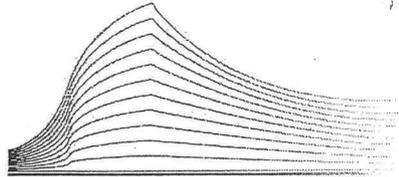


Dhu
Aménagement
raisonnable



Numéro de répertoire 2017/ 007878
Date du prononcé 04 MAI 2017
Numéro de rôle 16/8122/A
Numéro auditorat : /
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 siégeant comme en Référé
Ordonnance**

EN CAUSE :

Monsieur J P ,
domicilié avenue

partie demanderesse, comparaisant par Me Serge BIRENBAUM *loco* Me Eliot HUISMAN, avocats dont le cabinet est sis rue Defacqz, 78-80 (7^{ème} étage), à 1060 BRUXELLES ;

CONTRE :

LA COMMUNE D'A
dont les bureaux sont situés

partie défenderesse, comparaisant par Me Margot CELLI *loco* Me Jérôme SOHIER, avocats dont le cabinet est sis avenue Emile de Mot, 19, à 1000 BRUXELLES ;

* * * * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992 ;

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

Vu la requête introductive d'instance enregistrée au greffe de ce tribunal en date du 25 août 2016,

Vu les conclusions et conclusions sur pièces nouvelles déposées par Monsieur P ;

Vu les conclusions, les conclusions de synthèse et les dernières conclusions de synthèse déposées par la Commune d'A ;

Entendu les parties à l'audience publique du 20 avril 2017 ;

Vu la prise en délibéré de la cause à cette même audience du 20 avril 2017 ;

I. OBJET DES DEMANDES

Telles que formulées par Monsieur P dans sa requête en cessation de discrimination les demandes sont les suivantes :

- Dire la demande recevable et fondée ;
- Condamner la Commune d'A à produire un plan de réaménagement de sa fonction dans les 15 jours de la notification de la décision à intervenir sous peine d'une astreinte de 100 € par jour ;
- Condamner la Commune d'A à l'indemniser du manque à gagner qu'il a subi par le fait qu'il a basculé en disponibilité, ce jusqu'à la date de production du plan de réaménagement ;
- Condamner la Commune d'A au paiement d'un Euro provisionnel en raison du préjudice moral subi par lui ;
- Condamner la Commune d'A aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure.

Telles que formulées par Monsieur P dans ses dernières conclusions les demandes sont les suivantes :

- dire la demande recevable et fondée ;
- condamner la Commune d'A à produire des mesures de réaménagement de sa fonction dans les 30 jours de la notification de la décision à intervenir sous peine d'une astreinte de 100 € par jour ;
- condamner la Commune d'A au paiement d'une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération ;
- condamner la Commune d'A aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à hauteur de 1.440 €.

Telles que formulées dans ses trois jeux de conclusions, les demandes de la Commune d'A sont les suivantes :

- dire la demande irrecevable et subsidiairement non fondée,
- condamner Monsieur P aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure au taux de base (1.440 €).

II. LES FAITS

1.

Monsieur P est né le 22 août 1973. Il a été recruté comme agent communal pour exercer les fonctions de jardinier auprès de la Commune d'A dans le cadre d'un lien statutaire.

2.

Le 5 novembre 2012 il a eu un accident du travail lui causant une lésion au genou droit (pièce 1 défenderesse). Le 15 septembre 2015 le MEDEX a retenu une incapacité permanente de 0 % avec consolidation au 1^{er} juin 2014 (pièce 4 défenderesse).

Sur base de cette décision du MEDEX, le Collège des Bourgmestre et Echevins, en sa séance du 13 octobre 2015, décidait que (pièce 6 défenderesse):

- l'accident de Monsieur P était consolidé le 22 juillet 2015 sans incapacité permanente totale ou partielle de travail ;
- aucune rente pour invalidité de travail n'était dès lors accordée ;
- la date de notification de cette décision constituait le point de départ du délai de révision de 3 ans, délai endéans lequel Monsieur P pourrait éventuellement introduire une demande en aggravation.

3.

Par courrier du 2 novembre 2015 le syndicat de Monsieur P mettait la Commune d'A en demeure d'adapter le poste de travail de Monsieur P et demandait de le tenir au courant de ses intentions.

Par courrier du 21 décembre 2015 la Commune d'A informait le syndicat de Monsieur P qu'aucun poste n'avait encore pu être proposé à Monsieur P, mais que celui-ci serait invité au département des ressources humaines en début d'année 2016 pour un nouvel entretien, afin de faire le point sur ses compétences et ses attentes professionnelles. Elle précisait que l'administration était attentive à proposer à chaque agent se trouvant dans ce type de situation un poste adapté.

4.

Suite à la demande en aggravation introduite le 11 janvier 2016 par Monsieur P conformément à la loi du 3 juillet 1967 et à l'Arrêté royal d'exécution du 13 juillet 1970, le MEDEX a pris une nouvelle décision le 11 février 2016, concluant à l'absence d'aggravation (pièce 11 défenderesse).

5.

Le 22 février 2016 la médecine du travail recommandait une mutation de Monsieur P pour une période de 3 mois, avec prestations d'un mi-temps médical, sans travail à genou et sans marche prolongée.

Par courrier du 22 février 2016 le conseil de Monsieur P mettait la Commune d'A en demeure de pourvoir à l'aménagement de la fonction de Monsieur P selon les modalités recommandées par la médecine du travail, et de lui communiquer ces mesures. Il soulignait que le défaut de ce faire serait assimilé à de la discrimination prohibée par la loi du 30 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et qu'un défaut répété s'interprétait comme une forme de harcèlement tel que prohibé par la loi du 4 août 1996 sur le Bien-être au travail (pièce 13 défenderesse).

La Commune d'A répondait à ce courrier le 24 mars 2016 que le Règlement de travail permettait à l'employeur de se réserver le droit de refuser la reprise à mi-temps pour des raisons de fonctionnement et d'organisation du service, l'agent restant alors en incapacité de travail. Il serait examiné si la reprise de Monsieur P à mi-temps dans un autre service était possible.

6.

Après avoir contacté l'ensemble de ses services afin de vérifier si Monsieur P pouvait être réaffecté, la Commune d'A avertit le conseil de Monsieur P par courrier du 16 août 2016 qu'elle ne pouvait donner suite à la demande de reprise de travail de Monsieur P à mi-temps médical, pour des raisons de fonctionnement et d'organisation du service. La Commune d'A rappelait d'autre part que si les voies de recours interne, à l'encontre de la décision du MEDEX, étaient épuisées, un recours pouvait être introduit auprès du tribunal du travail.

7.

C'est suite à cette décision que Monsieur P a introduit la présente procédure en cessation de discrimination, postulant la condamnation de la Commune d'A à la production d'un plan d'aménagement, et au paiement d'une indemnisation (cf. ci-dessus).

8.

Le 3 septembre 2015 la médecine du travail proposait à nouveau une mutation pour 3 mois, sans travail accroupi, ni à genou, et sans marche prolongée. Il n'était plus question de mi-temps médical, et la situation était à revoir un mois plus tard.

9.

Dans le cadre de l'audience du 17 novembre 2016 le tribunal a proposé aux parties de se rencontrer afin de vérifier s'il était possible de dégager une solution pratique, concrète et amiable.

Les parties déclarent s'être rencontrées. La Commune d'A_____ a transmis à Monsieur P_____ :

- le cadre de son personnel ;
- la liste des vacances ;
- les appels à candidature pour les examens de recrutement dans le cadre ouvrier.

La Commune d'A_____ déclare qu'il n'y a toutefois aucun emploi vacant auquel Monsieur P_____ pourrait être réaffecté en fonction de son état de santé et de ses qualifications.

II. DISCUSSION

1.

Monsieur P_____ postule que la Commune d'A_____ lui produise un plan de réaménagement de sa fonction qui tienne compte de son handicap découlant d'une part de son accident du travail, et d'autre part de sa condition physique générale, pour qu'il puisse reprendre un travail à temps plein.

Il fonde sa demande sur l'article 5 de la Directive 2000/78, qui prévoit des aménagements raisonnables pour des personnes handicapées afin de respecter le principe d'égalité de traitement. L'article 5 prévoit que l'employeur doit prendre des mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures lui imposent une charge disproportionnée. La charge n'est pas considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées.

Monsieur P_____ fait référence à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et en particulier son article 4, 12° qui définit les mesures raisonnables comme des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser les domaines pour lesquels la loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge

disproportionnée, et qui prévoit que la charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées.

Monsieur P fait également référence à l'article 14 de cette loi qui prévoit que le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue une telle discrimination.

Pour fonder la compétence du tribunal du travail, Monsieur P se réfère à l'article 578, 13° du Code judiciaire qui prévoit que le tribunal du travail connaît : « des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. »

Il souligne encore que la notion de travail doit s'entendre de façon extensive, la législation fédérale n'opérant pas de distinction entre les fonctions statutaires et les fonctions contractuelles.

2.

Le juge doit apprécier sa compétence d'attribution en fonction de l'objet de la demande tel que le demandeur l'a défini (Cass., 8 septembre 1978, Pas. 1979,I, p.29 ; Cass., 19 décembre 1985, Bull.Arr. 1986, p.511 ; Cass., 30 mai 1996, Pas.1996,I, p.552 ; Cass., 21 octobre 1996, Pas.1996,I, p.1011 ; Cass., 13 octobre 1997, Bull.Arr. 1997, p.401). La Cour de Cassation a rappelé ce principe en décidant « *qu'en application des articles 8 et 9 du Code judiciaire, le tribunal d'arrondissement est tenu de déterminer la compétence du juge qui doit connaître de la demande en raison de l'objet de la demande, tel qu'il a été précisé dans la citation* » (Cass., 13 juin 2003, C.10.320.N, www.juridat.be, Cass. 5 novembre 2012, C.12.0187.F, J.T. 2013, p. 320, note M. Baetens-Spetschinsky et J.-S. Lenaerts, La compétence d'attribution en raison de l'objet : le paradoxe d'une interdiction persistante de requalification).

L'article 14 des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat dispose que si le contentieux n'est pas attribué par la loi à une autre juridiction, la section statue par voie d'arrêts sur les recours en annulation pour violation des formes soit substantielles, soit prescrites à peine de nullité, excès ou détournement de pouvoir, formés contre les actes et règlements (...) des diverses autorités administratives (...).

Comme vu ci-dessus, l'article 578, 13° dispose que le tribunal du travail connaît des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et

5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

L'article 20 § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007 visée ci-dessus prévoit qu'à la demande de la victime de la discrimination (entre autres) le président du tribunal de première instance, ou selon la nature de l'acte, du tribunal du travail ou du commerce constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la loi, et qu'il peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions. Le paragraphe 2 de ce même article prévoit qu'à la demande de la victime, le président du tribunal peut par ailleurs octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

Le paragraphe 5 de cet article 20 prévoit expressément que les dispositions de cet article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. La compétence du président du tribunal du travail en matière de cessation qui vaut également à l'égard des agents statutaires par application des dispositions de l'article 5 §1er de la loi, s'exerce sans préjudice de celle dont dispose le Conseil d'Etat.

Il convient d'éviter que sous couvert d'une action en cessation un agent statutaire tente d'obtenir des cours et tribunaux la suspension ou l'annulation d'un acte administratif.

Une ordonnance rendue par la chambre comme en référé du tribunal du travail de Bruxelles l'a utilement rappelé (T.T. Bruxelles, 14 mai 2012, R.G. n° 2/2552/A, inédit) :

« Qu'il s'agisse d'une demande d'ordonner la réintégration de la demanderesse dans l'attente de la décision du Conseil d'Etat ou d'ordonner que la demanderesse soit replacée dans les conditions de travail telles qu'elles prévalaient au jour du dépôt de la plainte motivée, la demande vise d'une manière ou d'une autre à faire obstacle à l'effectivité de la décision de mutation prise par la défenderesse en date du 16 mars 2012. Partant, pareille demande a pour effet nécessaire d'obtenir la suspension de la décision de mutation.

Or, cette décision de mutation constitue un acte administratif, dont l'annulation et la suspension relève de la seule compétence du Conseil d'Etat.

Cette juridiction administrative est bien compétente, même si l'acte administratif attaqué devait contrevenir à la législation relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail (ainsi que le soutient la demanderesse qui invoque que la décision de mutation est une mesure de rétorsion suite au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral »

Il convient donc de vérifier si la demande portée devant le tribunal du travail sous l'habillage d'une action en cessation vise réellement à faire cesser des actes considérés comme cause de discrimination ou si au contraire elle tend, sous le couvert d'une action en cessation, à censurer d'une manière ou d'une autre un ou des actes administratifs qui auraient dû être attaqués au Conseil d'Etat mais qui ne l'ont éventuellement pas été.

Il y a lieu de rappeler que les cours et tribunaux ne peuvent connaître que des demandes fondées sur un droit subjectif (qu'ils soient civils ou politiques) et qu'il ne leur appartient pas de s'immiscer dans la compétence discrétionnaire des autorités.

La compétence des juridictions de l'ordre judiciaire se base sur les articles 144 et 145 du code judiciaire et est déterminée par l'objet réel et direct de la contestation (Cass, 24 septembre 2010, RG n° C.08.0429).

3.

Dans le cas présent c'est suite à la décision prise par la Commune d'A le 16 août 2016, de ne pas donner suite à la demande formulée par Monsieur P (par la voix de son conseil) de reprise de travail à concurrence d'un mi-temps médical, pour des raisons de fonctionnement et d'organisation du service, que la présente procédure a été introduite, le 25 août 2016.

La demande de Monsieur P , d'obtenir des mesures de réaménagement de sa fonction, passe en fait nécessairement par l'annulation de cette décision prise par la Commune d'A et vise donc, en réalité, cette annulation.

Il est sans intérêt, pour Monsieur P , de postuler un réaménagement de sa fonction tant que la décision de la Commune d'A de ne pas le remettre au travail est d'application.

La demande de production par la Commune d'A de mesures de réaménagement de la fonction de Monsieur P ne pourrait intervenir qu'ultérieurement à une éventuelle annulation de la décision du 16 août 2016.

L'objet véritable et premier de l'action de Monsieur P est donc de contester la légalité de cette décision de sa non-réaffectation suite aux divers rapports de la Médecine du travail recommandant un réaménagement de sa fonction.

Un tel objet échappe à la compétence du président du tribunal du travail agissant sur base de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 visée ci-dessus.

Il faut d'autre part constater que tout en reconnaissant que l'obligation pour l'employeur de prévoir des aménagements raisonnables constitue une obligation de moyens, la demande de Monsieur P vise la condamnation de la Commune d'A à la production d'un tel plan d'aménagement, comportant des fonctions qui lui seraient accessibles compte tenu de son état, avec précision de la manière dont ces fonctions sont actuellement affectées, et la mesure et le délai dans lequel elles pourraient être disponibles. Sa demande dépasse donc l'obligation de moyen de la Commune et vise l'obtention réelle d'une ou de plusieurs options de réaffectation tenant compte de son état de santé et de ses limites.

D'autre part la demande de Monsieur P visant à obtenir paiement d'une indemnité pour le manque à gagner qu'il aurait subi par le fait qu'il a basculé en disponibilité (qu'il a modifiée dans ses dernières conclusions en indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération) n'est qu'un accessoire, et une conséquence, de sa demande visant à contester la décision de ne pas le remettre au travail. Ce n'est en effet que parce qu'il considère qu'il aurait dû être remis au travail qu'il estime ne pas pouvoir être mis en disponibilité et donc avoir droit à une indemnisation. (Ceci indépendamment du fait qu'il ressort de la pièce 10 déposée par Monsieur P que ce n'est qu'à partir du 4 septembre 2017 qu'il serait en disponibilité).

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la chambre siégeant comme en référé est sans compétence pour connaître des demandes formulées par Monsieur P

POUR CES MOTIFS,

Nous, Régine BOONE, Présidente du Tribunal du Travail francophone de Bruxelles, assistée de Frédéric ANCIAUX, Greffier chef de service délégué ;

Statuant après un débat contradictoire ;

Nous déclarons sans compétence pour connaître des demandes introduites par
Monsieur J P ,

Condamnons Monsieur J P aux dépens de l'instance liquidés par la
Commune d'A. à la somme de 1.440,00 € à titre d'indemnité de
procédure ;

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique du **04 MAI 2017** de la
chambre siégeant comme en Référé du Tribunal du travail francophone de
Bruxelles.

Le Greffier chef de service délégué,

La Présidente,

F. ANCIAUX

R. BOONE

102 MM x 1