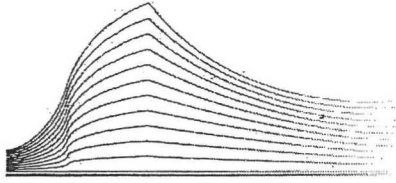


Dici
Aménagement raisonné



Numéro de répertoire 2016 / 014715
Date du prononcé 01 -09- 2016
Numéro de rôle 16 /24/C
Numéro audiorat : 16/7/17/037
Matière : discrimination
Type de jugement : ordonnance définitive (19, al1)

Expédition

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

**Tribunal du travail francophone de
Bruxelles
Chambre des Référés
et
Chambre siégeant comme en référé
Ordonnance**

EN CAUSE :

Madame S D
domiciliée

partie demanderesse, comparaisant en personne et assistée par Me Eliot HUISMAN et Me Serge BIREMBAUM, avocats, dont le cabinet est situé rue Defacqz, 78-80 à 1060 Saint-Gilles.

CONTRE :

L'ASBL I , ci-après
désignée comme étant « l'I » , dont le siège social est situé
° d'entreprise :

Partie défenderesse, comparaisant par Me Pierre JEANRAY, avocat, dont le cabinet est situé rue de Savoie, 18 à 1060 Saint-Gilles.

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. PROCEDURE

Vu la citation en référé signifiée le 2 août 2016 par Me Philippe Mormal, huissier de justice de résidence à 1050 IXELLES, avenue du Bois de la Cambre, 212.

Entendu les parties à l'audience d'introduction du 4 août 2016 ;

Vu le calendrier d'échange de conclusions acté le même jour ;

Vu les conclusions reçues au greffe du Tribunal par la partie défenderesse le 16 août 2016 ;

Vu les conclusions déposées par la partie demanderesse au greffe du Tribunal le 22 août 2016 ;

Vu les conclusions de synthèse déposées au greffe du Tribunal par la partie défenderesse 24 août 2016 ;

Entendu les parties à l'audience du 25 août 2016 ;

Entendu également à cette audience l'avis oral de Monsieur Julien Ameeuw, substitut de l'Auditeur du travail, auquel les parties ont toutes deux répliqué.

Vu la prise en délibéré de la cause à la même date.

II. LES FAITS

L'I (I) est un institut d'enseignement libre reconnu et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles (pour sa section langues).

Madame D est licenciée en philologie et histoire orientales. En 1985 elle a obtenu un diplôme ~~d'agrégation~~ d'agrégation pour l'enseignement secondaire supérieur en ces matières. Elle est entrée au service de l'I le 15 février 1985 comme surveillante éducatrice, fonction pour laquelle elle a été nommée définitivement le 1^{er} octobre 1989. En 1993, elle a été engagée à titre définitif pour la fonction d'éducatrice-économiste.

Du 1^{er} septembre 2008 au 30 juin 2012 Madame D a été détachée de ses fonctions d'éducatrice-économiste pour exercer une charge d'enseignement, soit le cours de Français langue étrangère, à l'I Pour cette fonction elle était engagée comme professeur temporaire, du 1^{er} septembre au 30 juin d'une année scolaire. Ce système a donc été appliqué pour 4 années scolaires.

Mme D déclare qu'au cours de cette période les relations entre parties se sont fortement dégradées avec pour conséquence que le 25 octobre 2011 elle a déposé une plainte en harcèlement.

L'I déclare de son côté s'être rendu compte, dans le courant de l'année 2012, que Madame D n'était pas qualifiée comme enseignante. Madame D a par ailleurs fait l'objet d'un rapport négatif de la part de l'inspection de la Communauté française (pièce 1 de l'I). L'Institut a dès lors décidé de ne plus prolonger le détachement.

Plusieurs procédures ont été introduites par Madame D . Un arrêt a été rendu par la Cour du Travail de Bruxelles le 6 décembre 2012. Cet arrêt reprend en détail l'historique des relations entre parties, et leur évolution. Siégeant en appel de la chambre de référés siégeant en référé et « comme en référé », la Cour déclare la demande originaire en référé non fondée sur base du fait que la mesure sollicitée n'était pas provisoire. En ce qui concerne l'action en cessation (de faits que Madame D considérait comme du harcèlement), la Cour du travail estime que les mesures sollicitées ne constituaient pas des injonctions de cessation de certains comportements (de Madame L) mais des injonctions adressées au PO de l'I de lui attribuer le poste de professeur et de faire droit à sa demande de congé-détachement.

Suite à cet arrêt Mme D a repris ses fonctions d'éducatrice économe fin décembre 2012.

Entretiens, en juin 2012, et suite à la plainte en harcèlement motivée déposée par Mme D le 25 octobre 2011 MENSURA a rendu un rapport (pièce 1 de Mme D) :

- concluant à l'absence d'éléments suffisants établissant un harcèlement moral tel que défini par la loi du 10 janvier 2007, que ce soit dans le chef de Mme L ou de Mme D , constatant que la situation conflictuelle était peu propice à des relations de travail harmonieuses, exprimant la probabilité d'incidences sur l'ambiance générale de toute l'équipe,
- faisant une série de recommandations dont les parties s'accordent pour dire que ni l'une ni l'autre n'en ont pris l'initiative.

En janvier 2013 Mme D interpella l'I afin de reprendre contact avec la médecine du travail. Les coordonnées du médecin lui ont été communiquées après dépôt d'une plainte auprès de l'inspection du bien-être.

A partir de ce mois de janvier 2013 Mme D a été en incapacité de travail pour cause de dépression. Cette incapacité s'est poursuivie jusqu'en juin 2015. Pendant cette période, et avec l'accord de la Communauté Française et de ses médecins, elle enseigna quelques heures en cours du soir au cours Erasme d'Anderlecht (elle donnait déjà ces cours alors qu'elle était enseignante à l'I).

En août 2013 Mme D introduisit une nouvelle procédure en harcèlement en raison des maltraitances qu'elle estimait avoir subies dans le cadre de sa réintégration en qualité d'éducatrice-économe.

En juin 2015 les parties ont accepté une proposition du tribunal, de faire une tentative de conciliation, mais elles s'accordent pour dire que cette tentative n'a pas abouti positivement.

La procédure en harcèlement a dès lors été poursuivie et a donné lieu au jugement prononcé par la 3^e chambre du tribunal du travail de Bruxelles le 9 mai 2016 (pièce 9 de l'I). Par ce jugement le tribunal déclara la demande de Mme D (de reconnaissance de l'existence de harcèlement, et de paiement de dommage et intérêts) et la demande reconventionnelle de l'I (en indemnisation pour procédure téméraire et vexatoire) non fondées. Cette procédure est en appel à la cour du travail de Bruxelles.

Fin août 2015 Mme D a introduit 2 demandes auprès de l'I : une demande de congé de disponibilité pour convenances personnelles et une demande d'interruption de carrière pour l'année scolaire 2015-2016. Mme D s'était en effet vu proposer une charge de cours à temps complet au cours Erasme, dans le cadre temporaire. Les 2 demandes ont été refusées (la décision de l'I n'est pas déposée par les parties).

L'I refusant de communiquer à Mme D le formulaire de demande d'interruption de carrière à introduire à la Communauté française, Mme D introduisit une demande au tribunal, par voie de requête unilatérale. Le document a été délivré, et Mme D l'a introduit à la Communauté française, qui décida qu'elle entrait dans les conditions pour bénéficier d'une interruption de carrière.

Pendant l'année scolaire 2015-2016 Mme D a ainsi enseigné au cours Erasme d'Anderlecht. Mme D dépose un rapport positif de ses prestations, établi par le directeur de l'établissement (pièce 4 de Mme D).

Mme D déclare qu'en mai 2016 la Direction du Cours Erasme lui a proposé de poursuivre sa charge de cours pour l'année 2016-2017, toujours dans un cadre temporaire.

Elle a introduit à l'I une demande de détachement étant en fait un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement au sens de la circulaire 5294, et une demande de congé de disponibilité pour convenances personnelles.

Mme D déclare que la demande de congé pour convenances personnelles lui est moins favorable qu'une demande de détachement et que c'est donc pour temporiser le débat qu'elle l'a introduite.

Elle produit d'autre part une attestation du Docteur C H , conseiller en prévention de MENSURA qui ne fait pas référence à un dossier qu'elle aurait consulté mais qui, sur base de la relation des faits de Mme D déclare que son environnement de travail est nuisible à sa santé et qu'une reprise à l'I n'est pas conseillée dans la configuration actuelle des relations entre elle et sa hiérarchie. Cet avis est confirmé par le médecin traitant de Mme D (sa pièce 2 également).

Par courrier recommandé du 5 juillet 2016 l'I notifiait à Mme D la décision de son Conseil d'Administration : après une motivation de 5 pages le congé demandé, pour exercer une fonction d'enseignant donnant droit à une échelle de traitement inférieure à celle dont elle bénéficiait, était refusée pour l'année scolaire 2016-2017, et la demande de disponibilité pour convenances personnelles pour la période du 1^{er} septembre 2016 au 31 août 2018 était refusée également.

Cette décision est fondée sur la motivation suivante :

- le fait que Mme D est désignée définitivement comme éducatrice-économiste dans les services de l'I et qu'elle dispose de l'expérience requise pour remplir cette mission, le fait que son lien de travail avec l'I est essentiel, que l'I est son employeur et que ce lien ne peut être rompu que par licenciement ou démission,
- que l'I doit disposer d'une équipe administrative stable et complète,
- que l'I doit disposer par priorité des membres de personnel qui y sont désignés définitivement,

- que l'intérêt du service est largement démontré,
- qu'en février 2012 l'inspecteur de la Communauté française avait émis un avis très négatif sur Mme D , alors que l'I doit être vigilant sur les compétences de ses enseignants et sur les avis du pouvoir subsidiant,
- que l'I ne pouvait charger Mme D d'une mission d'enseignement sous peine de nuire à sa mission, à ses intérêts et à ceux des étudiants,
- que la cour du travail (arrêt du 6 décembre 2012) avait dit clairement que Mme D n'avait aucun droit subjectif à obtenir un congé,
- que le jugement du 9 mai 2016 du tribunal du travail disait clairement qu'un employeur est en droit d'attendre de son personnel qu'il occupe les fonctions pour lesquelles il est engagé, qu'il lui appartient d'apprécier la manière dont il compose son effectif et organise ses services. Madame D engagée comme éducatrice-économiste, ne disposait pas du droit d'imposer à l'I qu'il lui accorde le congé qu'elle sollicitait. Les décisions de refus de congé prises par le PO étaient dûment motivées et se référaient expressément à l'intérêt du service, contrairement à ce que soutenait Mme D
- que depuis 2012 Mme D s'efforçait par tous moyens d'éluider sa reprise de travail comme éducatrice-économiste, fonction dans laquelle elle était nommée dans les services de l'I

Par courrier du 11 juillet 2016 (sa pièce 5) Mme D a alors demandé à l'I un aménagement de sa fonction sur base de l'article 3, 9° du Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, sous forme d'un détachement d'une année au cours Erasme à Anderlecht pour y exercer la fonction de professeur de Français langue étrangère. A titre subsidiaire Mme D demandait l'aménagement temporaire de sa fonction par le biais d'un congé.

Par courrier du 25 juillet 2016 le conseil de l'I adressait au conseil de Mme D la décision du 15 juillet 2016 du CA de l'I : la demande d'aménagement de fonction fondée sur l'article 3, 9° du Décret mentionné était refusée. La motivation était la suivante :

- l'article 3, 9° du Décret invoqué porte sur la possibilité d'accorder des aménagements raisonnables à la fonction exercée par une personne handicapée,
- Mme D n'était plus en fonction depuis 2012, et n'était pas handicapée,
- l'arrêt de la cour du travail du 12 décembre 2012 avait déjà tranché la question du détachement et avait considéré que Mme D n'avait aucun droit subjectif à obtenir un détachement,
- que l'aménagement raisonnable portait en fait sur un écartement de la fonction,
- que la demande d'aménagement raisonnable était dès lors sans objet, et étrangère au Décret du 12 décembre 2008.

Le résultat de cette décision est que Mme D était attendue dans sa fonction d'éducatrice-économiste à partir du 26 août 2016.

A l'audience du 25 août Mme D a déposé un certificat médical d'incapacité de travail, du docteur B G, couvrant la période du 25 au 31 août 2016.

Par ailleurs, une procédure est encore pendante devant la Cour d'Appel de Bruxelles. Les parties n'en déposent toutefois pas le jugement et n'en précisent pas l'objet.

III. OBJET DE LA DEMANDE

Telles que formulées dans ses conclusions, les demandes de Madame D sont les suivantes :

A titre principal et en cessation

- De dire la demande recevable et fondée,
- De dire pour droit que le refus d'aménagements raisonnables opposé par l'I est constitutif de discrimination au sens du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- D'ordonner la cessation de cette discrimination en ordonnant à l'I de lui accorder « *un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement* », ceci afin qu'elle puisse enseigner au cours Erasme d'Anderlecht pour l'année scolaire 2016-2017 ;
- D'assortir cet ordre d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 3^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir ;
- De condamner l'I à une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération, en réparation du dommage subi par Madame D ;
- De condamner l'I aux intérêts et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire et en référé

- De dire la demande recevable et fondée.
- D'ordonner à l'I d'accorder à Madame D « un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement », ceci afin qu'elle puisse enseigner au cours Erasme d'Anderlecht pour l'année scolaire 2016-2017.

- D'assortir cet ordre d'une astreinte de 100 € par jour de retard à compter du 3^{ème} jour suivant la signification du jugement à intervenir.
- De condamner l'I _____ aux intérêts et aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

L'I _____ de son côté sollicite que ces 2 demandes soient déclarées non fondées et que Mme D _____ soit condamnée aux dépens.

IV. DISCUSSION

Par sa décision du 15 juillet 2016, adressée par le conseil de l'I _____ au conseil de Mme D _____ le 25 juillet 2016, le pouvoir organisateur de l'II _____ refusait les 2 demandes formulées par le conseil de Madame D _____ dans son courrier du 11 juillet 2016 :

- d'aménagement de sa fonction sur base de l'article 3,9° du Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, sous forme d'un détachement d'une année au cours Erasme d'Anderlecht pour y exercer la fonction de professeur de Français langue étrangère,
- d'aménagement temporaire de sa fonction par le biais d'un congé.

C'est cette décision qui est contestée par Mme D _____. Mme D _____ demande qu'il soit ordonné à l'I _____ de lui accorder « *un congé pour exercer provisoirement un autre fonction dans l'enseignement* », afin qu'elle puisse enseigner au Cours Erasme d'Anderlecht pour l'année 2016-2017. Cette même demande est formulée d'une part à titre principal dans le cadre de l'action comme en référé, et d'autre part à titre subsidiaire dans le cadre de l'action en référé.

Examen de la demande en référé

L'article 584 alinéa 2 du Code judiciaire dispose que le président du tribunal du travail peut statuer au provisoire dans les cas dont il reconnaît l'urgence.

En ce qui concerne l'urgence :

« Il y a urgence au sens de l'article 584 alinéa 1 du Code judiciaire, dès que la crainte d'un préjudice d'une certaine gravité, voire d'inconvénients sérieux, rend une décision immédiate souhaitable ; on peut, dès lors, recourir au référé lorsque la procédure ordinaire serait impuissante à résoudre le différend en temps voulu, ce qui laisse au juge des référés un large pouvoir d'appréciation en fait et, dans une juste mesure, une grande liberté » Cass., 23 septembre 2011, C.10.0279F, www.juridat.be ; Cass., 17 mars 1995, C.93.0204.N, Pas.1995, n°56 ; Cass., 13 septembre 1990, rôle 8533, www.juridat.be, Pas.,1991,I,p.41).

L'urgence doit s'apprécier au moment où la décision est prise (Cass.,24 avril 2009, C.07.0368.N, www.juridat.be ; Cass., 17 avril 2009, C.08.0329.N, www.juridat.be).

L'I invoque le défaut d'urgence, dans la mesure où les difficultés et les tensions entre les parties persistent depuis plus de 4 ans déjà et que la situation n'est ni nouvelle ni imprévue. Les données de la situation sont selon elle connues de longue date.

Le tribunal considère toutefois que le critère de l'urgence est bien rencontré, et ce sur base du fait d'une part que c'est à partir du 26 août 2016 que, en conséquence des décisions prises par le CA de l'I , Mme D doit/devrait revenir travailler à l'I et que c'est au 1^{er} septembre 2016 qu'elle peut entamer une charge d'enseignement au cours Erasme d'Anderlecht. S'y ajoute la période des vacances judiciaires, qui ne permet pas d'obtenir une décision au fond dans un délai utile et qui permettrait de résoudre le litige entre parties avant les 2 dates butoir mentionnées.

Il y a bien urgence à clarifier et à régler la situation de Mme D pour le 1^{er} septembre 2016.

En ce qui concerne le provisoire :

Comme vu ci-dessus, l'article 584 alinéa 2 du Code judiciaire dispose que c'est au provisoire que le président du tribunal du travail peut statuer dans les cas dont il reconnaît l'urgence.

Le privilège du préalable n'interdit pas au juge des référés d'ordonner, en vertu de cet article, une mesure provisoire lorsqu'une apparence de droit suffisante justifie la décision » (Cass., 23 septembre 2011, C.10.0279F, www.juridat.be).

« En cas d'urgence, le juge des référés peut ordonner des mesures conservatoires si une apparence de droit justifie une telle décision. A cette occasion, il ne peut rendre des décisions déclaratoires de droits ni régler définitivement la situation juridique des parties. Il apprécie souverainement, dans les limites du raisonnable, si l'apparence de droit suffit à justifier sa décision » (Cass., 8 septembre 2008, C.07.0263.N, www.juridat.be).

Quant aux effets dans le temps de la décision de référé, « dès que le juge du fond a rendu une décision contraire relative aux droits contestés, la décision de référé perd de plein droit son effet. La décision de référé produit, ainsi, son effet jusqu'à la décision contraire du juge du fond et sans que cette dernière décision ait un effet rétroactif sur la décision de référé » (Cass., 8 mars 2012, C.11.0124.N, www.juridat.be).

Si Monsieur l'Auditeur, en son avis relatif à la demande que Mme D exprime dans le cadre de son action en référé a souligné la situation des parties, la réalité des tensions existant entre elles même si l'existence d'un harcèlement n'a pas été reconnu, la limite du rapport du 22 janvier 2012 de l'inspecteur de la Communauté française déjà été critiqué via l'avis de l'auditorat dans le cadre d'un dossier précédent, les limites de l'intérêt du service dans le chef de l'I compte tenu des années d'absence de Mme D , et un abus de droit qu'il considère exister dans le chef de l'I de par le refus du détachement demandé, il n'a par contre pas abordé la question du provisoire.

Le tribunal fait sienne la motivation développée par la cour du travail en son arrêt du 6 décembre 2012 (références ci-dessus) selon laquelle la mesure sollicitée n'est pas provisoire : il ne s'agit pas de conserver les droits de Mme D dans l'attente d'une décision au fond mais bien d'obliger l'Il à faire ce que Mme D demande c'est à dire lui accorder un congé (couvrant une année scolaire) pour exercer une autre fonction dans l'enseignement pour cette année scolaire 2016-2017.

La demande ordonner à l'I de lui octroyer un congé couvre l'entièreté de l'année scolaire. Elle couvre la période sur laquelle les demandes originaires (du 10 juin 2016 et du 11 juillet 2016) portent sur l'entièreté de l'année scolaire 2016-2017.

La demande de Mme D ne rencontre pas le caractère judiciaire du provisoire. Elle est postulée sans préciser qu'elle devrait être ordonnée dans l'attente d'une décision au fond ou d'un accord.

Mme D ne mentionne pas son intention éventuelle de faire trancher au fond, de manière définitive, la réalité de son droit d'obtenir un congé tel que demandé dans le cadre du référé.

Pour régler la situation globale des parties, au fond, Mme D fait référence aux 2 autres procédures encore en cours, soit celle à la Cour du travail de Bruxelles, et celle à la Cour d'Appel de Bruxelles. La première a toutefois pour objet la reconnaissance de l'existence (éventuelle) de faits de harcèlement. Elle ne concerne donc pas les droits contractuels des parties ni le droit de Mme D à obtenir un congé ou u détachement. L'objet de la seconde procédure n'est, comme vu ci-dessus, pas précisé. Ces 2 procédures ne visent de toute manière pas la reconnaissance au fond, d'un droit légitime dont disposerait Mme D d'obtenir un congé pour exercer, pendant une année scolaire, une autre fonction dans l'enseignement, question qui fait l'objet de la procédure actuelle.

A défaut de caractère provisoire de la demande, celle-ci ne sera dès lors pas déclarée fondée dans le cadre de l'action en référé

En ce qui concerne l'apparence de droit :

Monsieur l'Auditeur a, comme vu ci-dessus, souligné la tension et les difficultés existant entre les parties, le fait que les carences invoquées par l'I ne sont pas confirmées par le rapport établi par le Directeur d'Erasmus à Anderlecht (pièce 4 de Mme D), que la direction de l'I n'est pas étrangère à ces tensions, que l'intérêt du service peut difficilement être invoqué compte tenu de l'absence de Mme D depuis plus de 4 ans. Monsieur l'Auditeur conclut qu'il y a abus de droit dans le chef de l'I de refuser le détachement demandé. En attendant l'évolution des procédures à la Cour du Travail et à la Cour d'Appel, Monsieur l'Auditeur propose de déclarer la demande de Mme D , et telle que formulée dans le cadre de la procédure en référé, fondée.

Compte tenu de l'absence du caractère provisoire de la demande, c'est de façon surabondante que le tribunal développe la motivation ci-dessous.

En tant que demanderesse, il revient à Mme D d'établir l'existence ou à tout le moins dans le cadre du référé, une apparence d'existence du droit subjectif dont elle demande la reconnaissance.

Mme D fait référence d'une part à l'article 9 du Décret du 17 février 1993 fixant le statut du personnel de l'enseignement libre subventionné qui prévoit en son second alinéa que les pouvoirs organisateurs sont tenus de veiller à la santé de leur personnel. Elle fait référence à l'article 5 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs qui prévoit en son article 5 l'obligation de tout employeur de veiller au bien-être des travailleurs en ce compris d'éviter de mettre leur santé du travailleur en danger. Elle dépose le rapport établi par MENSURA (sa pièce 1) et différentes attestations médicales (sa pièce 14).

Elle renvoie d'autre part à la circulaire 5294 de la Communauté française contenant le « vade mecum des congés, des disponibilités et des absences pour le personnel enseignant subsidié de l'enseignement subventionné » et invoque que le Pacte scolaire prévoit que les enseignants doivent en principe bénéficier des mêmes droits, quel que soit réseau ou le niveau d'enseignement duquel ils ressortent, que donc les enseignants du réseau libre doivent dès lors bénéficier de droits équivalents à ceux du réseau officiel en matière de congés, que ces principes sont expressément visés par le décret du 17 février 1993 ainsi que par les circulaires de la Communauté française qui interprètent ce décret, que les considérations développées par la cour du travail en son arrêt du 6 décembre 2012 (cf. ci-dessus) sont erronées et que le détachement actuellement sollicité est différent puisqu'il s'agit d'un détachement vers un autre établissement, un autre pouvoir organisateur et donc un autre employeur, et que le jugement prononcé par la 3^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles n'est pas définitif puisqu'ayant fait l'objet d'un recours, toujours en cours.

Pour fonder le droit pour un enseignant du réseau libre engagé à titre définitif à obtenir un congé pour exercer une autre fonction moins bien rémunérée, Mme D renvoie aux pages 271 et suivantes de la circulaire 5294. Cette circulaire ne fait selon elle qu'interpréter le principe exposé à l'article 67 du Décret du 1^{er} février 1993 relatif à l'enseignement libre subventionné et aux termes duquel le membre du personnel en activité de service a droit à une subvention-traitement et à l'avancement de traitement et peut obtenir du pouvoir organisateur un congé dans les mêmes conditions que dans l'enseignement de la Communauté.

En énonçant ces principes, Mme D ne fonde toutefois pas suffisamment l'apparence de l'existence juridique dans son chef d'un droit subjectif à bénéficier d'un congé, qui mettrait l' dans l'obligation de le lui accorder ou qui rendrait l' responsable d'un abus de droit comme invoqué par Monsieur l'Auditeur.

Comme vu ci-dessus, la demande formulée dans le cadre du référé ne sera pas déclarée fondée.

Examen de la demande « comme en référé » :

Il n'est pas contesté que l'enseignement est repris dans le champ d'application du décret d 12 février 2008 et la Communauté française tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (cf. son article 4).

La notion d'aménagements raisonnables est visée à l'article 3,9° de ce Décret : il s'agit de mesures appropriées prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, 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.

Le refus d'aménagements raisonnables est assimilé à une discrimination au sens de l'article 5, 4° du Décret du 12 décembre 2008.

Le régime du renversement de la charge de la preuve en matière de discrimination est visé à l'article 42 du même Décret.

Pour la notion de handicap Mme D renvoie à l'arrêt du 11 juillet 2006 (C 13/05) de la Cour de Justice des Communautés Européennes, en cause de Mme CHACON NAVAS c/ EUREST, qu'elle dépose en sa pièce 12. Elle renvoie également à l'arrêt Jette Ring du 11 avril 2013 de la même cour (HK Danmark agissant pour Jette Ring c/ Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11).

Concrètement, pour sa situation, Mme D renvoie à la charge psychosociale énoncée dans le rapport de juin 2012 du conseiller en prévention (sa pièce 1), aux mesures qui ont été préconisées par le conseiller en prévention, et dont aucune des 2 parties n'a pris l'initiative. Elle fait référence à son état de santé, contrôlé par son employeur à plusieurs reprises.

Mme D invoque que les limitations dont elle souffre la mettent dans un état qui est assimilable à la notion de handicap telle qu'elle doit s'apprécier à la lumière de l'article 3,9° du Décret du 12 décembre 2008.

Elle en déduit que son droit à bénéficier d'aménagements raisonnables est établi.

Elle souligne que, rentrant dans les conditions pour bénéficier de tels aménagements, l'I ne peut s'y opposer que si ceux-ci imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Or le caractère disproportionné de sa demande n'est selon Mme D pas établi par l'I (alors que celui-ci a la charge de la preuve).

-Elle en déduit que le refus des aménagements raisonnables qu'elle a demandés à l'I enfreint le prescrit du Décret du 12 décembre 2008 tel que repris ci-dessus.

En ce qui concerne le caractère raisonnable des aménagements demandés par Mme D _____ :

Comme vu ci-dessus Mme D _____ demande que soit dit pour droit que le refus d'aménagements raisonnables opposé par l'I _____ est constitutif de discrimination au sens du Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 tenant à lutter contre certaines formes de discrimination, et d'ordonner la cessation de cette discrimination en ordonnant à l'I _____ de lui accorder « un congé pour exercer provisoirement une autre fonction dans l'enseignement », ceci afin qu'elle puisse enseigner au cours Erasme d'Anderlecht pour l'année scolaire 2016-2017.

Le tribunal rejoint l'avis émis par Monsieur l'Auditeur en ce que le détachement ne constitue pas un aménagement raisonnable.

Comme il le souligne cette question n'a d'ailleurs été évoquée que postérieurement à la décision prise par le CA de l'I _____ le 5 juillet 2016.

D'autre part, la notion d'aménagement raisonnable implique une discussion entre parties pour déterminer ce qui est nécessaire, et ce qui est raisonnablement possible.

Dans le cas présent il n'y a pas eu de telles discussions entre les parties. Une telle discussion n'a pas été proposée ou demandée par Mme D _____. Dans son courrier du 11 juillet 2016, le conseil de Mme D _____ mentionnait simplement qu'à défaut de réponse positive dans la quinzaine une action en cessation serait introduite.

Monsieur l'Auditeur souligne encore que la demande de Mme D _____ porte en réalité non sur un aménagement raisonnable de son contrat de travail mais sur une totale suspension de celui-ci, afin de lui permettre d'aller travailler pour un autre employeur. Or dans le cadre des aménagements raisonnables, un employeur ne peut être amené à devoir accepter qu'un travailleur aille travailler chez un autre employeur.

Le tribunal en comprend que Mme D _____ ne désire en fait plus retrouver sa fonction d'éducatrice-économe ni son environnement de travail (compte tenu des difficultés qu'elle y vit) et qu'elle tente de trouver une solution alternative tout en conservant le cadre de sa nomination.

Comme le souligne l'I _____ par ailleurs des aménagements raisonnables consistent en des mesures positives d'aménagement de la personne dont un handicap serait reconnu pour lui permettre d'effectuer son travail.

Dans le cas présent Mme D _____ demande en réalité d'être déchargée du travail pour lequel elle est engagée, afin de pouvoir en réaliser un autre, dans un autre établissement et pour un autre employeur.

Le tribunal considère donc, comme Monsieur l'Auditeur, que les aménagements tels que demandés par Mme D ne constituent pas des aménagements raisonnables répondant à la notion énoncée en l'article 3,9° du Décret du 12 décembre 2008 et qu'au contraire elles imposent à l'I une charge disproportionnée.

La condition d'aménagement raisonnable n'étant pas présente en l'espèce, une des 2 conditions cumulatives posées par l'article 3,9° du Décret n'est pas rencontrée.

Il n'est donc pas nécessaire d'examiner si Mme D répond ou non à la notion de personne handicapée.

La demande telle que formulée dans le cadre de l'action en cessation ne sera pas déclarée fondée.

Les dépens :

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, Mme D sera condamnée aux dépens. L'I postule paiement du montant maximal de l'indemnité de procédure, ce qui en tant que tel n'est pas contesté par Mme D. Le montant maximal pour les litiges en référé est toutefois non de 298,27 € mais de 105,43 €. C'est donc à ce montant que Mme D sera condamnée ci-dessous.

PAR CES MOTIFS,

Nous, Régine Boone, Présidente du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, assistée de Jonathan Stoquart, greffier délégué ;

Dans le cadre de l' action en référé :

Déclarons la demande de Mme S D non fondée,

Dans le cadre de l'action en cessation :

Déclarons la demande de Mme S D non fondée,

Condamnons Mme S. D aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 105,43€.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du 1^{er} septembre 2016 de la chambre siégeant en référé et comme en référé du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

Le Greffier délégué,

La Présidente,

~~Jonathan~~ STOQUART

Régine BOONE