

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 12 MARS 2021

3^e chambre

EN CAUSE :

Madame V. C., RN : (...)
domiciliée (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Zoé BALIS loco Me Carine GUIGUI, avocates ;

CONTRE :

l'ONEM, BCE: (...) dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Thierry STIEVENARD loco Me Thierry STIEVENARD et Me Nathalie
LAMBRECHT, avocats ;

I. LA PROCEDURE

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

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 16 novembre 2020. Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré le 14 décembre 2020.

Le Tribunal a pris en considération dans son délibéré les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la requête enregistrée au greffe le 22/03/2019 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de madame C. déposées sur edeposit respectivement le 3 mars 2020 et le 4 septembre 2020 ;

- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de l'ONEM déposées sur edeposit respectivement le 3 octobre 2019 et le 5 octobre 2020 ;
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

Entendu l'avis oral du Substitut de l'Auditeur du Travail à l'audience publique du 16 novembre 2020 ;
Vu les répliques de la demanderesse à l'avis de l'Auditorat déposées par edeposit le 14 décembre 2020 ;

Vu les répliques de la défenderesse à l'avis de l'Auditorat déposées par edeposit le 15 décembre 2020 ;

II. L'OBJET DE LA DEMANDE

Madame C. demande au Tribunal :

- A titre principal, condamner l'ONEM à payer à Madame C. l'équivalent de six mois de rémunération brute évalué à 17.245,35 € bruts pour discrimination en raison d'un handicap ;
- A titre subsidiaire, condamner l'ONEM à payer à Madame C. l'équivalent de six mois de rémunération brute évalué à 17.245,35 € bruts pour discrimination en raison de l'état de santé ;
- À titre infiniment subsidiaire, condamner l'ONEM à payer à Madame C. l'équivalent de 17 semaines de rémunération brute à titre d'indemnisation pour abus du droit de licencier évalué à 11.275,81 € bruts ;
- Condamner l'ONEM à payer à Madame C. l'équivalent de six mois de rémunération brute pour irrespect de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale évalué à 17.245,35 € bruts ;
- Condamner l'ONEM aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'intervention auprès du fonds d'aide juridique (20€) et l'indemnité de procédure évaluée à 2.400€ (montant de base).

III. FAITS

1.-

Le 5 décembre 2007, Madame V. C. est engagée par l'ONEM en qualité d'agent contractuel — assistant administratif dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier de l'ONEM).

2.-

De 2008 à 2011, Madame C. est affectée comme gestionnaire administratif au sein de la TASK-FORCE Fraude (faux documents, titres services, etc.) où elle assure un support administratif dans les dossiers de fraude et réalise des pré-enquêtes administratives. Dans ce cadre, elle bénéficie en 2008 d'un trajet de formation complet (20 modules).

3.-

Fin 2011, les différents services de détection de la fraude basés à l'Administration centrale sont réunis en une seule nouvelle direction, le « Service Central de Contrôle » (en abrégé : « SCC »).

Cette nouvelle direction regroupe notamment une Cellule « Contrôle » (pool de 20 contrôleurs) et une Cellule « Administrative » (20 collaborateurs administratifs chargés d'effectuer des pré-enquêtes administratives et autres tâches préparatoires), ainsi qu'un service « support » assurant un soutien administratif aux collaborateurs du SCC (pièce 2 du dossier de l'ONEM).

Madame C. est affectée comme gestionnaire administratif au service « support » du SCC (secrétariat et correspondant ICT).

Ses tâches consistent dans des tâches de support administratif : distribuer la correspondance, traiter des demandes simples en matière de ressources humaines (validation des congés et des formations des collaborateurs du SCC), point de contact entre le personnel du service et le département ICT en cas de matériel manquant ou défectueux et pour la gestion des accès ICT (accès aux Banques de données, etc.).

4.-

Fin 2012, Madame C. demande et obtient de pouvoir retarder de 15 minutes le début de sa journée de travail selon les plages fixes de l'horaire dynamique (9h15 au lieu de 9h00) pour pouvoir mieux concilier ses impératifs privés et professionnels (pièce 3 du dossier de l'ONEM).

5.-

En 2013, Madame C. s'adresse au Service social de l'ONEM (aussi dénommé Service «...») pour faire part de difficultés visuelles dont elle souffre en raison de pathologies oculaires. La demanderesse souffre de glaucome, maladie dégénérative du nerf optique, l'oeil gauche est atteint d'amblyopie et d'une myopie avancée des deux yeux.

Le dit service social de l'ONEM, qui fait partie de la direction HRM de l'ONEM, a notamment pour mission de promouvoir le bien-être au travail et, notamment, d'organiser des activités dans le cadre de la diversité et notamment le soutien lors de l'aménagement du poste de travail.

Le 10 février 2014 et le 24 mars 2014, Madame C. est examinée par deux conseillers en prévention — médecin du travail du Service Externe de prévention et de protection au travail de l'ONEM (ARISTA). Les formulaires d'évaluation de santé établis à l'issue de ces examens médicaux, rubriques C et F (pièce 4.1. du dossier de Madame C.), contre lesquels Madame C. n'a pas introduit de recours, établissent que:

- Madame C. « a les aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités », à savoir « Employée » ;
- Les recommandations et propositions suivantes sont formulées en ce qui concerne les conditions d'occupation et d'aménagement et les mesures de prévention, relatives au poste de travail ou à l'activité : « filtre écran + lampe de bureau + adaptation néons » (10 février 2014) et « lampe de bureau — éviter les éblouissements — filtre écran »

6.-

Du 17 novembre 2014 au 17 décembre 2014, Madame C. demande et obtient une interruption de carrière à temps plein d'un mois, en raison de la maladie grave d'un membre de sa famille.

Du 17 décembre 2014 au 6 janvier 2016, Madame C. demande et obtient une interruption de carrière à mi-temps d'un an et 2 semaines pour assistance médicale à un membre de sa famille.

Madame C. est reconnue par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées depuis le 9 avril 2015 (pièce 4.2. du dossier de Madame C.).

7.

En janvier 2016, Madame C. reprend le travail à temps plein comme gestionnaire administrative au sein du service « support » du SCC.

8.-

En septembre 2016, l'Inspecteur social - Chef de service de la cellule « Administrative » du SCC, Madame N. M., est détachée dans un cabinet ministériel.

Suite à ce départ, la direction du SCC demande à Madame A.-L. R., qui exerce depuis le 1er novembre 2013 la fonction d'Inspecteur social — Chef de la cellule « Contrôle » du SCC, de reprendre également

sous sa direction tous les collaborateurs de la cellule «Administrative» du SCC (pré-enquêtes et autres tâches préparatoires) et d'inclure dans cette cellule « Administrative » Madame C. à partir du 1er janvier 2017 (pièces 4a et 4b du dossier de l'ONEM : organigramme du SCC avant et après cette réorganisation).

Entre septembre et décembre 2016, tout en restant affectée au service « Support » du SCC, Madame C. est déjà placée sous la responsabilité de Madame R., dont elle devait en principe rejoindre l'équipe à partir du 1er janvier 2017.

9.

Du 24 août 2016 au 23 octobre 2016, Madame C. demande et obtient une interruption de carrière à mi-temps d'un an et 2 semaines, pour assistance médicale à un membre de sa famille (pièce 4 c du dossier de l'ONEM).

10.

A partir du 28 octobre 2016, Madame C. est en incapacité de travail.

Cette incapacité sera ensuite prolongée, pour atteindre une durée de 4 mois, jusqu'au 28 février 2017.

Les problèmes oculaires de madame C. se sont aggravés au cours de l'année 2016.

Les médecins de madame C. lui ont découvert en novembre 2016 une maladie auto-immune systémique qui provoque fatigue et troubles digestifs.

L'ONEM est informée de cette incapacité de travail prolongée, mais pas de ses raisons médicales, couvertes par le secret médical.

Les certificats médicaux justifiant l'absence de Madame C. ne sont pas envoyés à l'ONEM, mais directement à MEDEX, l'administration de l'expertise médicale qui assure pour l'ONEM la gestion des absences pour raisons médicales du personnel (annexes 5 et 6 du Règlement de travail — Pièce 36c du dossier de l'ONEM).

11.-

Le 10 février 2017, Madame C. obtient l'autorisation du médecin conseil de sa mutuelle d'exercer une activité professionnelle à mi-temps durant son incapacité de travail, tout en restant indemnisée dans le régime d'incapacité de travail, et ce à partir du 1er mars 2017 (pièce 4.3 du dossier de Madame C.).

Cette attestation lui est délivrée sur le fondement de l'article 100 § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994¹.

12.-

Le 24 février 2017, Madame C. est reconnue en incapacité de travail par son médecin traitant, avec autorisation de reprise du travail à temps partiel, pour une durée de 6 mois allant du 1er mars 2017 au 31 août 2017 (pièce 4.7 du dossier de Madame C. ²).

¹ L'article 100 § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 énonce que « Est reconnu comme étant incapable de travailler, le travailleur qui reprend un travail autorisé à condition que, sur le plan médical, il conserve une réduction de sa capacité d'au moins 50 p.c. ». L'AR d'exécution du 3 juillet 1996 énonce en son article 230 § 2 que le médecin-conseil de l'organisme assureur peut accorder l'autorisation d'exercer une activité professionnelle au cours de l'incapacité pour autant qu'elle soit compatible avec l'affection en cause

² Le certificat médical du médecin traitant produit par Madame C. dans le contexte du présent litige (pièce 4.7. de son dossier) et qui contient les raisons médicales son incapacité de travail du 1er mars 2017 au 31 août 2017 (« glaucome, cataracte (en attente d'intervention) RCUH ») est couvert par le secret professionnel et n'est pas transmis à l'époque à MEDEX (ou à l'ONEM). Ce document est uniquement destiné au médecin conseil de la mutuelle, pour justifier le droit de Madame C. au paiement des indemnités d'incapacité de travail pendant 6 mois

Le même jour, Madame C. informe l'ONEM de l'accord du médecin conseil de la mutuelle sur une reprise à mi-temps de sa fonction de gestionnaire administratif, dans un mail du 24 février 2017 libellé comme suit (pièce 5a du dossier de l'ONEM) :

« *Bonjour Anne-Lise,*

Suite à mon sms d'hier, je t'envoie comme prévu, la décision avec accord du médecin-conseil pour une reprise du travail à temps partiel à partir du 1/03/2017.

Wouter (ndlr : Directeur du SCC) doit marquer son accord via une lettre type qui se trouve dans Rio-doc/activités/HRM/Gestion/absences et congé.

Le tout doit être envoyé ensuite à HRM (...) et je dois recevoir également une copie de la décision de W..

A bientôt ! »

L'autorisation de reprise d'activité du médecin conseil de la mutuelle datée du 10 février 2017, transmise par Madame C. à sa responsable directe en annexe à ce mail, ne contient aucune information médicale.

Ce document établit en revanche que, pour le médecin conseil de la mutuelle, l'affection dont souffre Madame C. qui a entraîné son incapacité de travail totale du 28 octobre 2016 au 28 février 2017 est compatible avec la reprise de l'exercice de sa fonction de gestionnaire administratif ONEM aux conditions suivantes (pièce 5b du dossier de l'ONEM) :

« *Activité autorisée*

- o *Nature de l'activité : Employée administrative ONEM*
- o *Limitation : 19 h/sem*
- o *Date de début autorisé : 01/03/2017*
- o *Conditions : lundi et mardi de 8h45 à 12h33 et de 13h15 à 17h03 — mercredi de 8h45 à 12h33»*

13.-

Saisie de cette demande classique de reprise du travail à mi-temps sur une base volontaire après une absence pour maladie, l'ONEM pouvait soit l'accepter, soit la refuser.

Par un courrier du 27 février 2017, l'ONEM a marqué son accord sur le mi-temps médical demandé par Madame C. , au terme d'un courrier libellé comme suit (pièce 5c du dossier de l'ONEM) :

« *Madame, Monsieur,*

Par la présente, je vous informe que suite à l'avis favorable de votre mutuelle, je marque mon accord sur votre demande de reprise de travail à temps partiel à partir du 1/03/2017 31/08/2017.

Durant cette période d'incapacité de travail partielle, votre horaire de travail est le suivant : lundi et mardi, et le mercredi matin.

Mon autorisation est valable pour une durée maximale de 6 mois.

Au terme de cette période, vous reprendrez le travail selon le temps de travail déterminé dans votre contrat de travail, sauf avis contraire de votre mutuelle.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée. »

L'horaire fixé par le médecin de la mutuelle et avalisé par l'ONEM pour cette période de six mois est le suivant :

- lundi de 8H45 à 12H33 puis de 13H15 à 17H03
- mardi de 8H45 à 12H33 puis de 13H15 à 17H03
- mercredi 8H45 à 12H33

14.-

Le 7 mars 2017, Madame C. reprend sa fonction de gestionnaire administratif à mi-temps au sein de la Cellule « Administrative » du SCC dirigée par Madame R. .

Madame C. quitte le bureau qu'elle partageait avec une collègue dans un couloir, éloigné de la plateforme où travaillent les Collaborateurs de la Cellule Administrative du SCC. Sa collègue du service « Support » rejoindra également la plateforme, et l'ancien bureau du service « Support » servira à accueillir par la suite les collaborateurs du service qui, de manière ponctuelle, ont besoin de pouvoir s'isoler.

La Direction du SCC et la responsable directe de Madame C. veillent à proposer à celle-ci un emplacement de travail à un bureau isolé au coin de la plateforme qui respecte les recommandations formulées par la médecine du travail et le Service social pour tenir compte de son handicap visuel (cf. ci-dessus : positionnement du bureau par rapport à la fenêtre, pas de néon, éviter le passage dans le dos et à gauche, logiciel adapté, etc.).

15.-

Le 27 mars 2017, Madame C. participe à l'entretien annuel d'évaluation dit « Crescendo » avec sa nouvelle responsable directe, Madame R. , dans le cadre de l'outil d'évaluation « Crescendo » qui s'applique à la fonction publique fédérale en général, et pas uniquement à l'ONEM (pièces 6a, 6b et 6c du dossier de l'ONEM).

Cet entretien dit « Crescendo » avait un double objet :

1. Evaluation des prestations de Madame C. en 2016 (pièce 6a du dossier de l'ONEM)

Pour l'année 2016, durant laquelle Madame C. a changé de responsable directe à partir de septembre 2016, la mention finale est « répond aux attentes ». Cette mention est toutefois nuancée comme suit : « l'évaluation des divers objectifs repris dans le cycle d'évaluation 2016 n'a pu être effectuée de manière optimale en raison, d'une part, du changement de chef de service en cours d'année et, d'autre part, de l'absence d'instruments de suivi mis en place dès le début de l'année 2016. Dès lors, la réalisation des objectifs fixés par le précédent chef de service a été réalisée selon les données en possession du nouveau chef de service et des éléments invoqués par l'agent lui-même lors de son entretien ».

2. Entretien de fonction et de planification portant sur l'année 2017, pour fixer les objectifs qui serviront de base, en 2018, à l'évaluation des prestations 2017 (pièces 6b et 6c du dossier de l'ONEM)

L'entretien de planification pour l'année 2017 fixe les objectifs à atteindre en 2017 à savoir, en substance (passages soulignés par nous) :

- Objectifs de prestations
 - o Par mois, effectuer les tâches de production de gère ligne pour lesquelles l'agent a été désigné, de manière autonome, correctement et dans les délais requis, et ce selon une répartition équitable entre les divers agents intervenant en la matière —> sont visés les dossiers IC/CT ; COL — FAST & Co ; CUF (CLIGNOTANTS ; ONSS ; FFE)
 - o Sur l'année, avoir au minimum une moyenne de 7/10 en contrôle qualité
 - o Tout au long de l'année, effectuer les tâches administratives de lège ligne pour lesquelles l'agent a été désigné, de manière autonome, correctement et dans les délais requis
- Objectifs de développement

- o Pour le 31/05/2017, acquérir une connaissance approfondie de la matière pour laquelle l'agent a été désigné référent, et ce afin d'aider les collègues à traiter leur dossier et vue de répondre aux mails y afférents sont visés les dossiers CUF — FFE
 - o Pour le 31/05/2017, pouvoir travailler de manière autonome avec les fonctionnalités de base (...) de Skype (...) et respecter les lignes directrices pour l'utilisation de Skype
 - o Pour le 31/12/2017, accompagner un contrôleur SCC pour une enquête et une audition dans une matière pour laquelle l'agent effectue des pré-enquêtes, et ce afin de pouvoir améliorer la qualité des pré-enquêtes réalisées
- Disponibilité à l'égard des usagers du service
- o Par trimestre, assurer la permanence de 8h15 à 16h au minimum 7 à 8 jours conformément aux instructions données ;
 - o Tout au long de l'année, assurer de manière autonome et optimale les différentes tâches pour lesquelles l'agent a été désigné doublure ou renfort 2ème ligne -> sont visés les dossiers Art. 110 (tâches de production) et les dossiers « Suivi amendes administratives SC & SCC » (tâches administratives).
- Contribution aux prestations d'équipe
- o Tout au long de l'année, améliorer la connaissance active et passive du néerlandais en vue de pouvoir communiquer avec les collègues, d'orienter correctement les clients, de traiter au mieux les pré-enquêtes ;
 - o Tout au long de l'année, contribuer à l'amélioration de l'esprit d'équipe, d'une part, en participant de manière active aux réunions de service et, d'autre part, en respectant les règles HR émises par HRM ou par la hiérarchie.

Durant cet entretien de planification et de fonction, Madame C. est associée au choix des tâches pour lesquelles elle est désignée comme « 1ère ligne », « 2ème ligne » ou « référente ».

Madame C. est désignée en 2017 comme agent référent (requérant une connaissance approfondie de la matière pour pouvoir répondre aux questions des autres agents et les « coacher ») pour un seul type de dossier, à savoir les dossiers « CUF/FFE » (Cellule Fraude aux Allocations/Fonds de Fermeture d'entreprise) qui figurent parmi les plus simples à traiter et pour lesquels elle bénéficie d'un coaching dès le 7 mars 2017 (pièce 32a du dossier de l'ONEM).

La responsable directe de Madame C. précise expressément à la fin du compte rendu de l'entretien de planification du 27 mars 2017 que « la réalisation des objectifs repris dans le présent cycle sera évaluée au regard du régime de travail de l'agent et, éventuellement, de la situation médicale de l'agent (attestation service social ONEM) » (pièce 6c du dossier de l'ONEM : Entretien « crescendo » de planification du 27 mars 2017, page 5/6).

Madame C. émet une remarque : son mi-temps médical lui interdirait de commencer sa journée de travail à 8h15 au lieu de 8h45, durant les 4 jours par trimestre (8 jours en principe, proratisés à 4 pour tenir compte de son régime de travail à mi-temps) où il lui est demandé de participer comme ses collègues gestionnaires administratifs au tour de rôle des permanences (pendant ses jours de travail autorisé dans le cadre du mi-temps médical).

16.-

En avril et en mai 2017, outre ses absences pour mi-temps médical (tous les mercredi après-midi, jeudi et vendredi), Madame C. est absente pendant 8 jours (5 jours de congé annuel et 3 jours de congé de récupération, à savoir les lundi 3 avril, lundi 10 avril, mardi 11 avril, mercredi 12 avril, mardi 18 avril, mercredi 19 avril, mardi 16 mai, mercredi 17 mai) (pièce 34a du dossier de l'ONEM).

Par ailleurs, comme elle l'indique dans sa requête, Madame C. est absente à deux reprises pendant deux semaines consécutives (incapacité de travail à 100 %) pour subir deux opérations aux yeux (du lundi 24 avril au vendredi 5 mai et du lundi 22 mai au vendredi 2 juin).

Il est à noter une opération subséquente à l'oeil gauche le 31 août 2017: il a été pratiqué une ablation chirurgicale du cristallin ce qui a réduit encore les capacités de l'oeil à filtrer la lumière.

17.-

En juillet 2017, la Direction du SCC décide de changer de place madame C. sur la plateforme pour la rapprocher des collègues. Madame C. ne se voit ainsi plus attribuée le bureau calme qu'elle occupait avant son congé maladie.

Ainsi, le 24 juillet 2017, à 12h23, Madame R. adresse à Madame C. un mail libellé comme suit, confirmant un SMS du 18 juillet 2017 (pièces 7a et 7b du dossier de l'ONEM — passages soulignés par nous) :

« Bonjour V.,

J'espère que tes vacances se sont bien passées et que le retour n'est pas trop difficile...

J'espère également que ta place te convient. S'il faut faire des adaptations ou des changements n'hésite pas à me dire. Comme explicité dans mon SMS, j'espère que ton changement de place permettra de faciliter la communication et le traitement des dossiers CUF.

Je voulais également t'avertir que je vais enfin pouvoir rencontrer demain M.-A. (ndlr : membre du Service social de l'ONEM) qui est revenue de congé de maternité afin qu'elle m'explique ton dossier et qu'on essaie de trouver la meilleure manière pour satisfaire tes besoins...

Je te tiendrai de toute façon au courant.

Bonne journée ! »

Le même jour, 24 juillet 2017 (soit le jour de son retour), à 14h34, Madame C. répond ce qui suit à Madame R. (pièces 7a et 7b du dossier de l'ONEM) :

« Bonjour A.-L.,

J'ai difficile étant donné que je ne sais pas baisser le store qui se trouve à côté de moi. J'ai demandé à S. si elle pouvait envoyer une fiche Planon à Travaux & Matériel.

J'ai eu contact avec M.-A. (ndlr : membre du Service social de l'ONEM) avant mes congés. Je lui ai remis une seconde attestation suite à ma maladie. C'est bien que vous puissiez vous rencontrer.

Bonne après-midi. »

Madame C. précise en son email du 25 juillet 2017 adressé au service social que le problème de store défectueux a pu être réglé. Ce mail atteste toutefois de l'inconfort que ressentait le collègue de Madame C. au regard de ses propres besoins visuels. Madame C. a été amenée à prêter sa lampe à ce collègue (pièce 2.3 du dossier de Madame C.).

18.

Madame R. adresse à Madame C. par un mail du 24 juillet 2017 une préparation en vue d'un entretien de fonctionnement intermédiaire après 6 mois, fixé le 25 juillet 2017, qui attribue à Madame C. la mention « partiellement atteint » pour tous les objectifs qui avaient été fixés en mars. Cette préparation souligne notamment ce qui suit (pièce 8 du dossier de l'ONEM) :

- Madame C. n'a pas réalisé de tâches de production : « si le chef de service est conscient que la situation de l'agent est particulière en ce qu'il a changé de fonction et a dès lors dû apprendre plusieurs nouvelles matières, que la tâche administrative incombant lui demande beaucoup de temps, que l'agent n'a été présent que 27,5 jours sur la période de mars 2017 à juin 2017 en raison de problèmes médicaux, l'agent aurait pu traiter quelques dossiers col&fast basiques afin d'apprendre la matière, de se faire la main, et d'aider ses collègues confrontés à certains moments à une surcharge de travail dans cette matière »

- En ce qui concerne les tâches administratives, les dossiers « CUF » ont été traités par Madame C. « en général de manière autonome et correcte mais pas dans les délais requis » : Madame C. est invitée à « augmenter le nombre de dossiers traités, ceux-ci n'étant pas toujours répartis de manière équitable entre les agents désignés pour traiter ces dossiers, et ce en prenant en considération le nombre de jours prestés de chaque agent »
- Madame C. n'a qu'une connaissance basique de la matière pour laquelle elle a été désignée référent (CUF-FFE) et, vu qu'il s'agit d'une nouvelle matière, elle doit veiller à parfaire sa connaissance afin de pouvoir répondre aux questions du chef de service et des collègues
- Madame C. n'a participé à aucune permanence du 01/03/2017 au 30/06/2017, alors qu'il avait été convenu que ces permanences seraient effectuées proportionnellement au mi-temps médical (4 jours permanences) et selon l'horaire repris par « le médecin du travail » (il s'agit en réalité de l'horaire mentionné sur l'autorisation de reprise du travail à temps partiel établie par le médecin conseil de la mutuelle, et non d'un horaire validé par le conseiller en prévention médecine du travail de l'ONEM)
- En ce qui concerne le fonctionnement général, « Madame C. a essayé de s'adapter à sa nouvelle fonction et d'apprendre de nouvelles tâches conférées malgré un régime de travail réduit (27,5 jours de travail prestés sur 6 mois) en raison de sa situation médicale ». Madame C. « doit toutefois veiller à s'adapter à la nouvelle méthode de travail (autonomie - teamspirit - priorités et responsabilisation de chacun) et à organiser son temps de travail de manière optimale pour atteindre la productivité du service appréciée en fonction du temps de travail presté ».

Cet entretien de fonctionnement intermédiaire ne pourra finalement pas avoir lieu à la date prévue, en raison de l'absence pour maladie de Madame R. à la date prévue pour cet entretien (pièce 2.3 du dossier de Madame C.). Aucune autre date ne sera prévue.

19.-

Suite aux difficultés rencontrées avec les autres collègues et sa supérieure hiérarchique, Mme R. , Madame C. a exprimé au service social de l'ONEM qu'elle était prête à changer de service. (pièce 2.11 et 2.12 du dossier de madame C.).

20.-

Le 27 juillet 2017, Madame C. a contacté la médecine du travail d'une demande de consultation spontanée et elle a été invitée à se présenter devant le médecin du travail en date du 3 août 2017 (pièce 4.10 du dossier de Madame C.).

L'ONEM n'a pas été informé de cette démarche, ni par Madame C. , ni par le conseiller en prévention médecin du travail

21.-

Le 31 juillet 2017, Madame C. indique au Service social qu'elle refuse de participer à un entretien à trois avec Madame R. car « on ne sait pas discuter ensemble » (pièce 2.4 du dossier de Madame C.).

22.-

Le 7 août 2017, Madame C. écrit à Madame R. (service social) que « s'il le faut, oui, je demanderai à changer de service » (pièce 2.5 du dossier de Madame C.).

En septembre 2017, la Direction du SCC va initier une demande d'accompagnement de carrière pour madame C. vu le fonctionnement problématique de madame C. au sein de ce service (pièce 10a du dossier de l'ONEM).

23.-

Le 8 août 2017, suite à une concertation avec le Service social de l'ONEM, la responsable directe de Madame C. propose à cette dernière de reprendre sa place à son ancien bureau isolé au coin de la plateforme, dans ces termes (pièce 7c du dossier de l'ONEM — passages soulignés par nous) :

« Bonjour V., juste pour t'avertir qu'après en avoir discuté avec les collègues et le service social, j'ai décidé de te changer de place.

Je pensais en effet que cela allait avoir un effet positif par rapport au travail mais je me suis trompée... dès lors, tu peux réintégrer le petit bureau du coin si tu le désires ou prendre place dans le service à la place libre. Bien à toi ».

24.-

Le 9 août 2017, Madame C. indique vouloir rester intégrée dans l'équipe, dans ces termes (pièce 7c du dossier de l'ONEM — passages soulignés par nous) :

« Bonjour A.-L., si tout le monde trouve ses marques et est content, ça me va. Je resterai installée dans l'équipe. Bien à toi. »

Un changement de place sera encore demandé à Madame C. , en janvier 2018, dans le cadre d'un changement de place (« NWOW - Clean Desk ») ne concernant pas uniquement Madame C. mais tous les collaborateurs de la cellule « Administrative », dont les places seront été modifiées en fonction des dossiers traités (pièce 33e du dossier de l'ONEM : Réunion de service de la Cellule administrative du 7 novembre 2017).

25.-

Le 18 août 2017, Madame C. est examinée par son médecin traitant, qui prolonge son incapacité de travail (avec autorisation de reprendre le travail à mi- temps) pour une période de 3 mois du 2 septembre 2017 au 30 novembre 2017 (pièce 4.7 du dossier de Madame C. ³).

26.-

Par un courrier daté du 20 août 2017, Madame C. demande au directeur du SCC de prolonger son mi-temps médical, dans les termes suivants (pièce 9a du dossier de l'ONEM) :

« Monsieur L.,

N'ayant pas été estimée encore apte à reprendre le travail à temps plein, serait-il possible de prolonger mon mi-temps médical à partir du 1/09/2017 svp ?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez recevoir, Monsieur L. , mes meilleures salutations ».

Madame C. n'indique pas dans cette demande que la prolongation de son mi- temps médical lui a été accordée pour trois mois (sauf prolongation).

Cette demande est adressée par Madame C. à son « N+3 » (Monsieur L.) sans aucune concertation préalable avec sa « N+1 » (Madame R.) et sans même l'en informer.

³ Le certificat médical du médecin traitant produit par Madame C. dans le contexte du présent litige (pièce 4.7. de son dossier) et qui contient les raisons médicales son incapacité de travail de 3 mois du 2 septembre 2017 au 30 novembre 2017 (« glaucome, RCUH, cataracte ») est couvert par le secret professionnel et n'est pas transmis à l'époque à MEDEX (ou à l'ONEM). Ce document est uniquement destiné au médecin conseil de la mutuelle, pour justifier le droit de Madame C. au paiement des indemnités d'incapacité de travail pendant 3 mois

27.-

Le 24 août 2017, le Directeur du SCC inscrit une note sur la demande de Madame C. , confirmant son accord sur cette demande du 20 août 2017 (pièce 9a du dossier de l'ONEM).

Cet accord sera confirmé par un courrier du 22 septembre 2017 adressé à Madame C. , mettant à nouveau l'accent sur le caractère précaire et facultatif de cette prolongation.

28.-

Le lundi 28 août 2017, la responsable directe de Madame C. , qui ignore que la demande de mi-temps médical de Madame C. du 20 août 2017 - dont elle n'a été informée qu'a posteriori avec plusieurs jours de retard - a déjà été acceptée par le Directeur du SCC, contacte ce dernier pour lui faire part des difficultés de ce mi-temps médical sur le fonctionnement du service (pièces 9b à 9e du dossier de l'ONEM) :

- Responsable directe (Madame R.) : « Apparemment tu as reçu une demande de prolongation. J'aimerais en discuter avant de marquer notre accord... » (pièce 9b du dossier de l'ONEM)
- Directeur du SCC (Monsieur L.) : « J'ai déjà marqué notre accord. J'ai été chez Isabel (ndlr : Service social). Demain je vais voir M.-A. (ndlr : Service social). On en parlera » (pièce 9c du dossier de l'ONEM)
- Responsable directe (Madame R.) : « Je voulais justement refuser car en raison des horaires imposés, il n'y a pas moyen de travailler efficacement. Je voulais en parler avec elle et lui expliquer que si elle ne sait pas respecter les horaires imposés, on refuserait sa demande. Mais bon, trop tard apparemment... » (pièce 9d du dossier de l'ONEM)
- Directeur du SCC (Monsieur L.) : « Je vois M.-A. (ndlr : Service social) pour lui trouver un emploi dans une autre direction » (pièce 9e du dossier de l'ONEM).

29.-

Le 31 août 2017, Madame C. est soumise à un laser pour capsulotomie à l'oeil gauche qui, selon l'attestation du Docteur P. (ophtalmologue consultée par Madame C. le 31 mai 2016) a pour but de réduire sa sensation de fatigue oculaire, laquelle semble toutefois persister (pièce 4.4. du dossier de Madame C.).

30.-

Le 14 septembre 2017, suite à une demande de la Direction du SCC constatant les difficultés de fonctionnement au sein du SCC (pièce 10a du dossier de l'ONEM), Madame C. est invitée par Madame C., Chef de Service « Recrutement et Accompagnement de carrière » de l'ONEM (Direction HRM), à réaliser un bilan de compétences en vue d'un changement d'affectation (test CEBIR) (pièces 10c et 10d du dossier de l'ONEM).

Le même jour, Madame C. contacte le Service social de l'ONEM pour s'enquérir des adaptations à prévoir pour les tests sur PC, compte tenu des pathologies oculaires de Madame C. (pièce 10b du dossier de l'ONEM).

A sa demande, Madame C. est accompagnée durant ces tests par Monsieur C. F., délégué syndical CGSP, assistant à ce test en qualité de témoin.

Madame C. atteste avoir adopté pour ce test les mesures recommandées verbalement par le Service social et avoir vérifié avec Madame C. , avant le début du test, si l'environnement du test lui convenait au regard de ses besoins visuels spécifiques (pièce 10g du dossier de l'ONEM).

Cependant, Monsieur F., délégué syndical a contesté immédiatement les conditions du déroulement de ce test (pièce 5.3. du dossier de Madame C.).

Les résultats du bilan de compétences révèlent notamment que :

- « le candidat/la candidate travaille lentement et il/elle fait un certain nombre de fautes en effectuant des tâches de contrôle et de classification simples »;
- « le candidat/la candidate a démontré, en comparaison avec son groupe de référence, qu'il/elle était particulièrement peu efficace pour retrouver les informations nécessaires pour résoudre les questions. Il/Elle a répondu, dans les délais impartis, à très peu de questions de façon correcte » ;
- « le candidat/la candidate a répondu de façon fautive à un relativement haut pourcentage de questions posées. Il/Elle a évalué l'information de façon peu critique et a travaillé de façon peu précise » ;
- « en comparaison avec son groupe de référence, le candidat/la candidate n'arrive qu'à traiter un petit nombre de données dans un temps limité. Il/Elle éprouve des difficultés à distinguer les informations significatives des informations non significatives ».

31.-

Le 5 octobre 2017, Madame C. fait rapport à la Direction des Ressources Humaines et au Service social des résultats du bilan de compétence et de son entretien avec Madame C. (pièce 10f du dossier de l'ONEM).

Il ressort du rapport fait par Madame C. que Madame C. souhaite changer de service et qu'elle en avait même déjà fait la demande à Monsieur L. avant même son absence pour maladie de 4 mois (28/10/2016-28/02 2017).

32.-

Le 28 octobre 2017, Madame C. atteint la fin de sa période d'incapacité primaire (un après le début de son incapacité de travail, qui a pris cours le 28 octobre 2016).

Madame C. doit normalement recevoir à cette date la décision du Conseil Médical de l'Invalidité de l'INAMI statuant sur son invalidité (sur la base d'un rapport établi par le médecin-conseil de la mutuelle) et décidant, soit de prolonger l'incapacité (passage dans le régime d'invalidité), soit de postposer sa décision et de demander des rapports médicaux ou un examen médical supplémentaire, soit de mettre fin à la reconnaissance de l'incapacité et d'inviter le travailleur à reprendre le travail ou à s'inscrire au chômage.

33.-

Le 20 novembre 2017, restant manifestement toujours dans l'attente de la décision du Conseil Médical de l'Invalidité de l'INAMI sur sa reconnaissance d'invalidité après un an d'incapacité de travail, Madame C. est à nouveau examinée par son médecin traitant, qui prolonge son incapacité de travail (avec autorisation de reprendre le travail à mi-temps) pour une période de 6 semaines du 1^{er} décembre 2017 au 12 janvier 2018 (pièce 4.7 du dossier de Madame C.)⁴.

34.-

⁴ Le certificat médical du médecin traitant produit par Madame C. dans le contexte du présent litige, qui contient les raisons médicales de la prolongation de son incapacité de travail de 6 semaines du 1^{er} décembre 2017 au 12 janvier 2018 (« R.C.U.H. + Céphalées + Fatigue ») est couvert par le secret professionnel et n'est pas transmis à l'époque à MEDEX (ou à l'ONEM). Ce document est uniquement destiné au médecin conseil de la mutuelle, pour justifier le droit de Madame C. au paiement des indemnités d'incapacité de travail pendant une nouvelle période de 6 semaines

Le 29 décembre 2017, Madame C. est reconnue invalide à plus de 66 % par le Conseil Maladie de l'Invalidité, pour la période du 28 octobre 2017 au 31 décembre 2022 (pièce 2.7 du dossier de Madame C.).

35.

A partir du 1^{er} janvier 2018, dans le cadre du « NWOFF - Clean Desk », la Direction du SCC demande à tous les collaborateurs de la cellule « Administrative » du SCC (et pas uniquement à Madame C.) de changer la place qu'ils occupent sur le plateau, en fonction des dossiers traités (pièce 33e du dossier de l'ONEM : Réunion de service de la Cellule Administrative du SCC du 7 novembre 2017).

La Direction du SCC et la responsable directe de Madame C. auraient veillé selon la défenderesse à ce que l'emplacement choisi pour Madame C. tienne compte des recommandations émises par la médecine du travail et par le Service social («...») au regard des pathologies oculaires de Madame C. (être perpendiculaire par rapport à la fenêtre, avoir une lampe de bureau personnelle, éviter l'excès luminosité, pas de néon, bénéficier d'un logiciel adapté, pas de porte ou couloir à sa gauche).

Madame C. se plaint toutefois de l'emplacement qui lui est attribué (néon à proximité de son poste de travail), non pas auprès de sa responsable directe, mais auprès de la délégation syndicale (mail du 10 janvier 2018 — pièce 2.8 du dossier de Madame C.) et ensuite auprès du Service « ...» (mail du 15 janvier 2018 — pièce 2.9 et pièce 2.16 du dossier de Madame C.).

Madame R. a précisé à Madame C. que le service social a validé sa place (pièce 2.15 du dossier de Madame C.).

36.-

En janvier 2018, Madame C. est à plusieurs reprises absentes, pendant ses journées de travail autorisées par son mi-temps médical (pour lequel elle ne dépose plus aucun certificat médical depuis décembre).

37.-

Le jour de l'entretien annuel, soit le 31 janvier 2018, la responsable directe de Madame C. transmet à celle-ci la préparation de cet entretien annuel « Crescendo » portant sur l'évaluation des prestations en 2017 et sur l'entretien de fonction et de planification pour l'année 2018 (pièce 11a du dossier de l'ONEM).

Madame C. précise dans un mail du 31 janvier 2018 transmis à son syndicat avant son entretien d'évaluation : (pièce 2.10 du dossier de Madame C.) :

« Je viendrai avec mes collègues mardi 5/02 en ce qui concerne le changement de service car je ne me vois pas continuer ainsi ».

Durant son entretien d'évaluation du 31 janvier 2018, Madame C. est assistée à sa demande par Madame F. M., déléguée syndicale CGSP, assistant à l'entretien en qualité de témoin.

Par l'intermédiaire de Madame M., Madame C. refuse que l'entretien du 31 janvier 2018 porte également sur l'entretien de planification 2018 (visant à définir les objectifs à atteindre en 2018) et elle obtient que, contrairement aux autres collaborateurs de la Cellule « Administrative » du SCC, cette partie de l'entretien d'évaluation soit reportée à une date ultérieure encore à convenir avec le syndicat (cf. ci-dessous).

Le résultat global de l'évaluation portant sur le cycle d'évaluation 2017 est « Répond aux attentes - - -» (lire « moins moins moins »), ce qui - contrairement à ce que signifie selon l'ONEM que l'évaluation de Madame C. (page 11 de la requête) — n'est pas « satisfaisant » mais est « clairement insuffisant par rapport à ce qui est attendu » (pièce 11a du dossier de l'ONEM — page 13/15) :

- un objectif est « non atteint » (objectif de prestations pour les tâches de production pour lesquelles Madame C. avait été désignée comme agent de 1ère ligne)
- un seul objectif est « atteint » (utilisation des fonctionnalités Skype)
- tous les autres objectifs sont « partiellement atteints »

Madame M. la déléguée syndicale soutient que Mme R. a stigmatisé madame C. lors de cet entretien d'évaluation lui précisant qu'à cause d'elle, les autres collègues avaient plus de travail (pièce 5.4. du dossier de madame C.).

Madame C. a précisé les observations suivantes suite à cet entretien :

- « il me semble que la mention partiellement atteinte aurait été de rigueur et que cet objectif devrait être poursuivi pour le cycle d'évaluation 2018 mais avec une moindre multitude de tâches afin que cet objectif soit SMART » ;
 - « j'attire l'attention sur le fait que si mon objectif a été partiellement atteint, c'est en raison de mon état de santé » ;
 - « je tiens à faire remarquer qu'au cours des 6 premiers mois de l'année, j'ai été présente seulement 21 jours et que le 31/05/2017, je n'aurais pas pu avoir une connaissance approfondie de la matière » ;
 - « en travaillant 2 jours et demi par semaine, il est difficile de réaliser tout ce qui est demandé, apprendre, faire des tâches de référent, 1ère ligne et 2ème ligne » ;
 - « je fais toujours le nécessaire pour organiser mon temps de travail de manière optimale et ce en fonction de ma situation médicale » ;
- « Quant à l'adaptation de mon poste de travail, il ne peut en aucun cas permettre un fonctionnement identique aux autres membres du service. Cet aménagement permet d'améliorer mes conditions de travail mais ne va pas changer le problème existant. »

38.-

Le 31 janvier 2018, pendant son entretien d'évaluation, Madame C. indique à sa responsable directe que la nouvelle place qui lui a été attribuée sur la plateforme depuis le 1er janvier 2018 ne lui convient pas et ne répondrait pas aux recommandations médicales prescrites par le Service social vu sa situation médicale.

La responsable de Madame C. , surprise par cette réaction, transmet le jour même cette observation au Service social («... ») dans un mail s'étonnant de cette réaction vu que cet emplacement avait été choisi en tenant compte des « recommandations prescrites vu sa situation médicale » : Madame C. « dispose d'une lampe de bureau », « il n'y a pas de néon au-dessus de son bureau », « elle dispose d'un logiciel spécial » et « les autres recommandations (angle droit, fenêtre, ...) sont respectées ».

Le Service social («... ») répond à la responsable de Madame C. dans un mail du 5 février 2018 (10h35) libellé comme suit (pièce 12 b du dossier de l'ONEM) :

« Bonjour A.-L. ,,

Au vu de la situation est des éléments connus à ce jour, je ne comprends pas la plainte de l'intéressée. L'intéressée ne s'est d'ailleurs pas adressée directement à nous pour cette plainte. Je reste cependant à votre disposition pour apporter d'éventuelles améliorations »

Il est alors convenu que Madame R. viendra voir sur place, en présence de Madame C. et de sa responsable, à une date qui doit encore être fixée.

39.-

Le mardi 6 février 2018, la responsable de Madame C. découvre que, la veille, sans qu'elle en ait été préalablement informée, une visite des bureaux a eu lieu, en son absence, en présence de Madame C. , de Madame F. M. , déléguée syndicale CGSP et de Madame R. (Service Social).

7

Madame R. explique qu'elle a dû accélérer cette visite des bureaux, vu l'insistance de la déléguée syndicale et la démarche faite par Madame C. auprès du Service (pièce 12 a du dossier de l'ONEM).

Cette visite au sein de la Direction du SCC, en présence de délégués syndicaux et en l'absence de la responsable directe de Madame C. qui n'en avait même pas été informée, a suscité des remous au sein des collaborateurs du service (pièce 13a du dossier de l'ONEM).

Le 6 février 2018, à l'issue de cette visite, Madame R. adresse à la responsable de Madame C. un mail énonçant notamment ce qui suit (pièces 12b du dossier de l'ONEM) :

« Nous avons formulé des recommandations pour l'aménagement raisonnable du poste de l'intéressée qui sont les suivantes :

- Être placée perpendiculairement à la fenêtre
- Pouvoir utiliser une lampe personnelle
- Bénéficier d'un logiciel adapté permettant de modifier les priorités de l'affichage de l'écran (luminosité, taille des caractères, contraste, couleur)
- Eviter d'avoir du passage sur sa gauche
- Eviter d'avoir du passage dans son dos
- Eviter les zones trop bruyantes

La place occupée par l'intéressée actuellement respecte la majorité des recommandations faites :

- Être placée perpendiculairement à la fenêtre
- Pouvoir utiliser une lampe personnelle
- Bénéficier d'un logiciel adapté permettant de modifier les priorités de l'affichage de l'écran (luminosité, taille des caractères, contraste, couleur)
- Eviter d'avoir du passage sur la gauche
- Eviter les zones trop bruyantes

Deux des recommandations n'ont pas pu être respectées :

- Un néon qui est allumé et situé sur la gauche de l'intéressée semble lui poser des difficultés
- Il y a un peu de passage dans son dos puisque des collègues sont assis derrière elle

L'intéressée suggère deux autres places sur le plateau. Aucune de ces places ne permettent de respecter les recommandations à 100 %

- L'une dos à un mur ne changera pas le problème de néon
- L'autre pourrait amoindrir les difficultés liées au néon allumé mais ne changera pas le passage dans le dos et amènera du passage sur sa gauche (réduit par la présence d'une colonne). Cette place serait plus appropriée d'après l'intéressée. »

Le 6 février 2018, réagissant à ce mail dans un mail adressé à Monsieur F., délégué syndical CGSP, Madame M. , déléguée syndicale CGSP, considère ce qui suit (pièce 12e du dossier de l'ONEM — passages soulignés par nous):

« C'est vrai que selon l'emplacement des bureaux et la luminosité, il a été difficile de trouver une place qui répond aux critères. »

L'idéal pour l'implantation de ce service, serait de regrouper les personnes qui aiment travailler dans la lumière et les personnes qui préfèrent ou qui doivent travailler avec peu de luminosité, comme V..

V. préfère ne pas avoir de lumière, donc choisira une place sans lumière des néons et sans lumière extérieure. »

Suite à cette visite, le néon situé à gauche de la place de Madame C. aurait été dévissé selon l'ONEM.

40.-

Par un mail du 13 février 2018, la responsable directe de Madame C. contacte la Direction des Ressources humaines pour un « état des lieux » en signalant qu'elle reste sans nouvelles des syndicats pour fixer la date de l'entretien « Crescendo » de fonction et de planification 2018, alors qu'on est déjà mi-février (pièce 13a du dossier de l'ONEM).

Dans ce mail, la responsable directe de Madame C. signale aussi à la Direction des Ressources humaines que certains agents sont venus chez elle se plaindre par rapport au déroulement de la visite de M.-A. R. (Service social) et des syndicats au sein du service SCC, en son absence, le 5 février 2018.

La responsable de Madame C. pose aussi la question du sort de la relation contractuelle.

La Direction des Ressources Humaines répond à la responsable directe de Mme C. de planifier une date en février pour l'entretien « Crescendo », quitte à l'annuler s'il y a du changement et elle indique attendre des nouvelles du Directeur du SCC pour le sort de la relation contractuelle (pièce 13b du dossier de l'ONEM).

41.-

Par un courrier daté du 16 février 2018, à nouveau sans concertation préalable avec sa responsable directe et alors qu'elle ne semble plus avoir transmis à MEDEX de certificat médical couvrant son absence à mi-temps pour raison médicale depuis le 1er décembre 2017, Madame C. demande au directeur du SCC de prolonger son mi-temps médical dans les termes suivants (pièce 14 du dossier de l'ONEM) :

« Monsieur F.,

Serait-il possible de prolonger mon mi-temps médical à partir du 1/03/2018 svp ?

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez recevoir,

Monsieur F., mes meilleures salutations ».

42.-

Le 20 février 2018, Madame C. rencontre sa responsable directe pour la seconde partie de l'entretien « Crescendo », reportée à sa demande durant l'entretien d'évaluation du 31 janvier 2018, à savoir l'entretien de planification visant à fixer les objectifs à atteindre en 2018 (pièce 15 du dossier de l'ONEM).

A sa demande, Madame C. est assistée durant cet entretien par Monsieur C. F., délégué syndical, assistant à l'entretien en qualité de témoin.

Après cet entretien, Madame C. complète ses commentaires dans les termes suivants :

- Tâches de 1ère ligne : « Les objectifs demandés correspondent à ceux d'une personne à temps plein alors que je suis actuellement en mi-temps médical. Dès lors comme convenu en présence de mon délégué syndical Monsieur F., la productivité demandée dans les objectifs est ramenée dans mon cas à maximum 50 % » ;

- Tâches pour lesquelles l'agent a été désigné référent : « Le chef a expliqué durant l'entretien qu'en ce qui concernait le quota ce n'était pas d'application pour moi » ;
- Permanences (4 jours par trimestre, de 8h15 à 16h) : « Mes permanences ne peuvent qu'être assurées entre 8h45 et 17h03 vu que je suis actuellement soumise à un horaire de travail préconisé par le médecin conseil de la mutuelle » ;
- Tâches 2ème ligne ou renfort : « Les objectifs demandés correspondent à ceux d'une personne à temps plein alors que je suis actuellement en mi-temps médical. Dès lors comme convenu en présence de mon délégué syndical Monsieur F., la productivité demandée dans les objectifs est ramenée dans mon cas à maximum 50 % » ;
- Participation active aux réunions de service : « Sauf en cas d'absence justifiée » ;
- Remarques : « Je constate que les objectifs 2018 qui sont communs aux agents administratifs ont été fixés à tous les agents de manière uniforme et ce sans que soit pris en compte mon mi-temps médical et mon taux d'invalidité, remarque faite au chef lors de l'entretien qui allait en tenir compte pour adapter les objectifs dans l'entretien de planification » (pièce 1.9 du dossier de madame C.).

Ce rapport complété des commentaires de Madame C. n'est pas signé ni par sa responsable ni la demanderesse ;

43.-

Le 26 février 2018, deux courriers recommandés sont adressés à Madame C. :

- Refus de prolongation du mi-temps médical : l'ONEM refuse de prolonger le mi-temps médical après le Zef mars 2018, au terme d'un courrier du 26 février 2018 motivant cette décision comme suit (pièce 16 du dossier de l'ONEM) :

« D'une part, les horaires prescrits par le médecin de la mutuelle que vous devez respecter ne correspondent nullement aux horaires de permanence permettant d'offrir un service des plus optimales aux citoyens, et d'assurer ainsi la continuité du service.

D'autre part, l'organisation et la réalisation de votre travail ne peut s'effectuer de manière optimale en collaboration avec les autres collègues qui sont ainsi tenus d'effectuer certaines de vos tâches durant vos périodes d'absence, ce qui désorganise le service. »
- Entame d'une procédure de licenciement : l'ONEM adresse à Madame C. un courrier du 26 février 2018 constatant plusieurs problèmes de fonctionnement en renvoyant à un dossier de 19 pièces annexées, et indiquant à cette dernière que l'ONEM envisage de prendre des mesures en l'invitant à renvoyer ses remarques écrites pour le 8 mars 2018 (pièce 17 du dossier de l'ONEM)

44.-

Le mardi 27 février 2018 (jour de travail autorisé par le mi-temps médical), Madame C. est renseignée « absente pour participation à une grève » (ce jour-là avait lieu une journée d'action intersectorielle organisée par la CGSP pour s'opposer aux mesures du Gouvernement en matière de pension).

45.-

Le jeudi 1er mars 2018, Madame C. prend un jour de congé et, le vendredi 2 mars 2018, elle prend un jour de congé pour motifs impérieux d'ordre familial (code 5410 sur le calendrier RH — Pièce 34b du dossier de l'ONEM).

46.

A partir du lundi 5 mars 2018, Madame C. est absente à 100 % pour cause d'incapacité de travail (maladie).

A partir de cette date, Madame C. transmet à nouveau à MEDEX des certificats médicaux pour couvrir son absence (pièce 34b du dossier de l'ONEM).

47.-

Par un courrier du 7 mars 2018, Madame C. informe l'ONEM que « Etant en maladie pour le moment, je suis dans l'impossibilité de pouvoir répondre pour le 8 mars 2018 à votre courrier reçu le 7 mars 2018 concernant mon fonctionnement. » (pièce 18 du dossier de l'ONEM).

48.-

Par un courrier recommandé du 9 mars 2018, l'ONEM accorde un délai jusqu'au 19 mars 2018 à Madame C. pour formuler ses remarques écrites (pièce 19 du dossier de l'ONEM).

49.-

Par un courrier du 15 mars 2018, Madame C. transmet ses observations à l'ONEM avec un dossier de pièces annexé (pièce 20 du dossier de l'ONEM).

Madame C. fait valoir ses moyens de défense par rapport aux problèmes de fonctionnement qui lui sont reprochés. Elle y reconnaît que des situations tendues avec ses collègues peuvent se produire quand elle doit, de par l'organisation du service, exercer la fonction de « référent » qu'elle considère relever d'un « teamleader » et non d'un gestionnaire administratif.

Madame C. conclut ce courrier par une demande d'aménagement raisonnable de son poste de travail en lien avec son handicap visuel, libellée comme suit :

« Enfin, je vous prie de noter ce qui suit.

Mon handicap visuel entrave mon aptitude au travail.

Pour rappel, la notion de handicap visée dans la loi du 10 mai 2017 s'entend de manière large (...). L'article 14 de la loi du 10 mai 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination précise que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue un acte de discrimination — prohibé par la loi. Il résulte sans équivoque de cette disposition une obligation de l'employeur d'aménager le poste de travail d'un travailleur atteint d'un handicap.

Je suis atteinte d'un handicap au sens visé plus haut. Cet handicap justifie un aménagement raisonnable de mon poste de travail. Le mi-temps médical (dont le renouvellement m'a été refusé) constitue un aménagement raisonnable.

Par la présente, je vous invite à procéder aux aménagements nécessaires de mon poste de travail, sur pied de l'article 14 de la loi du 10 mai 2017.

UNIA, spécialisé en cette matière, est saisi de la question (copie de la présente lui est transmise) et se tient à votre disposition pour examiner conjointement les possibilités concrètes d'aménagement du poste.

Veillez agréer... »

50.-

Par un courrier recommandé du 23 mars 2018 (pièce 23 du dossier de l'ONEM), l'ONEM notifie à Madame C. son licenciement avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à un délai de préavis de 6 mois et 15 semaines, dont à déduire 4 semaines pour la valeur de l'outplacement sauf si Madame C. atteste dans les 7 jours qu'elle est incapable de suivre le reclassement professionnel pour raisons médicales.

A propos des aménagements du poste de travail liés au handicap visuel demandés par Madame C. dans son courrier du 15 mars 2018, la lettre de licenciement du 23 mars 2018 justifie la position de refus l'ONEM en énonçant ce qui suit (pièce 23 du dossier de l'ONEM) :

« Par ailleurs, je me permets d'insister sur le fait que vos problèmes de fonctionnement sont intervenus alors qu'un aménagement de votre poste de travail a été réalisé, cela à votre demande et sur base des recommandations de notre service social en raison de votre handicap. Le SMS que vous fournissez en annexe C de votre courrier démontre d'ailleurs bien que votre hiérarchie vous laisse libre de choisir la place qui vous convient le mieux et cela en réaction à votre mail du 24.07.2017 (voir pourtant annexe 24 : le store est bien fermé sur le côté de votre emplacement). Ce n'est, ensuite, que lors de votre entretien crescendo — le 31 janvier 2018 — que vous avez à nouveau émis des remarques sur votre poste de travail suite à une nouvelle organisation du service (voir annexe 25 : les néons autour de votre poste de travail ont été dévissés). Comme vous le mentionnez, cela fait également un an que nous avons accepté de vous laisser travailler à mi-temps. Nous devons constater que malgré ces aménagements, cela n'a pas permis d'obtenir satisfaction de votre travail. L'ensemble de votre hiérarchie a fait part de son mécontentement à ce sujet. Ce n'est donc aucunement votre handicap, mais votre fonctionnement, qui est problématique.

Le C4 délivré à Madame C. mentionne comme motif du chômage «Ne convient plus » (pièce 22a du dossier de l'ONEM).

L'ONEM verse à Madame C. sa rémunération complète en mars 2018, bien que le contrat ait pris fin le 23 mars 2018 (pièce 31 du dossier de l'ONEM : fiches de paie).

51.-

Le 26 mars 2018, l'ONEM reçoit un courrier d'UNIA lui exposant que ses services ont été interpellés par Madame C. concernant sa situation professionnelle au sein de l'ONEM, en particulier le refus de l'ONEM de reprise du travail à temps partiel ainsi que le courrier du 26 février 2018 faisant état de problèmes de fonctionnement dans le chef de Madame C. et la réponse de cette dernière du 15 mars 2018 (pièce 23 du dossier de l'ONEM).

Dans ce courrier, UNIA communique à l'ONEM des informations relatives à la notion d'aménagement raisonnable dans l'emploi et indique que :

« (...) A la lecture des différents échanges de courriers, cités ci-dessus, nous avons conscience que certains reproches à l'égard de Madame C. ne semblent pas avoir de lien avec son handicap. Par ailleurs, vous écrivez avoir tenu compte de son handicap dans l'évaluation de son travail et l'aménagement de son poste de travail. Néanmoins, il nous semble, après en avoir discuté avec Madame C. , que d'autres pistes pourraient être discutées afin d'améliorer les conditions de travail de Madame C. en lien avec son handicap, afin de répondre aux exigences que requiert la fonction.

Nous souhaitons, par la présente et dans une optique constructive, vous proposer une rencontre en présence de Madame C. et de son syndicat afin d'envisager d'autres pistes d'aménagements raisonnables ainsi que les aides de l'Aviç.

Nonobstant notre volonté prioritaire de trouver une solution par la conciliation, nous vous prions de considérer la présente comme valant plainte au sens de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 précitée (...).».

52.-

Par un mail du 27 mars 2018 (pièce 24 du dossier de l'ONEM), l'ONEM réagit à ce courrier en informant UNIA que :

« Suite au fait que de nombreux problèmes de fonctionnement ont été constatés et n'étaient pas en lien avec son handicap, Madame V. C. a été licenciée.

(...)

En ce qui concerne l'aménagement de son poste de travail, nous avons toujours voulu tenir compte de son handicap. A cet effet, nous avons réalisé les adaptations demandées par notre service . Par ailleurs, nous lui avons également permis de choisir la place qui lui convenait au mieux sur le plateau et avons accepté son retour à mi-temps, suivant l'horaire fixé par son médecin.

Vu que Madame C. ne fait plus partie de notre personnel, je suppose qu'il n'est plus utile de se rencontrer. »

53.-

Par courrier recommandé du 29 mars 2018, Madame C. informe l'ONEM qu'elle marque son accord pour suivre l'Outplacement (pièce 22b du dossier de l'ONEM).

54.-

Par un courrier du 26 juin 2018 (pièce 26 du dossier de l'ONEM), la CGSP Service publics conteste le licenciement de Madame C. en indiquant que celui-ci lui paraît « problématique au regard de la législation anti-discrimination » et en particulier au regard de la demande d'aménagements raisonnables communiquée officiellement à l'ONEM par Madame C. le 15 mars 2018.

Selon la CGSP, cette demande d'aménagements raisonnable du 15 mars 2018 devrait être considérée comme une « plainte » au sens de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007, ce qui rendrait l'ONEM redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération pour avoir licencié Madame C. après que celle-ci ait déposé plainte.

55.-

Par un courrier recommandé du 18 juillet 2018 (pièce 26 du dossier de l'ONEM), l'ONEM répond à la CGSP en expliquant les nombreuses mesures prises par le Service social de l'ONEM concernant les aménagements raisonnables pour compenser les obstacles liés au handicap visuel de Madame C. et rappelle que les aménagements destinés à compenser les limitations et obstacles découlant d'un handicap doivent rester raisonnables, dans les termes suivants :

« Concernant les deux points que vous mentionnez et qui n'auraient pas été respectés, je vous rappelle que l'aménagement doit rester raisonnable et ne pas entraver le fonctionnement des autres travailleurs. Si certains néons ont donc été éteints, il n'était pas possible de mettre le plateau dans le noir complet, ni d'ailleurs d'interdire aux collègues de circuler totalement.

Quant au motif du licenciement, ce courrier explique que

« malgré son mi-temps et les aménagements réalisés pour l'aider au mieux dans son handicap, la production de Madame C. était largement inférieure à la production moyenne et proportionnelle du service (les chiffres de production de 13,94 % et 16,52 % tiennent bien compte de son handicap et des aménagements). »

L'ONEM conclut ce courrier en soulignant que :

« Nous tenons à être clairs sur le fait que ce sont bien les problèmes de fonctionnement qui ont mené au licenciement de Madame C. , et non son handicap. Nous sommes également d'avis que les aménagements raisonnables ont été faits et qu'un soutien important a été proposé et réalisé par notre service social à Madame C. ».

56.-

Le 21 septembre 2018, en guise de réponse, l'ONEM reçoit un courrier de la CGSP daté du 17 septembre 2018 (pièce 27 du dossier de l'ONEM) faisant subitement valoir qu'outre les manquements à la législation anti-discrimination, le licenciement de Madame C. poserait également un problème au regard

des dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

Selon la CGSP, l'ONEM aurait dû, avant de mettre fin au contrat de Madame C. , réaliser d'abord deux évaluations défavorables au cours d'une période de 3 ans, ce qui semble ne pas avoir été le cas et qui aurait causé dans le chef de Madame C. une perte d'une chance de conserver son emploi appelant réparation sur pied de l'article 1382 du Code civil.

57.-

Par un courrier recommandé du 12 octobre 2018 (pièce 28 du dossier de l'ONEM), l'ONEM répond à la CGSP en constatant d'abord l'absence de réponse opposée aux remarques de l'ONEM contestant toute discrimination.

En ce qui concerne la violation alléguée de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, l'ONEM souligne dans ce courrier que :

« Le licenciement, prévu sous cette disposition, est simplement un conséquence de des deux évaluations défavorables et non une restriction à la liberté de l'employeur de mettre un terme à un contrat de travail en vertu des articles 37 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (située plus haut dans la hiérarchie des normes).

Pour rappel, Madame C. disposait d'un contrat de travail à durée indéterminée. Par conséquent, son licenciement, avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, était tout à fait légal.

En conclusion, nous sommes dans le regret d'émettre une réponse négative à votre requête de dommages et intérêts sur la base de l'article 1382 du Code civil ».

58.-

Le 6 janvier 2019, la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis versée à Madame C. prend fin.

59.-

Le 7 février 2019, presque un an après le licenciement de Madame C. , l'ONEM reçoit un courrier d'UNIA daté du 5 février 2019 (pièce 29 du dossier de l'ONEM), informant l'ONEM que celui-ci n'aurait pas correctement interprété son courrier du 23 mars 2018 (I) en indiquant dans un courrier à la CGSP du 18 juillet 2018 que UNIA aurait reconnu être « bien conscients des problèmes de fonctionnement de Madame C. ».

60.-

Par un courrier recommandé du 5 mars 2019, l'ONEM répondra au courrier d'UNIA du 5 février 2019 (pièce 30 du dossier de l'ONEM) :

61.-

Le 29 mars 2019, l'ONEM reçoit la notification de la requête déposée par Madame C. au Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 22 mars 2019.

IV. LA DISCUSSION

1. QUANT AUX REPLIQUES DES PARTIES APRES AVIS ORAL DE L'AUDITORAT

Monsieur le ter Substitut de l'Auditeur du Travail a donné un avis oral lors de l'audience publique du 16 novembre 2020.

Suite à la demande expresse du conseil de l'ONEM de pouvoir répliquer par voie écrite à cet avis oral, le Tribunal a fixé conformément à l'article 767§1er alinéa 3 du Code judiciaire le dépôt des conclusions en réplique au 14 décembre 2021.

La date retenue a été actée sur la feuille d'audience.

La partie demanderesse a déposé ses conclusions en réplique sur edeposit le 14 décembre 2021 tandis que la partie défenderesse a déposé les siennes sur edeposit le 15 décembre 2021.

La partie demanderesse sollicite l'écartement des conclusions en réplique de la défenderesse des débats vu le dépôt tardif de celles-ci.

La partie défenderesse sollicite également l'écartement des conclusions en réplique de la demanderesse des débats vu qu'elle avait précisé lors de l'audience du 16 novembre 2020 ne pas vouloir en déposer.

En vertu des articles 769 et 770 alinéa 2 du Code judiciaire, les débats ont été clos le 14 décembre 2020. En vertu de l'article 771 du Code judiciaire, aucune pièce ou note, ni aucune conclusions ne peuvent encore être déposées.

Les conclusions en réplique de l'ONEM doivent en conséquence être écartées.

S'il est exact que le conseil de la demanderesse a laissé entendre qu'il ne déposerait pas de conclusions en réplique, sa position n'était pas suffisamment franche pour être actée comme telle à la feuille d'audience.

Dès lors qu'un délai était donné pour répliquer à l'avis de l'Auditorat à l'ONEM, le Tribunal a donné aux deux parties le droit de répliquer.

Il doit être rappelé que l'avis de l'Auditorat ne rejoignait que partiellement la thèse de la demanderesse. Les conclusions en réplique de madame C. ne doivent en conséquence pas être écartées.

2. QUANT A LA DEMANDE D'INDEMNITE POUR DISCRIMINATION EN RAISON D'UN HANDICAP OU EN RAISON DE L'ETAT DE SANTE DE MADAME C.

2.1. En droit

A. Quant à la notion de discrimination

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose en droit belge les directives européennes 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi.

L'article 14 de la susdite loi précise que toute forme de discrimination est interdite sur l'un des critères protégés dont le handicap et l'état de santé actuel ou futur.

La discrimination s'entend comme une discrimination directe, une discrimination indirecte, une injonction de discriminer, le harcèlement et le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de la personne handicapée.

La notion de handicap n'est pas définie par la loi du 10 mai 2007.

Il peut cependant être retenu les définitions suivantes :

« une limitation résultant d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, 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 des autres travailleurs » (C.J.U.E., 11 avril 2013, HK Danmark, aff.C-355/11 et C-337/11 §§41-42)

Cette définition rejoint celle de Convention des droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006. ou encore :

« toute limitation durable et importante de la participation de la personne due à l'interaction dynamique entre des déficiences de nature mentale, physique ou sensorielle, des limitations lors de l'exécution d'activités et des facteurs contextuels personnels et environnementaux » définition entérinée par l'Organisation mondiale de la santé le 22 mai 2001 lors de la 54ème assemblée mondiale de la santé

(Aurélie Mortier, la cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur, J.T.T., 2017,n°1268, p53) ;

Les discriminations sont définies comme suit dans la loi du 10 mai 2007 :

- La discrimination directe, soit : « 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 ». (article 4, 6°)

Selon l'article 8, §1er de la loi, « une distinction directe fondée sur (...) un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5° [les relations de travail], et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. »

- La discrimination indirecte, soit : « 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 ». (L'article 4, 8°)

Selon l'article 9, la discrimination indirecte est prohibée

« - 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. »

- Quant au refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée :

La loi définit les aménagements raisonnables comme les « 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. Cette 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» (article 4, 12°).

Parmi les aménagements envisageables, on peut citer :

- o les aménagements matériels (des locaux [installation d'une rampe d'accès pour les utilisateurs de fauteuils roulants, placement d'ascenseurs, attribution d'une place de parking à proximité de l'entrée de l'entreprise...], du poste de travail et des équipements de travail [téléphone, écran d'ordinateur, clavier, chaise...], etc.),
- o organisationnels (adaptation de l'horaire de travail et des pauses, réduction du temps de travail, redéfinition des tâches, etc.), ou encore éducatifs (adaptation de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement). »

A. Mortier, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (Deuxième partie) », J.T.T., 2017/4, n° 50, p. 56.

La directive 2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail précisera en son considérant 17 qu'il ne s'agit pas d'imposer à l'employeur 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 »

La doctrine enseigne que si « l'employeur doit procéder à une analyse individualisée et contextualisée en ayant égard à la limitation que présente la personne handicapée, ses capacités résiduelles, ses évolutions potentielles ainsi que les obstacles qu'elle rencontre avec son environnement », (A. Mortier,

ibidem), les aménagements doivent conserver un caractère raisonnable ce qui suppose un contrôle de proportionnalité entre l'aménagement requis pour garantir une égalité de traitement envers la personne handicapée et l'impact financier de cette mesure, sa répercussion pour les autres travailleurs de l'entreprise (conflits avec les droits et intérêts fondamentaux d'autrui) et l'impact sur le fonctionnement de l'entreprise (difficultés organisationnelles).

J.F. Neven, 'le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? » in Le maintien au travail des travailleurs devenus partiellement inaptes, Anthémis, 2013, p 46.

B/ Quant à la notion de plainte et à l'indemnisation d'un préjudice subi :

L'article 17 de la loi du 10 mai 2007 dispose :

« § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur; (...)

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte. »

Ainsi, lorsque le travailleur introduit une plainte auprès de son employeur, l'employeur ne peut adopter toute mesure préjudiciable, telle qu'un licenciement, pendant une période de douze mois.

À défaut de démontrer que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs étrangers à cette plainte, l'employeur est tenu de payer une indemnité de 6 mois de rémunération au travailleur.

En outre, selon l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit:

(..)

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; (...) »

C/ Quant à la charge de la preuve :

La charge de la preuve est répartie en vertu de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 :

« 1er. 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

§ 2. 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.

§ 3. 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. »

La loi organise ainsi un système de répartition de la charge de la preuve : lorsque un travailleur qui s'estime victime d'une discrimination établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il appartient à l'employeur de démontrer l'inexistence de toute discrimination fondée sur le critère protégé, ou en cas de distinction avérée, d'établir une justification légalement admise.

Quant à la répartition de la charge de la preuve, il apparaît utile d'énoncer les propos de Mr J.F. N. : « le partage de la preuve est nécessaire pour éviter que la victime ne doive rapporter la preuve d'un fait négatif, à savoir l'absence d'autres raisons à l'inégalité de traitement que le critère protégé.

Cette justification renvoie au fait que l'employeur a une meilleure disposition à prouver le motif réel de sa décision que le travailleur qui, en l'absence de partage de la preuve, devrait établir, par élimination de tous les autres motifs envisageables, que la situation ne s'explique que par un motif prohibé.

Si on transpose ces justifications au refus d'aménagements raisonnables, on peut suggérer qu'il appartient au travailleur, après avoir établi qu'il est handicapé au sens de la directive et qu'il a demandé un aménagement de ses conditions de travail, de rapporter des éléments concrets permettant de présumer l'efficacité des aménagements proposés (nous soulignons)

Il est admis que la preuve de justifications incombe à l'employeur exclusivement.

Par identité de motifs, le fait que l'absence de charge disproportionnée soit inscrite dans la notion même d'aménagement raisonnable, ne devrait pas faire obstacle à ce que cette caractéristique soit exclusivement considérée comme un moyen de défense dont la preuve incombe à l'employeur » (J.F. Neven, op. cit. p 51-52).

2.2. Application

2.2.1. Quant à la demande d'indemnisation fondée sur l'article 17 de la loi du 10 mai 2007

En vertu de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 rappelée ci-avant, la demanderesse doit démontrer avoir introduit une plainte motivée adressée par voie recommandée dans lesquels sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

La lettre du 15 mars 2018 adressée par madame C. ne peut être considérée comme une plainte au sens du prescrit légal : il s'agit en fait d'une réponse à un courrier de l'ONEM du 26 février 2018 qui constate plusieurs problèmes de fonctionnement conduisant l'ONEM à envisager d'autres mesures.

Madame C. demande un aménagement raisonnable de son poste de travail dont un mi-temps médical.

Le courrier adressé par UNIA à l'ONEM le 23 mars 2018 ne constitue nullement une plainte mais une proposition de rencontre en vue d'envisager d'autres pistes d'aménagements raisonnables ainsi que des aides de l'AviQ.

La demande d'indemnisation fondée sur cette base légale est en conséquence non fondée.

2.2.2. Quant à la demande d'indemnisation fondée sur l'article 18 de la loi du 10 mai 2007

A. Absence d'aménagement raisonnable

Madame C. estime avoir subi un traitement discriminatoire, vu l'absence d'aménagements raisonnables nécessités par son handicap visuel ou plus largement par son état de santé.

Madame C. soutient que son handicap nécessitait la mise en place d'aménagements raisonnables dans le cadre de son emploi tels que

- Un poste de travail adapté
- Des outils de travail adaptés
- Un aménagement du temps de travail

Analyse du poste de travail adapté :

Madame C. est atteinte d'un handicap non contesté, à savoir des troubles oculaires entraînant une gêne visuelle importante et une intolérance à la lumière reconnus par le conseiller en prévention-médecin de travail en février et mars 2014 qui, tout en reconnaissant à la demanderesse les aptitudes suffisantes pour le poste exercé a préconisé certains aménagements quant au poste de travail à savoir: « filtre écran, lampe de bureau, adaptation néons, éviter des éblouissements »;

Contrairement à ce que soutient la demanderesse, l'ONEM a veillé à adapter le poste de travail de la demanderesse en tenant compte de ces recommandations depuis 2014 tout en les intégrant le mieux possible aux impératifs organisationnels du service dans lequel travaillait la demanderesse.

L'ONEM a eu égard également à ce que la demanderesse soit placée perpendiculairement à la fenêtre, à pouvoir utiliser une lampe personnelle, bénéficier d'un logiciel adapté permettant de modifier les priorités de l'affichage de l'écran (luminosité, taille des caractères, contraste de couleur), éviter d'avoir du passage sur sa gauche, éviter d'avoir du passage dans son dos et éviter des zones trop bruyantes).

Ainsi, madame C. a occupé d'abord un local isolé avec une autre collègue.

Puis, elle fut amenée à occuper une place sur la plateforme à partir de juillet 2017 vu le changement de service de la demanderesse et la nécessité pour elle d'améliorer la communication et le traitement des dossiers CUF.

Sa supérieure hiérarchique précise bien en son email adressé en juillet 2017 à madame C. que si des adaptations ou des changements doivent être faits, elle ne doit pas hésiter à en faire part. Elle explique le motif de ce changement à la demanderesse.

Un problème de store défectueux a été signalé par la demanderesse et a été réglé immédiatement.

En août 2017, la demanderesse est autorisée à réintégrer le local isolé mais elle refuse de s'y rendre souhaitant rester intégrée dans l'équipe.

Ensuite, un nouveau changement de place sur la plateforme a été imposé en janvier 2018 à tous les collaborateurs de la cellule administrative du SCC en fonction des dossiers traités.

A nouveau, l'ONEM a cherché à trouver la place la plus optimale pour madame C. vu les nouvelles décisions organisationnelles.

Madame C. s'est néanmoins plainte de la présence d'un néon et de passage de collègues dans son dos car des collègues sont assis derrière elle.

L'ONEM s'est préoccupé de cette plainte comme en atteste l'échange de courriers entre la supérieure hiérarchique de la demanderesse et le service social de l'ONEM qui avait avalisé la place choisie pour madame C. (pièce 11 du dossier de l'ONEM). Le problème du néon paraissait avoir été résolu selon l'ONEM par le dévissage de celui-ci au-dessus du bureau de la demanderesse.

Il a été par ailleurs reconnu la difficulté de trouver sur la plateforme en question une place convenant à 100% au handicap de madame C. par le service social et la délégation syndicale (pièce 12 b et pièce 12 b du dossier de l'ONEM).

On ne peut ainsi déduire de ce qui précède un fait discriminatoire dans le chef de l'ONEM qui n'a jamais refusé des aménagements raisonnables de la place occupée par madame C. -ce qui pourrait refléter une attitude discriminatoire-.

Mais l'ONEM s'est retrouvé visiblement dans un aménagement raisonnable plus difficile à gérer en janvier 2018 pour respecter à la fois les recommandations au vu du handicap de la demanderesse, les impératifs visuels des autres collègues du service et ceux d'un bon fonctionnement du service administratif SCC qui requérait que madame C. tout comme tous les autres collègues de ce service travaillent en concertation, ce que favorise le regroupement de postes de travail des employés traitant le même type de dossiers sur la plateforme.

Il n'existe en conséquence pas d'acte discriminatoire à relever au niveau du poste de travail.

On ne peut imposer à un employeur de trouver la solution idéale pour la personne ayant un handicap au détriment d'autres impératifs organisationnels, opérationnels et humains. Le principe de la proportionnalité peut justifier que la personne handicapée doive se satisfaire d'une situation ne rencontrant que la majeure partie des aménagements recommandés par la médecine de travail.

Analyse des outils de travail adaptés

Madame C. a bénéficié d'un logiciel adapté à son handicap visuel. Elle a bénéficié de formation adaptée par la ligue braille.

Aucun fait discriminatoire n'est relevé à ce propos par la demanderesse.

Analyse d'un temps de travail adapté

Madame C. soutient que le mi-temps médical était une mesure nécessitée par son handicap ou à tout le moins par sa santé et que l'ONEM était au courant de la nécessité de ce temps de travail adapté.

Le refus d'autoriser la demanderesse à poursuivre un mi-temps médical serait ainsi discriminatoire car il s'agit d'un refus d'une mesure d'aménagement raisonnable.

Le Tribunal ne peut rejoindre la thèse de la demanderesse pour les motifs suivants :

1. le mi-temps médical n'est pas le fait d'une recommandation d'aménagement raisonnable par le conseiller en prévention-médecin du travail lorsqu'une demande d'aménagement a été introduit par madame C. du fait de son handicap visuel ; cette demande d'aménagement n'a d'ailleurs pas été sollicitée par la demanderesse à son employeur même après l'aggravation de son handicap visuel en 2016 dont fait état la demanderesse; elle n'a été formulée que le 15 mars 2018, soit après que l'ONEM lui ait signifié son refus d'accepter le prolongement du mi-temps médical accordé par la mutuelle et lui ai fait part de son intention de la licencier.
2. le mi-temps médical est une autorisation qui a été donnée par le médecin-conseil de la mutuelle de madame C. suite à une reconnaissance d'une incapacité de travail à plus de 66% en fonction

de la dernière activité de la demanderesse ; Madame C. ne démontre pas que les motifs de ce mi-temps médical aient été révélés à l'ONEM.

L'accord de l'ONEM d'autoriser la demanderesse de ne reprendre qu'à mi-temps son travail relève de la politique de cet employeur de ne pas refuser le mi-temps médical temporaire accordé par les mutuelles. Il pouvait aisément s'expliquer par les périodes antérieures de totale incapacité de travail de la demanderesse et la nécessité de reprendre le travail en un premier temps de manière partielle.

3. la demanderesse ne démontre pas que la direction de l'ONEM était au courant de l'aggravation de l'état de santé de la demanderesse dès novembre 2016 et de ce qu'elle avait connaissance que la demanderesse souffrait d'une maladie auto-immune chronique;
le seul courrier qui fait état d'une autre pathologie que le trouble visuel dont est atteinte la demanderesse est une attestation du Docteur D. adressée après le 27 juin 2017 non à sa direction mais au service W.

Cette attestation est laconique : le médecin-traitant « certifie que madame C. souffre d'une pathologie chronique nécessitant un traitement sur le long court». Cette attestation ne parle pas de handicap, ou d'état de santé nécessitant une réduction du temps de travail ou un aménagement particulier des horaires journaliers.

- Madame C. n'établit pas non plus avoir formulé une demande d'aménagement raisonnable portant sur une réduction du régime de travail à mi-temps en lien avec le handicap que constituerait cette maladie.

Le courrier de madame C. adressé le 15 mars 2018 à l'ONEM ne fait mention que du handicap visuel et ne mentionne pas une demande d'aménagement du temps de travail pour cet autre handicap.

4. madame C. a refusé en août 2017 que son employeur ait connaissance de sa consultation spontanée auprès de la médecine de travail et que soit établi un formulaire d'évaluation de santé portant sur une adaptation de sa fonction ou l'exercice d'une autre fonction.
Ce refus de communication sur la réalité de son état de santé à sa direction est certes un droit de la demanderesse mais dont les conséquences ne peuvent ensuite être reprochées dans le management mené par cette direction.

En conséquence, faute pour madame C. d'établir qu'elle a sollicité auprès de son employeur de manière claire et sans équivoque un aménagement raisonnable de son temps de travail du fait du handicap que représenterait sa maladie auto-immune, le refus de l'ONEM de prolonger la réduction à mi-temps qui avait été accordée sur une base volontaire sans lien avec un handicap signalé à l'ONEM ne peut être qualifié de discriminatoire.

En outre, le refus de prolonger le mi-temps médical à partir du 3 mars 2018 est expliqué par l'ONEM par des difficultés importantes d'organisation du service, notamment au niveau des horaires prescrits par le médecin de la mutuelle, qui ne permettent pas une continuité du service et une bonne et juste collaboration avec les autres collègues du service tenus d'effectuer certaines tâches de la demanderesse durant ses périodes d'absence, ce qui désorganise le service.

Cette mesure accordée sur une base volontaire représentait ainsi une charge disproportionnée pour l'ONEM qui peut justifier son refus lors de la demande de renouvellement.

B. Non prise en considération de l'impact du handicap de madame C. sur son travail et licenciement non étranger à son handicap ou à son état de santé

1.

Madame C. encore estime qu'il n'y a pas eu une prise en considération suffisante de son handicap dans l'exercice de son travail ce qui a créé une discrimination à son égard.

Le Tribunal ne peut rejoindre l'analyse de madame C. sur ce point pour les motifs suivants :

- L'ONEM a tenu compte du handicap de la demanderesse dès lors qu'il a accepté sur une base volontaire pendant un an, sans connaître les réelles raisons de cette demande que madame C. n'exerce qu'un mi-temps médical, ce qui devait permettre en principe à la demanderesse de pouvoir être efficiente et efficace pendant les deux jours et demi de présence au travail.

Le médecin-conseil de la mutuelle a prévu effectivement dans sa décision d'autorisation de mi-temps médical une reprise à hauteur de 19H/semaine avec un horaire plus tardif sans préconiser un changement de service ou une affectation à des tâches plus légères, ce qui peut se traduire dans un travail administratif à des tâches plus basiques.

- L'ONEM a accepté également pendant un an que la demanderesse ne débute ses journées que plus tardivement aux autres collègues et qu'une permanence soit prévue avant son arrivée dans le service.

- L'ONEM a ouvert des sessions de formation et de coaching entre mars 2017 et février 2018 à tous les collaborateurs du service SCC qui devaient tous faire l'effort de découvrir d'autres outils de travail et de nouvelles procédures. Madame C. a eu ainsi la faculté d'assister aux réunions de service du mardi, jour de présence de la demanderesse au bureau.

Elle fut également invitée par sa responsable hiérarchique à venir lui poser des questions en cas de difficulté (pièce 10 a à 10 h du dossier de l'ONEM).

- Vu la configuration des bureaux sur une plateforme, la demanderesse a pu bénéficier d'un coaching par ses autres collègues.

- Si les nombreuses absences de madame C. ont pu contribuer à ce qu'elle soit moins rapidement efficace par une parfaite maîtrise de toutes les nouvelles procédures et de tous les nouveaux outils, il doit être observé qu'il ne lui était demandée une certaine performance que dans le domaine pour lequel elle avait accepté d'être référente, à l'instar des autres collègues. Ceci ne fut pas le cas.

- L'ONEM a par ailleurs veillé à lui attribuer davantage de tâches basiques et répétitives pour tenir compte de sa présence à mi-temps et de son changement d'affectation au sein du SCC. Ceci n'est pas contesté par la demanderesse.

Ceci aurait dû se traduire dans la grille de productivité par un pourcentage plus élevé de traitement de dossiers que celui réalisé.

- L'ONEM a examiné la productivité de madame C. en 2017 et janvier, février 2018 en fonction des dossiers traités pendant son temps de travail effectif au bureau. Les tableaux de productivité produits par la défenderesse révèlent bien qu'il a été tenu compte du nombre d'heures prestées effectivement par la demanderesse. Il n'y a donc pas de calcul discriminatoire à l'égard de la demanderesse du fait de mi-temps médical.

- Dès lors que l'ONEM a veillé à mettre en place les aménagements raisonnables recommandés aux fins de parer au handicap visuel connu de la demanderesse et à accepter pendant un an sur base volontaire un mi-temps médical, il ne peut être considéré comme discriminatoire le fait que l'ONEM ait des attentes identiques quant à la qualité et la productivité pour tous les employés effectuant des tâches similaires, en ce compris madame C. . Il n'a pas été recommandé médicalement de réduire à l'égard de la demanderesse les exigences de qualité et de productivité de moitié de ce qui était demandé de réaliser à ses collègues.

2.

Ces prémisses étant fixées, le Tribunal considère que l'ONEM justifie à suffisance que le licenciement de madame C. est étranger à son handicap visuel, voir à son état de santé.

La lettre de congé explique les motifs de son licenciement : d'une part, un manque de réalisation des tâches par la demanderesse de manière optimale et d'autre part, un manque d'intégration dans l'équipe.

Il ressort ainsi de l'évaluation de l'année 2017 que la quasi-totalité des différents objectifs n'ont pas été jugés atteints par la demanderesse (pièce 11 a du dossier de l'ONEM).

La circonstance que l'évaluation de 2016 était plus favorable à la demanderesse n'est pas à prendre en considération dès lors que les objectifs n'étaient pas quantifiés.

Il est également établi par le tableau comparatif produit en pièce 11j dans le dossier de l'ONEM que madame C. présentait le taux de productivité le plus bas et vraiment nettement inférieur (27,70%) à la

quasi majorité de ses collègues, ce qui cristallise l'incapacité de la demanderesse à exercer sa fonction de gestionnaire administratif de manière satisfaisante.

La position adoptée par la demanderesse lors de l'entretien de planification le 20 février 2018 n'a pas permis à l'ONEM de percevoir que la demanderesse avait une volonté d'amélioration dès lors qu'elle part du postulat (et encore développé en ses conclusions) qu'elle a droit de produire, pendant son temps de travail, un travail de moindre qualité et de moindre quantité que ses collègues gestionnaires administratifs, sans toutefois qu'aucune recommandation médicale ne le justifie.

L'intransigeance de la demanderesse quant à ses horaires en matinée, les difficultés rencontrées par le fait que la demanderesse n'assurait pas de manière optimale les permanences, les besoins visuels de collègues nécessitant plus de lumière sont autant d'éléments qui ont conduit, selon le témoignage de la supérieure hiérarchique, à certaines tensions entre collègues n'ont pas favorisé l'intégration de cette dernière ce qui aurait entrainer un dysfonctionnement dans le service.

3.

En conclusion, le Tribunal considère que les demandes d'indemnisation pour discrimination en raison d'un handicap ou en raison de l'état de santé ne sont pas fondées.

3. QUANT A LA DEMANDE D'INDEMNITE POUR ABUS DE DROIT DE LICENCIER

Madame C. sollicite la condamnation de l'ONEM au paiement d'une somme de 11.275,81 € bruts équivalent à 17 semaines de rémunération à titre d'indemnisation pour abus du droit de licencier.

En droit

L'abus du droit de résilier le contrat de travail trouve sa source dans l'article 1134 du Code civil et le principe d'exécution de bonne foi des conventions, qui interdit à un contractant d'abuser des droits que lui octroie le contrat.

L'abus de droit de licencier un employé repose sur l'existence d'une faute commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage, et d'un lien de causalité entre la faute et le dommage ;

Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, il appartient à l'employé qui réclame des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier, d'établir que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass. 18 février 2008, J.T.T.2008, p117 ; Cass.12 décembre 2005, JTT 1066, p 155),

Le travailleur doit ainsi démontrer que les circonstances ayant entouré le congé justifient l'octroi de dommages et intérêts.

Le dépassement manifeste des limites de l'exercice normal du droit de licencier que ferait un employeur prudent et diligent, le caractère disproportionné de la rupture par rapport à l'intérêt servi, l'intention de nuire, le détournement de sa finalité économique et sociale, un comportement anormal dans le chef de l'employeur sont autant de circonstances pouvant entraîner un préjudice distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis.

Par un arrêt du 30 juin 2016, la Cour constitutionnelle a décidé que :

« L'article 63 de la loi relative aux contrats de travail n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution (...) Il appartient au législateur d'adopter sans délai un régime de protection contre les licenciements manifestement déraisonnables pour les travailleurs visés à l'article 38, 2° de la loi du 26 décembre 2013 (...) Dans l'attente de l'intervention du législateur, il appartient aux juridictions, en application du droit commun des obligations, de garantir sans discrimination les droits de tous les

travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en s'inspirant, le cas échéant, de la convention collective de travail n° 109 »
(C. Const. , 30 juin 2016, n°101/2016).

Une certaine jurisprudence en déduit que le juge peut apprécier la demande d'indemnisation en vertu du droit commun de la responsabilité civile d'un travailleur du secteur public au regard de la CCT n° 109.

La CCT n°109 prévoit en son article 9 que le travailleur victime d'un tel licenciement doit être indemnisé. Cette indemnisation correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Le commentaire de l'article 9 de la CCT n°109 prévoit : « Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

Application

Le Tribunal considère au regard des pièces produites, des conclusions et de l'instruction d'audience que l'ONEM a fait l'objet d'une légèreté coupable dans l'usage de son droit de licencier madame C. dans la mesure où :

- il a estimé pouvoir la licencier, sur la base de la seule évaluation annuelle de l'année 2017 et de ses performances certes insuffisantes, mais qui doivent être remises dans un contexte de nouveau management, avec la mise au point d'une nouvelle grille d'évaluation, avec de nouveaux processus et de nouveaux outils à utiliser ;
la période brève de présence de la demanderesse en 2017 (67 jours de travail) ne reflète pas nécessairement la réelle appétence de la demanderesse à s'adapter aux nouveaux défis ;
- la demanderesse n'a pas eu ainsi une seconde chance de s'améliorer de la même manière qu'un autre collègue dont le taux de production (36,88%) n'était guère plus élevé que le sien (27,70%);
- la demande de madame C. d'être déplacée dans un autre service de l'ONEM n'apparaît pas non plus avoir été rencontrée de manière suffisamment concertée avec madame C. . Le test de compétence était sans doute un outil utile pour orienter les recherches pour un changement de service de la demanderesse mais n'était sans doute pas le seul à prendre en considération dès lors que madame C. travaillait à l'ONEM depuis décembre 2007 et qu'elle n'avait pas eu jusqu'alors de difficultés à répondre aux attentes de ses supérieurs hiérarchiques ;
- le management fort décrié de la responsable de madame C. consistant, selon les témoignages convergents, à mettre sous pression les membres de son équipe pour améliorer leur productivité aurait dû conduire la direction habilitée à licencier du personnel à relativiser les piètres performances de la demanderesse ou à effectuer une recherche active de changement de service, ce qui n'est pas démontré.

Cette légèreté coupable qu'un employeur prudent n'aurait pas commis a engendré dans le chef de la demanderesse un dommage moral distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis que l'on peut évaluer, en s'inspirant de la CCT n°109 à 13 semaines de rémunération.

Une somme nette de 8.622,67€ arrondie à 8623€ est ainsi due selon le calcul suivant : 11.275,81€ x (13/17).

4. INDEMNISATION POUR IRRESPECT DE LA PROCEDURE PREVUE PAR L'ARRETE ROYAL DU 24 SEPTEMBRE 2013

Madame C. sollicite la condamnation de l'ONEM au paiement d'une indemnité de six mois de rémunération sur base du non-respect de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 réglementant l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

Selon l'arrêté royal, chaque année de travail se conclut par un entretien d'évaluation.

L'évaluation rédige un rapport et accorde une des mentions suivantes :

1. Exceptionnel
2. Répond aux attentes
3. À améliorer
4. Insuffisant

Selon l'article 34, « Si dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention 'insuffisant', une seconde mention 'insuffisant' est donnée, même si elles ne sont pas consécutives, le fonctionnaire dirigeant licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle ».

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé dès lors que cette susdite disposition prévoit le licenciement automatique d'un membre du personnel en cas de mention 'insuffisant' à deux reprises sur une durée de trois ans.

Rien n'interdit un organisme public de licencier un membre de son personnel dès la première mention insuffisante.

5. EN CE QUI CONCERNE LES DEPENS

Vu que le Tribunal fait droit partiellement aux demandes de madame C. , le Tribunal considère qu'il y a lieu de compenser les dépens selon l'article 1067 alinéa 4 du Code judiciaire.

6. EN CE QUI CONCERNE L'EXECUTION DU JUGEMENT

Il y a lieu de faire droit à la demande de l'ONEM de ne pas déclarer le présent jugement exécutoire par provision.

Il n'existe pas de risque d'insolvabilité ni de raison de supposer que l'ONEM ne se soumettrait pas à l'exécution.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Après avoir entendu monsieur F. M., 1^{er} Substitut de l'Auditeur du travail en son avis non conforme,

Condamne l'Office National de l'Emploi à payer à madame V. C. une somme nette de 8.623€ à titre d'indemnité morale pour abus de droit de licencier.

Rejette pour le surplus les autres chefs de demande les déclarant non fondées.

Dit qu'il y a lieu de compenser les indemnités de procédure et en conséquence délaisse à chaque partie la charge de ses dépens.

Condamne l'ONEM à la somme de 20€ à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

Dit que le présent jugement ne sera pas exécutoire par provision.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame Marion BOCCART, Vice-présidente,
Madame Nathalie PIERRET, Juge social employeur,
Monsieur Jean Gérard CLOSSET, Juge social employé,
Monsieur Frédéric MASSON, Substitut de l'Auditeur du Travail,

Et prononcé en audience publique du 12 -03- 2021 à laquelle était présent :
Madame Marion BOCCART, Vice-présidente,
assistée par Madame Ikram EDDAIF, Greffier

En application de l'article **785** du Code Judiciaire et vu que Mme Nathalie PIERRET, Juge sociale employeur et M. Jean Gérard CLOSSET, Juge social employé, sont dans l'impossibilité de signer le jugement (compte tenu des mesures préconisées dans le cadre de l'épidémie de COVID-19), le jugement est valable sous la signature des autres membres du siège qui l'ont prononcé