi subi un préjudice moral consistant en un important sentiment d'injustice.

Alors que M.M est le seul responsable de la rupture du contrat de travail, étant donné que c'est lui qui a démissionné, il ne peut pas sérieusement prétendre avoir subi le dommage qu'il allègue. A partir du moment où il remettait sa démission, il n'avait en réalité strictement aucune chance de conserver son emploi.

Quant au dommage moral consistant en un sentiment d'injustice, la cour peut admettre que les fautes retenues dans le chef de la SA aient pu lui causer un tel préjudice, mais elle note que ce dommage est déjà réparé par l'indemnité pour discrimination qui couvre de manière forfaitaire son dommage matériel et moral. M.M n'explique d'ailleurs pas en quoi le sentiment d'injustice qui l'affecte, causé par des manquements exclusivement en rapport avec le trajet de réintégration, serait distinct du préjudice moral occasionné par la discrimination déduite du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, discrimination précisément révélée à travers les errements du trajet de réintégration.

L'appel principal sur ce point est partant rejeté et l'appel incident déclaré fondé.

6.3. Quant à la demande de 1€ provisionnel pour toute somme qui resterait due

Le tribunal a déclaré cette demande non fondée au motif qu'elle n'était pas développée en conclusions et qu'elle semblait être une simple clause de style.

A l'audience, M.M invite la cour à constater que sa demande est devenue sans objet.

En réalité, M.M n'avance aucun moyen au soutien de sa demande.

Plus qu'un simple constat de sans objet, il y a donc lieu de rejeter l'appel sur ce point tout en confirmant le jugement a quo.

6.4. Les dépens

Conformément à l'article 1017, aller, Ci, le « jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé ».

Toutefois, selon l'article 1017, al.4, Ci, lorsque les parties succombent respectivement sur quelque chef de demande, les dépens peuvent être compensés dans la mesure que le juge apprécie. Cette faculté donnée au juge peut être appliquée simplement dans la situation où le demandeur n'obtient pas totalement gain de cause et n'est pas subordonnée à la condition que les parties aient formé des demandes réciproques⁹⁸.

En l'espèce, les parties succombent l'une et l'autre sur des chefs de demande différents.

⁹⁸ Hakim BOULARBAH, « Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure », dir. Hakim BOULARBAH et Frédéric GEORGES, in Actualités en droit judiciaire, CUP, Bruxelles, Larcier, 2013, pp. 352-353, et la jurisprudence citée

La cour ordonne dès lors la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

En ce qui concerne les dépens de première instance, le jugement a quo sera par conséquent confirmé en ce qu'il prononce lui aussi la compensation.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Après avoir pris connaissance de l'avis en partie conforme du ministère public ;

Déclare l'appel principal recevable et en partie fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et fondé ;

En conséquence :

- condamne la S.A. « A. B. » à payer à Monsieur D. M. la somme brute de 18.442,30 €, à titre d'indemnité de discrimination, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 5.1.2022 (date de la requête introductive d'instance) ;
- déboute Monsieur D. M. du surplus de ses demandes originaires ;
- met à néant le jugement entrepris, sauf en ce qu'il déclare la demande recevable, en ce qu'il déboute Monsieur D. M. de sa demande de 1 € provisionnel pour toute somme qui resterait due et en ce qu'il compense les dépens ;

En application de l'article 1017, al.4, CJ, ordonne la compensation en condamnant chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel, en ce compris la contribution revenant au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Cet arrêt est rendu et signé par :

C. ANDRE, conseiller,

C. PAULI, conseiller social au titre d'employeur,

P. PALSTERMAN, conseiller social suppléant au titre d'ouvrier, Assistés de J. DE GREVE, greffier.

IC

et prononcé, à l'audience publique de la 6e chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 17 mars 2025, où étaient présents :

C. ANDRE, conseiller,

A. LEM MENS, greffier,