

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI DU 10 JANVIER 2020

EN CAUSE DE:

Le Centre Interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination (UNIA), institution publique indépendante dans l'exercice de ses missions conformément à la loi du 15 février 1993, et conformément à l'accord de coopération du 12 juin 2013 publié au Moniteur Belge le 5 mars 2014 qui succède aux droits et obligations du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dont les bureaux sont établis rue Royale, 138 à 1000 BRUXELLES, BCE : x.

Partie demanderesse, comparaisant par Maître F. U., Avocat à X ;

ET DE :

Madame M. L., domiciliée à X

Seconde partie demanderesse comparaisant en personne et assistée par Maître E. V., Avocate à X.

CONTRE:

La Ville de C., représentée par son collègue communal dont les bureaux sont établis à X inscrite à la B.C.E. sous le n° X

Partie défenderesse représentée par Maître P. M., Avocate à X.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Revu le dossier de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance déposée au greffe le 19 avril 2019,
- le courrier de l'Auditorat du travail reçu au greffe le 26 avril 2019 précisant qu'il ne rendra pas d'avis dans le cadre du dossier communicable,
- l'ordonnance rendue le 3 mai 2019 par laquelle la Vice-présidente du Tribunal du travail réserve à statuer sur la demande fondée sur l'article 20 du décret du 6 novembre 2008, ordonne une médiation judiciaire en application de l'article 1734 §1er du Code judiciaire, et fixe la cause au 21 juin 2019,
- l'entente de médiation déposée à l'audience du 24 juillet 2019,

- l'ordonnance rendue le 20 septembre 2019 homologuant l'accord de médiation signé entre les parties le 20 juin 2019, donnant acte à Madame L. de ce qu'elle renonce aux chefs de la demande relatifs à la régularisation de sa situation administrative et au paiement de 20% de sa rémunération depuis sa mise en incapacité de travail, réservant à statuer pour le surplus et entérinant le calendrier de mise en état amiable déposé par les parties à l'audience du 13 septembre 2019,
- les conclusions prises pour madame L. reçues au greffe le 13 novembre 2019,
- les conclusions prises pour UNIA déposées au greffe le 14 novembre 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la Ville de C. reçues au greffe le 16 décembre 2019 ;

Vu les dossiers des parties ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 20 décembre 2019.

I. OBJET DES DEMANDES

La demande actuelle de Madame L., telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre :

- Constaté pour la période qui se situe entre 2011 et 2019, la discrimination sur la base de son état de santé actuel ou futur ou de son handicap, dans le cadre de l'exécution de ses prestations de travail au service de la Ville de C. ;
- Condamner la défenderesse au paiement d'une somme de 19.861,89 €, à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel visé à l'article 19 §2, 2° du Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, outre les intérêts judiciaires ;
- Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à 1.320,00 € ;
- Dire comme de droit l'ordonnance exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

La demande d'UNIA tend à entendre :

- Constaté la discrimination dont Madame M. L. a été victime jusqu'à la rentrée scolaire de septembre 2019. UNIA se réfère aux griefs développés par Madame L. depuis 2011 et certainement pendant l'année scolaire 2018-2019.
- Condamner la défenderesse à payer à UNIA un euro à titre de dommage moral,
- Condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure (non liquidée).

Dans ses dernières conclusions, la défenderesse postule l'homologation de l'entente de médiation et demande de déclarer l'action d'UNIA irrecevable et si recevable non fondée et la demande de madame L. non fondée. Elle demande également la condamnation des parties demandresses aux dépens de l'instance en compris l'indemnité de procédure.

II. RECEVABILITE

Pour la première fois dans ses conclusions de synthèse, la défenderesse soulève l'irrecevabilité de l'action en tant qu'introduite par UNIA.

Pour pouvoir introduire une action en justice, le demandeur doit avoir la qualité et l'intérêt pour la former (articles 17 et 18 du Code judiciaire).

UNIA est un organisme indépendant en charge du suivi des législations anti-discrimination et de la C.D.P.H. dans le champ spécifique du handicap. UNIA est chargée de recevoir et de traiter les situations individuelles de discrimination, notamment sur base du handicap et d'accomplir toute mission de conciliation. Il est également habilité à ester en justice (voir article 6 §3 alinéa 2 de l'accord de coopération du 13 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune).

UNIA dispose d'un droit d'action individuel et un droit d'action collectif qui concerne son droit à intenter une action en justice dans l'intérêt général afin de réaliser sa mission légale (voir Cass., 11 juin 2018, n° S.15.0072.N).

Lorsque la victime d'une discrimination est identifiée, UNIA doit disposer en outre de l'accord de la victime.

L'accord de coopération du 13 juin 2013 vise le décret du 6 novembre 2008.

L'article 20 du décret wallon du 6 novembre 2008 dispose que :

§ 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article 19, §2.

La demande d'UNIA est donc parfaitement recevable (voir sur les missions d'UNIA et sur la possibilité d'agir en justice avec l'accord de la victime de discrimination : J. R. et P. W., « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », CUP 2018, vol.184, spécialement pages 124 à 129 ; voir sur la recevabilité de l'action d'UNIA qui intervient au côté de la victime : C.trav. Anvers, div. Anvers, (3 ème ch.) 16 janvier 2019, R.G. 2017/11/581 et 2017/11/582, pièce n°33 du dossier de UNIA).

III. LES FAITS

Madame M. L., née le X, est institutrice depuis 2003 au sein des écoles dont le pouvoir organisateur est la Ville de C.. Elle est nommée depuis le 1er avril 2009.

A partir de 2010, madame L. a occupé une place de titulaire à l'école G. C., dirigée par Madame S. Z..

Depuis 2011, madame L. souffre de sclérose en plaques (en abrégé SEP).

Il s'agit (<http://www.liguesep.be>) d'une maladie qui se caractérise par l'apparition dans le système nerveux central de petites lésions disséminées, plus ou moins réversibles.

Les symptômes, leur gravité et leur durée, sont variables d'une personne à une autre et dépendent notamment des zones du système nerveux central qui sont affectées.

Les symptômes peuvent être les suivants : fatigue, dépression, troubles de la coordination ou de la vue, spasticité, douleurs, diminution de la force musculaire, troubles urinaires, troubles sensitifs, etc.

Les symptômes sont souvent invisibles, leur apparition et leur intensité peuvent varier d'un jour à l'autre. La maladie peut être caractérisée par des rechutes Imprévisibles (poussées, crises) dont la fréquence et

la durée sont variables. Pendant ces poussées, de nouveaux symptômes apparaissent ou des symptômes existants deviennent plus aigus.

En raison de cette maladie, Madame L. a besoin d'aménagements de ses conditions de travail : elle doit, pour raisons médicales, éviter les fortes chaleurs, les horaires trop chargés en après-midi, et les activités fatigantes.

En date du 29 septembre 2011, elle a introduit une demande d'aide à l'intégration professionnelle auprès de l'AWIPH et a contacté la ligue belge de la sclérose en plaques. Tant l'AWIPH (par l'intermédiaire de Madame S.) que la ligue de la sclérose en plaques attestent avoir eu des contacts avec l'employeur de Madame L. pour les sensibiliser à la maladie de cette dernière (voir les attestations pièces 1 et 1 bis du dossier de Madame L.).

Des recommandations verbales ont été formulées auprès de l'employeur pour aménager ses conditions de travail.

Pour l'année scolaire 2013-2014, Madame L. expose que hormis ses horaires qui seront adaptés, toutes ses demandes d'aménagement sont ignorées.

En raison de différentes périodes d'incapacité de travail couvertes par certificats médicaux, elle est mise en disponibilité en décembre 2012 et convoquée ensuite devant la commission des pensions. Les jours de congés maladie cumulés (son « pot ») s'épuisent avec pour conséquence une réduction de sa rémunération pour des journées d'absence pour maladie.

En 2014-2015, à l'exception d'une heure un lundi sur 2, toutes les heures de fourches de Madame L. sont placées le matin, alors que c'est précisément le contraire qui est recommandé par son médecin et par la ligue de la SEP (voir le récapitulatif des événements, pièce n°4).

Le 20 mars 2015, dans le cadre d'une consultation spontanée du SPMT A., madame L. est déclarée apte au travail moyennant l'adaptation de ses conditions de travail. Les recommandations suivantes sont émises : « Éviter chaleurs extrêmes, éviter station debout prolongée et à la même place, éviter les activités physiques lourdes, un travail sur la matinée est souhaitable » (voir pièce n°3 de madame L.).

Le 24 mars 2015, le service interne de prévention et protection au travail de la défenderesse (SIPPT) a formulé un avis et proposé à la défenderesse des solutions pour éviter les chaleurs extrêmes sur le lieu de travail (voir pièce 2 du dossier de la Ville de C.).

Les recommandations n'ont pas été respectées, et n'ont d'ailleurs pas été prises au sérieux par la direction de l'école, qui considérait qu'il s'agissait de « caprices » ou de « privilèges ».

Le 21 avril 2015, les représentantes du SIPP ont organisé une entrevue en présence de madame L., de sa directrice, d'un membre de la ligue de la SEP et d'un agent de l'AWIPH (voir pièce 5 du dossier de madame L.). La conseillère en prévention interne Madame E. mentionne, dans ses démarches vis-à-vis de la Ville de C., des « bâtons dans les roues », et déclare envisager de « harceler » la ville pour que les aménagements soient réalisés.

La direction de l'école n'a pas informé les collègues de Madame L. de sa maladie et de l'impact de celle-ci et madame L. s'est sentie isolée par les autres enseignants et victime de moqueries. En date du 2 juillet 2015, elle a introduit une demande d'intervention psycho-sociale auprès de A. (voir pièce n°30 du dossier de UNIA).

Lors de la rentrée scolaire de septembre 2015, les recommandations formulées par le médecin du travail et les solutions proposées par le SIPPT n'étaient pas encore mises en place, et l'ambiance au sein de l'équipe éducative était tendue et l'état de santé de madame L. s'aggravait.

En octobre 2015, madame L. a pu installer sa classe dans un local situé au rez-de-chaussée, ce qui lui évitait de monter/descendre des escaliers et diminuait ainsi les fatigues inutiles. Pour le reste, les recommandations étaient ignorées (photocopieuse à l'étage, grandes fenêtres sans tentures, etc.).

C'est dans ce contexte que madame L. a pris contact le 4 novembre 2015 avec UNIA (alors centre interfédéral pour l'égalité des chances).

Le 25/11/2015 est dressé un compte rendu par un ergothérapeute de l'asbl « Service d'accompagnement des personnes atteintes de sclérose en plaques ». Le rapporteur émet une série de recommandations sur l'aménagement du poste de travail. Par ailleurs, il conseille à l'employeur d'expliquer la maladie de Madame L. par un professionnel de la santé auprès des autres enseignants (pièce n°4 du dossier de la Ville de C.).

Le 26 novembre 2015, une réunion est organisée en présence de la directrice de l'école, madame Z., de deux conseillers en prévention, d'une conseillère pédagogique de la Ville, madame T., de Madame L., d'UNIA et de deux collaborateurs des équipes mobiles de la FWB (pièce 2 du dossier de la Ville de C.). Le compte rendu de cette réunion révèle que la situation de handicap de madame L. n'est guère comprise par madame Z. (voir ci-dessous la discussion).

Suite à cette réunion, une liste d'aménagement raisonnables a été établies par UNIA (voir courrier du 25 janvier 2016 d'UNIA, et son annexe, pièce n°5 du dossier d'UNIA).

Plusieurs solutions concrètes ont été acceptées au niveau des aménagements à mettre en place pour permettre à Madame L. de travailler dans le respect des recommandations médicales formulées.

Concernant le harcèlement, les collaborateurs des équipes mobiles de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont intervenues.

Sur le plan relationnel, la situation est demeurée exécrable durant toute l'année scolaire 2015-2016, et les équipes mobiles clôtureront leur intervention au mois de mai 2016, en précisant :

« Nous devons faire le constat que cette remise en lien n'est plus possible. Chacune des parties ne croît plus à une issue constructive et favorable. Le climat relationnel au sein de l'école est délétère. La direction et la plupart des enseignantes ont effectué leur demande de mutation. Compte tenu de ce constat, nous sommes amenés à clôturer ce volet de notre intervention. ».

Suite à une réunion du 1er juin 2016, il est confirmé par courrier du 6 juin 2016 à madame L. son affectation dans un autre établissement scolaire (l'école de G. H.), à un poste de remédiation, pour la rentrée scolaire de septembre 2016, poste qu'elle a accepté au départ à contre-cœur (elle aurait préféré rester titulaire d'une classe) (voir pièce n°7 de la Ville de C.).

Durant l'année scolaire de septembre 2016 à juin 2017, madame L. a donc presté à temps plein à l'école de G. H. au poste de remédiation.

Elle bénéficiait des aménagements nécessaires :

- une classe au rez-de-chaussée ;
- l'aménagement des horaires de cours (plage de repos, heures de fourche en fin de journée,...) ;
- une chaise adaptée ;
- l'aide de la secrétaire de l'école pour les photocopies ou installation de la photocopieuse au rez-de-chaussée ;
- filtres ou des rideaux aux fenêtres afin d'éviter une surchauffe de la classe ;
- pas d'utilisation de sa classe pour des cours ou des activités en soirée, afin d'éviter de trouver sa classe en désordre à son arrivée le matin ;
- classe qui ferme à clé pour éviter de devoir transporter ses affaires avec elle ;
- aménagement de moments de repos assis afin d'éviter la station debout prolongée dans les différentes activités professionnelles ;

- port de charge lourdes dans les activités évités ;
- proximité de l'école de son domicile, ce qui lui permettait de rentrer pendant le temps de midi pour se reposer.

Pour l'année scolaire 2017-2018, le poste de remédiation de madame L. a été reconduit.

En janvier 2018, madame L. est invitée par la Ville de C. à un entretien afin d'évoquer sa situation car en 2018-2019, le poste de remédiation qu'elle occupe disparaîtra afin de dédoubler certaines classes. Une seconde réunion est fixée le 19 juin 2018, en présence d'UNIA (voir pièces 12 à 14 de la Ville de C.).

A l'occasion de cette réunion du 19 juin 2018, la Ville de C. propose à Madame L. trois affectations :

- Poste de titulaire à temps plein, en 2ème année, sur le site « T. A. ». Dans les bâtiments, il n'y a pas de photocopieuse. Il est nécessaire de se rendre dans une autre implantation (située rue X) pendant les heures de fourches, ou avant ou après leurs heures pour faire les copies.
- Poste de titulaire à temps plein en 6ème année dans l'implantation de la rue X (l'implantation de G. H. où les 2 années de remédiation ont été prestées). Ce poste implique les classes de neige notamment, et un local de classe utilisé par l'académie.
- Poste de remédiation sur deux sites : un mi-temps à Couillet Centre et un mi-temps à Marchienne -au -Pont. Deux mi-temps impliquent nécessairement des déplacements, des escaliers et des infrastructures ne répondant pas aux aménagements.

Les 2 tableaux rédigés par la Ville de C. précisent les avantages et inconvénients des trois postes (voir le mail de Monsieur S., directeur adjoint de la division juridico- administrative de l'enseignement de C., confirmant ces éléments, pièces 12,16,17 et 18 du dossier de madame L.).

Par courrier du 28 juin 2018, UNIA a soulevé les difficultés que présentaient ces postes et a mis en demeure la ville de C. de proposer, dans les meilleurs délais, de nouvelles pistes en conformité avec les exigences légales.

Par ce même courrier, UNIA informait la défenderesse de ce que l'état de santé de madame L. s'était récemment aggravé et qu'elle n'était pas certaine de pouvoir exercer une fonction de titulaire.

Le 9 juillet 2018 Monsieur C., Inspecteur pédagogique, liste les éléments de réponse à cette mise en demeure et les raisons pour lesquelles il ne peut être fait droit, à ce stade, à la demande de M. L.. Il s'agit d'un document interne à la Ville de C. qui se termine comme suit (pièce n°18 du dossier de la défenderesse) :

(...)

« En mettant en demeure la Ville de C. de proposer à Madame L. un emploi de remédiation, UNIA soulève un problème relatif non pas au respect des aménagements conseillés en 2016 mais bien à la nature du travail : de la remédiation avec des petits groupes d'élèves, Madame L. ne sentant plus apte à assurer une fonction de titulaire. Dans ce cadre, la Ville de C. considère qu'il est opportun de solliciter un nouvel avis d'A. sur l'aptitude de Madame L. à assurer sa fonction d'institutrice primaire. Cet avis est d'autant plus opportun à solliciter que Patrick Charlier et Els Keytsman signalent dans leur courrier du 26 juin 2018 une aggravation de l'état de santé de Madame L. (...)

En conclusion, le Pouvoir Organisateur :

- désignera Madame L. dans un poste de P2 ou de P6 (le choix lui est laissé) à l'école de G. H. pour la rentrée 2018, cette proposition étant considérée comme la plus raisonnable, d'une part et répondant le mieux aux demandes d'aménagements de Madame L., d'autre part.
- sollicitera une évaluation par ARISTA des aptitudes de Madame L. à encore occuper sa fonction d'institutrice primaire. »

Par un entretien téléphonique confirmé par email du 13 juillet 2018, la défenderesse par l'Intermédiaire de madame B., indique au docteur L., Médecin du travail au sein du service externe de prévention et

protection au travail A., que la possibilité d'offrir un poste de remédiation n'existe pas mais qu'un poste de titulaire, respectant toutes les recommandations, est proposé à madame L.,

Suite à l'intervention de Madame H. E., Conseiller interne en prévention au sein de la défenderesse, la défenderesse¹ reviendra sur l'information communiquée au docteur L. en précisant que, contrairement à ce qui été indiqué dans le mail précédent, « // est également possible d'offrir à Madame L. 2x un mi-temps de remédiation sur 2 écoles ».

Le 16 juillet 2018, la médecine du travail a reconnu Madame L. apte au travail moyennant respect de la recommandation suivante : « travail en remédiation à temps plein dans un local au rez-de chaussée » (pièce 21 du dossier de Madame L.).

Le 20 août 2018, la défenderesse a informé Madame L. qu'elle sera affectée à deux postes de remédiation à mi-temps, l'un à Marchienne Docherie, l'autre à Couillet Fougères. Il y a aurait donc, si cette proposition est acceptée, à tout le moins des déplacements nombreux entre les 2 sites, des implantations éloignées de son domicile ce qui ne lui permettra pas de le regagner pour se reposer durant ses heures de fourches, etc..

Le 21 août 2018, UNIA a rappelé à la Ville de C. son courrier du 28 juin 2018.

Le 23 août 2018, Madame L. s'est présentée dans les 2 écoles concernées afin de préparer la rentrée du 1er septembre. Bien qu'accueillie de façon cordiale par les 2 directions, elle dit avoir été atterrée de constater qu'aucune directrice n'avait été informée de son handicap et des aménagements nécessaires à l'exercice de son travail.

Le vendredi 24 août 2018 à 15H14, l'inspecteur pédagogique a envoyé un mail aux directrices des 2 écoles de C. et M. D. pour leur adresser la liste des recommandations d'A. et des aménagements raisonnables listés par UNIA (voir pièce n°25 du dossier de la défenderesse).

Le 27 août 2018, la Ville de C. a communiqué à UNIA les affectations de M. L..

Le 28 août 2018, un nouveau courrier a été adressé à UNIA pour affirmer que les recommandations de médecine du travail seront respectées.

Le 30 août 2018, la Directrice de l'École communale de La D. a informé l'inspecteur pédagogique que madame L. lui a téléphoné pour dire qu'elle ne pourrait pas assurer la rentrée scolaire 2018.

UNIA a estimé que les affectations proposées par la Ville de C. ne correspondaient pas aux demandes d'aménagements raisonnables et a adressé à la Ville de C. un courrier recommandé le 25 septembre 2018 libellé comme suit :

« (...) Vous avez décidé d'affecter madame L. à mi-temps à l'école de Couillet Fougères et à mi-temps à celle de Marchienne Docherie. Si comme vous l'écrivez, cela ne nécessitera pas que madame L. emprunte des escaliers, de nombreux aménagements raisonnables de son poste de travail, sollicités de longue date, ne pourront pas être respectés. Lors de notre réunion du 19 juin dans les locaux de la Ville, le document de travail résumant vos propositions d'affectation relevait déjà les nombreux inconvénients de cette affectation : « 2 implantations donc déplacements, infrastructures ne répondant pas à l'ensemble des aménagements raisonnables en lien avec la situation de l'agent, pas de stabilité de l'emploi ni de fonction, intégration dans deux nouvelles équipes, aucune garantie d'aménagements d'horaires ».

Aucune des deux directrices d'implantation, malgré un accueil prévenant, n'a été informée de la situation de Madame L. et des aménagements à mettre en place. A Marchienne, il semble donc que ce sont les

¹ Dans ses conclusions de synthèse, la Ville de C. reconnaît que l'information donnée par Madame B. est erronée et que son intervention auprès du médecin du travail était inadéquate, ce qui a entraîné un rappel à l'ordre de l'intéressée

titulaires qui prennent la remédiation en charge pendant que madame L. doit s'occuper de différentes classes. Les aménagements d'horaires ne sont pas mis en place et Madame L. n'a pas la possibilité comme l'année passée, d'avoir des plages de repos pour pouvoir rentrer se reposer à son domicile. D'autres aménagements ne sont pas effectifs : pas de chaise adaptée, pas de local à Marchienne. Pour rappel au sens du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008, les aménagements raisonnables sont : les 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 pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.

Comme nous vous l'écrivions dans nos nombreux courriers, nous estimons que les aménagements négociés en 2016 (voir liste ci-jointe) ne constituent pas une charge disproportionnée. En plus de ces aménagements, vous aviez demandé à Madame L. de ne plus prendre de charge de titulariat. L'état de santé de Madame L. s'étant aggravé, le médecin du travail a donc, dans cette optique, récemment conseillé : « travail en remédiation à temps plein dans un local au rez-de-chaussée ».

Les recommandations du médecin du travail, le rapport de la Ligue Belge de Sclérose en Plaques ainsi que ceux de Madame E. confirment, si besoin est, la nécessité de ces aménagements. Or, la Ville de C., qui en avait connaissance depuis plusieurs années, n'a jamais démontré son impossibilité de les respecter pour cette nouvelle année scolaire 2018-2019.

Par ailleurs, lors de l'entretien que la cheffe de service adjointe a eu par téléphone avec le secrétaire de cabinet de l'échevine de l'enseignement, celui-ci a clairement fait état du refus de l'administration de la ville de C. de faire d'autres propositions en conformité avec les recommandations du médecin du travail et ce, indépendamment du risque de poursuites judiciaires que ce refus pourrait engendrer.

De ce fait, nous saisissons notre conseil d'administration en vue de pouvoir agir en justice (...).

Madame L. a été en incapacité de travail durant l'année scolaire 2018-2019 et a été couverte par certificats médicaux (pièces 26 et 27 du dossier de madame L.).

Par requête reçue au greffe du Tribunal le 19 avril 2019, UNIA et Madame L. ont introduit une action en cessation de discrimination et postulé la condamnation de la défenderesse, notamment, à mettre en œuvre les aménagements raisonnables requis, et à payer à Madame L. des dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral et matériel visé à l'article 19 §2, 2° du Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Par ordonnance rendue le 3 mai 2019, la chambre de céans a ordonné une médiation judiciaire et réservé à statuer sur la reconnaissance de la discrimination et sur l'indemnisation du préjudice.

La médiation a permis de trouver un accord quant à l'affectation de madame L. pour l'année scolaire 2019-2020 et les années suivantes et la mise en place d'aménagements raisonnables. La médiation n'a pas permis aux parties de s'entendre sur la reconnaissance d'une discrimination (contestée par la Ville de C.).

Par une ordonnance rendue le 20 septembre 2019, la présente chambre a :

- homologué l'accord de médiation signé entre les parties le 20 juin 2019, -donné acte à Madame L. de ce qu'elle renonce aux chefs de la demande relatifs à la régularisation de sa situation administrative et au paiement de 20% de sa rémunération depuis sa mise en incapacité de travail ;
- examiné sa compétence au regard du décret wallon du 6 novembre 2008 et s'est déclaré compétent pour statuer sur la reconnaissance ou pas d'une discrimination et a réservé à statuer pour le surplus.

Madame L. a repris son travail au sein de l'école de la Neuville à Montignies-sur-Sambre où elle exerce une fonction de remédiation à temps plein.

Le 10 septembre 2019 madame L. a écrit à la défenderesse pour l'informer des conditions de sa reprise de travail. Les points positifs et négatifs sont repris comme suit (voir pièce 34)

« (-)

Je me permets de vous contacter pour vous informer de ma situation et de ma reprise du travail par rapport aux aménagements convenus dans l'entente de médiation.

J'ai été accueillie à l'école de la Neuville par des collègues qui n'étaient pas informés de ma situation mais qui ont été très à l'écoute lorsque j'ai expliqué mes problèmes de santé et nommé ma maladie la sclérose en plaques.

Jusqu'ici, la relation est bonne avec la direction et avec les collègues.

Je suis affectée dans un local au rez-de-chaussée ce qui est conforme aux recommandations.

Mes horaires ont pu être adaptés en accord avec la direction et les collègues en sorte que mes heures de travail sont étalées sur la semaine et je n'ai pas de fin de journée surchargée.

C

es points sont positifs.

Les problèmes que je rencontre sont les suivants :

- Ma classe est exposée plein sud, et est pourvue de grandes fenêtres et d'une porte vitrée, qui ne sont pas équipés d'un store occultant ou d'un autre système qui éviterait une surchauffe de la classe. Résultat : jeudi 5 septembre il faisait plus de 25° dans ma classe alors que la température était de 14° dehors. J'ai été informée de ce que des stores avaient été commandés et qu'ils seront placés prochainement et c'est une bonne nouvelle, je patiente et j'espère qu'il n'y aura plus de fortes chaleurs d'ici là.
- Ma classe sert de réfectoire pour les enfants tous les jours pendant le temps de midi.

Cela pourrait ne pas être un problème, et je comprends qu'il y a des contraintes matérielles et un manque de place, mais vu le nombre de chaises et de tables nécessaires pour le diner, il n'y a pas la place pour l'utilisation de ma chaise adaptée. Cette chaise devait me permettre de me déplacer devant le tableau et jusqu'à mon bureau en restant assise, mais les tables m'empêchent de passer. Une nouvelle fois, cela ne me semble pas être un problème insurmontable et je suppose qu'une communication complète et ciblée à l'ensemble de l'équipe permettra de trouver une solution. Je patiente donc.

Enfin, si ma classe sert de réfectoire, je n'ai pas la possibilité de me reposer si nécessaire pendant le temps de midi.

Voilà la situation de ce 10 septembre 2019. Je tenais à vous tenir informé de ce qui est, et de ce qui n'est pas mis en place à ce jour.

L'entente de médiation prévoit (article 3, §3) une communication ciblée dans l'école organisée en septembre avec l'appui d'Unia et des services de l'inspection pédagogique de la ville, et je suis convaincue que lorsque cette communication aura eu lieu, vous veillerez à ce que l'ensemble des aménagements soient respectés.

La défenderesse a répondu à ce courrier, a organisé une réunion avec le personnel et des stores ont été commandés puis placés le 31 octobre 2019.

Depuis la fin du mois de septembre 2019, la garderie de midi est organisée dans un autre local et madame L. peut utiliser sa chaise adaptée.

IV. DISCUSSION.

A. Textes applicables et leur interprétation

A.1. Notions de discrimination et les aménagements raisonnables

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination transpose notamment en droit belge la directive 2000/78 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi s'applique (à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions) à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail.

La défenderesse est exclue du champ d'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; elle tombe par contre dans le champ de compétence du décret wallon du 6 novembre 2008 (voir article 5 §2 du décret wallon).

Le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination vise à lutter contre la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la conviction syndicale (art. 3,3°).

La notion de handicap n'est pas en tant que telle définie par le décret du 6 novembre 2008 précité. La Cour de Justice de l'Union européenne (GUE) a précisé cette notion dans un arrêt du 11 avril 2013.² Elle vise ainsi « un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation résultant notamment 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 base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée ».

A cet égard, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017³,

« Le handicap suppose, selon cette définition, l'existence d'un obstacle à la pleine participation de la personne à la vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait

Il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance ou de gravité de la limitation, à envisager distinctement. Ce critère est intégré dans la définition énoncée, en ce qu'elle requiert l'existence d'un obstacle à la pleine et effective participation de la personne à la vie professionnelle sur la base de l'égalité de traitement avec les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est pas susceptible de constituer pareil obstacle.

La limitation dont H est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme (CJUE, 1er décembre 2016, D., aff. C.-395/15, §§ 53 et 56) ».

² Voir C.J.C.E. 11 avril 2013, n°C-335/11 (HK DANMARK) et C-337/11 (S W.) ; C.J.C.E. 1er décembre 2016, C-395/15 (D. c/ B. SL E.A)

³ C. Trav. Bruxelles, 23 oct. 2017, J.T.T., 2018, p. 92 obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit (QUE, 18 décembre 2014, K., aff. C-354/13, §54).

Par un jugement du 9 mars 2015; le Tribunal du travail de C. a considéré que la sclérose en plaques constitue indubitablement un handicap.⁴

L'article 15 du décret énonce que :

« Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

- 1 ° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3" l'injonction de discriminer;
- 4" le harcèlement;
- 5° le harcèlement sexuel;
- 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. »

Suivant l'article 15,6° du décret du 6 novembre 2008, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée constitue donc une discrimination interdite.

La notion d'aménagements raisonnables est définie par l'article 4,13°, du décret :

Constituent des aménagements raisonnables « les 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 pour lesquels le présent décret 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. »

L'article 13 du décret précise que :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne handicapée, ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes handicapées. »

Le Gouvernement est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent. »

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutif d'une discrimination que, pour autant, qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière, quant à cette demande, n'est toutefois exigée .

Enfin, le caractère raisonnable de l'aménagement implique un contrôle de proportionnalité. Ainsi, un employeur ne pourrait se voir reprocher des aménagements qui représenteraient une charge disproportionnée. Dans ce cadre, peuvent notamment être examinés l'impact financier de la mesure, l'incidence organisationnelle, la fréquence et la durée prévues de l'aménagement, l'impact sur la qualité de vie de l'utilisateur, l'impact sur l'environnement et sur d'autres personnes, etc..

A.2. Régime probatoire

⁴ T.Trav.Mons C., div.C., 9 mars 2015, RG n°14/436/A à consulter sur le site www.unia.be.

L'article 29 du décret établit un régime probatoire spécifique en disposant en son §1er: « Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent 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. (...)».

S'agissant de la charge de la preuve, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017 (visant la loi de 2007 mais transposable au décret) :

« la charge de la preuve de la discrimination est partagée entre les parties : lorsqu'une personne qui s'estime victime de discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, en l'occurrence le handicap, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (article 28, §1er de la loi).

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement proposé.

Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée (...) »⁵.

B) Application

B.1 Quant à la reconnaissance de la discrimination.

Comme déjà relevé, la demande actuelle tend à entendre voir constater la discrimination dont madame L. dit avoir été victime pour la période de novembre 2011 à 2019 étant entendu que depuis la rentrée scolaire de septembre 2019, l'entente de médiation est globalement respecté.

La ville de C. ne conteste pas que la sclérose en plaque constitue un handicap au sens des dispositions légales applicables (voir aussi T.Trav. Mons C. 9 mars 2015 précité).

Les aménagements raisonnables sollicités consistent, notamment en des aménagements matériels suivants :

- l'attribution d'une classe de remédiation,
- une classe au rez-de-chaussée,
- l'accès facilité à la photocopieuse,
- l'aménagement des horaires de cours (plage de repos, heures de fourche en fin de journée,...),
- une chaise adaptée (via AVIQ),
- installer des filtres ou des rideaux aux fenêtres afin d'éviter une surchauffe de la classe,
- ne plus permettre l'utilisation de la classe de Madame L. pour des cours ou des activités en soirée, afin d'éviter de trouver sa classe en désordre à son arrivée le matin,
- permettre à Madame L. de fermer sa classe à clé pour éviter de devoir transporter ses affaires avec elle,
- permettre des moments de repos assis afin d'éviter la station debout prolongée dans les différentes activités professionnelles,
- éviter le port de charge dans les activités,
- une école proche du domicile, ce qui lui permet de rentrer pendant le temps de midi pour se reposer.

⁵ CT Bruxelles 23 oct. 2017, précité sous la note 3. Voir aussi R. et W., « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Cup vol.184, page 120 ; Prés. T. Trav, Liège (div. Namur) (réf.) 9 mars 2018 RG 17/22/C , sur le site terralaboris.be

En vertu du régime probatoire précité, il appartient à la Ville de C. de démontrer concrètement que ces aménagements étaient disproportionnés au sens de l'article 13 du décret anti-discrimination.

La Ville de C. soutient que Madame L. n'a pas été victime d'une discrimination du fait de son handicap. Elle fait valoir que :

- il n'y a pas eu de demande formelle d'aménagements raisonnables avant 2015. Il ne peut être question de refus d'aménagement s'il n'y a pas de demande formelle ;
- en mars 2015 des recommandations médicales sont émises et des aménagements raisonnables ont été progressivement mis en place suite à une réunion du 26 novembre 2015 ;
- de septembre 2016 à juin 2018, madame L. est affectée à un poste de remédiation et bénéficie des aménagements nécessaires. Il n'y a pas de problème durant ces deux années scolaires ;
- en septembre 2018, le poste de remédiation à G. n'est pas reconduit et il n'est pas possible de proposer un poste de remédiation à temps plein sur un site. Les 3 affectations proposées (titulaire en 2ème année, titulaire en 6ème année ou deux postes de remédiation mi-temps dans deux entités) correspondent aux recommandations médicales.

Il résulte des explications des parties et de leur dossier de pièces que :

1° Dès 2011, la défenderesse a été informée de la maladie de madame L. et des recommandations verbales ont été émises par l'AWIPH et la ligue de la sclérose en plaques (pièces n°1 et 1 bis du dossier de madame L.). Ces demandes n'ont pas été suivies d'effet.

2° De mars 2015 (date de l'évaluation par la médecine du travail et par le SIPPT) jusque fin 2015, la défenderesse n'a pas mis en oeuvre les aménagements. Il a fallu attendre l'intervention d'UNIA pour que la Ville de C. se décide à progressivement mettre en place les aménagements demandés. C'est en vain que la défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas eu de refus formel. L'abstention de procéder à des aménagements équivaut à un refus.

Il ressort du compte rendu de la réunion du 26 novembre 2015 que les demandes d'aménagements⁶ de Madame L. ont été perçues de manière négative par Madame Z. et Madame T. (conseiller pédagogique EAS).

Or, l'obligation d'aménagement raisonnable est « une obligation directement applicable, non une obligation progressive ou une simple faculté visant à (tenter) de rétablir une égalité de traitement ». Il ne s'agit pas d'une mesure de faveur : refuser (ou s'abstenir de mettre en place) la mise en place d'aménagement raisonnable constitue une discrimination (voir R. et W. op.cit, CUP vol.184, page 114).

3° Lors de la rentrée scolaire de septembre 2018, Madame L. ne s'est pas vu proposer un poste correspondant aux recommandations verbales (voir le tableau avec les avantages et inconvénients des 3 propositions ; voir l'évaluation de juillet 2018 de la médecine du travail qui recommande un poste de remédiation à temps plein, ce qui n'équivaut pas à deux postes mi-temps dans deux entités différentes⁷).

En vertu du régime probatoire particulier, la Ville de C. doit démontrer que constitue une charge disproportionnée les aménagements sollicités.

En l'espèce, la Ville de C. n'a pas produit la liste des postes de remédiation disponibles en 2018.

⁶ Voir pièce 1 bis du dossier de la défenderesse page 3 : « madame T. souhaite Intervenir, elle a en sa possession un document qui stipule que Madame L. est reconnue apte au travail au sein d'une équipe pédagogique. Cela veut dire que Madame L. est apte au travail et donc travailler au même titre que ses collègues sans avoir d'avantages (équité).. »

Il résulte aussi de ce PV que Madame Z. a été blessée par l'intervention d'UNIA et qu'elle n'a pas voulu refaire l'horaire adapté car elle était vexée

⁷ Pour rappel, Madame L. était prête en août 2018 à accepter ces deux affectations puis elle a refusé voyant que les directrices n'avaient pas été informées des demandes d'aménagement le 23 août 2018.

En 2019, suite à l'entente de médiation judiciaire, madame L. a pu être occupée à un poste de remédiation à temps plein sur un seul site. Il est dès lors peu crédible d'alléguer qu'un tel poste n'aurait pu être proposé pour la rentrée scolaire 2018.

En conclusion, en ne démontrant pas que les aménagements sollicités auraient été déraisonnables ou auraient constitué une charge disproportionnée, la Ville de C. s'est rendue coupable de discrimination. La demande de reconnaissance de la discrimination est fondée.

B.2 Indemnisation

Compte tenu de l'indemnisation forfaitaire de 6 mois prévue à l'article 19 § 2 du décret du 6 novembre 2008, Madame L. a droit à une indemnité de 6 mois de rémunération sans qu'elle doive établir la hauteur de son dommage, soit 19.861,89 €.

En ce qui concerne la réparation du dommage moral d'UNIA (qui réclame un euro symbolique et dont il n'est pas contesté qu'elle peut réclamer un préjudice moral⁸), on relève que l'intervention d'UNIA a été mal perçue fin 2015 par madame Z. et il a fallu attendre l'intentement d'une action en cessation pour que la Ville de C. mette fin à la discrimination en septembre 2019 suite à l'entente de médiation judiciaire (homologué par notre ordonnance du 20 septembre 2019).

Dans un arrêt du 16 janvier 2019, la Cour du Travail d'Anvers a jugé que (voir la traduction libre, de C. Trav. Anvers (3ème ch.) 16 janvier 2019, R.G. n°2017/AA/581 -2017/AA/582, pièce n°33 du dossier d'UNIA) :

« Une demande de cessation peut être introduite aussi bien par rapport à une discrimination qui se produit encore vis-à-vis de la victime que par rapport à une discrimination qui a déjà pris fin, pour autant qu'il y ait un risque de récurrence.

Il ressort en outre explicitement des travaux parlementaires préparatoires à la Loi antiracisme que l'exigence du risque de récurrence est interprétée de manière extensive (Projet de loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, e.a. Projets de loi, Rapport fait au nom de la Commission de la Justice, Actes pari. Chambre 2006-2007, 51-2720/009, p. 42 ets.).

Le risque de récurrence existe tant qu'il ne peut pas être objectivement exclu, c'est-à-dire s'il y a des circonstances qui rendent impossible une répétition de l'infraction supposée, indépendamment de la volonté et de l'attitude des personnes concernées (cf. Trib. Trav. Gand 26 mars 2007, Soc. Kron. 2008, 29-30; Gand (réf.) 31 décembre 2003, NjW 2004,205; Cour trav. Liège 13 septembre 2017, www.socialweb.be).

La Cour du travail estime qu'en l'occurrence le risque de récurrence ne peut pas être objectivement exclu, ni individuellement par rapport à monsieur O, ni collectivement par rapport à toutes les autres personnes qui se trouvent ou se trouveront dans une situation comparable à la sienne ».

Comme le relève UNIA, le risque de récurrence n'est pas exclu tant individuellement à l'égard de madame L. que collectivement à l'égard de toute personne enseignante qui se trouverait dans la même situation de handicap.

⁸ Dans son arrêt n° 7/2016 du 21 janvier 2016 (n° rôle 6081), la Cour Constitutionnelle a confirmé que l'article 1382 du Code civil ne peut être interprété comme obligeant le juge judiciaire à limiter à 1 euro symbolique la réparation du dommage moral subi par une association de défense d'un intérêt collectif, comme la défense de l'environnement.

La demande de condamnation de l'employeur à un euro symbolique en réparation du préjudice moral d'UNIA est fondée.

PAR CES MOTIFS,

Nous, N. M., Vice-Présidente au Tribunal du travail, présidant la chambre des référés,

Statuant contradictoirement,

Déclarons les demandes recevables et fondées ;

Constatons que Madame L. a été victime de discrimination sur base de son état de santé dans le cadre de l'exécution de ses prestations de travail au service de la Ville de C. ;

Condamnons la Ville de C. à payer à madame L. la somme de 19.861,89 € à titre d'indemnité forfaitaire sur base de l'article 19 §2 du décret du 6 novembre 2008, à augmenter des intérêts judiciaires à partir du 19 avril 2019 ;

Condamnons la Ville de C. à payer à UNIA un euro à titre de dommage moral ;

Condamnons la Ville de C. aux dépens de l'instance liquidés par le conseil de Madame L. à 1.320 € étant l'indemnité de procédure et non liquidés par UNIA ;

Mettons à charge de la Ville de C. la somme de 40 €, payée par UNIA, à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017) ;

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance nonobstant tout recours ;

Prononcé par anticipation en audience publique de la Chambre des Référés du Tribunal du travail du Hainaut, division de C., le 10 janvier 2020, où siégeaient:

Mme M.
M. W.

Vice-Président présidant la chambre des référés,
Greffier