

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 17 SEPTEMBRE 2020

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination — Notamment articles 4, 7 et 14 — Action en cessation « discrimination »

L'an deux mille vingt, le dix-sept septembre, devant Nous, D. M., Président du Tribunal du Travail de Liège, assisté de E. F., Greffier,

En cause :

Partie demanderesse :

Madame L. S., domiciliée X à X

ayant pour conseil Maître H. D., avocat, à Grâce-Hollogne, Et ayant comparu par Maître H. D. et Maître V. D., avocats

Contre :

Partie défenderesse (l'employeur) :

L'ETAT BELGE, SPF Finances, 1030 Bruxelles, bureau du Directeur du Service d'encadrement Logistique, Bruxelles, North Galaxy, Tour B, 2ème étage, boulevard du Roi Albert II, 33 bte 971

ayant pour conseil Maître I. T, avocate, à Liège, X, et ayant comparu par Maître V. D., avocate

La procédure a lieu en langue française, conformément à la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

La requête introductive d'instance a été reçue au greffe le 21/2/2020.

L'affaire étant de la compétence du président du tribunal (confer aussi l'article 2 du Règlement particulier du tribunal du travail de Liège), a été fixée à l'audience de référé présidentiel de la Division de Liège du 3/3/2020.

A ladite audience, à la demande les parties, une ordonnance de mise en état judiciaire a été prise sur pied de l'article 747,§2, du Code judiciaire.

L'audience de plaidoiries a été fixée le 3/9/2020 à Liège devant le président du tribunal.

Lors de cette audience, les parties ont été entendues en leurs dires et moyens, les conseils des parties défenderesses ont déposé des conclusions de synthèse et un dossier de pièces. Les débats ont été clos et la cause prise en délibéré.

COMPETENCE D'ATTRIBUTION

Le président du tribunal du travail est compétent pour connaître de la cause en application de l'article 587 bis, 4° du code judiciaire¹, et de l'article 584 du même code.

L'article 578,13°, du Code judiciaire fonde la compétence matérielle de base et générique du tribunal du travail en ce qui concerne les contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail.

OBJET DE LA DEMANDE et THESES DES PARTIES

En substance, Madame L. sollicite de Monsieur le Président du Tribunal du travail qu'il :

-Constate l'existence d'un acte constituant un manquement aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en l'espèce une discrimination directe et/ou indirecte fondée sur un handicap correspondant au refus du SPF FINANCES de désigner Madame L. dans la fonction dont elle est lauréate et au refus de fournir à Madame L. la formation préalable à l'entrée en fonction.

-Ordonne la cessation de l'acte prévisé, ordonne à l'ETAT BELGE de fournir une formation adaptée et d'ensuite désigner Madame L. dans la fonction dont elle lauréate.

-Condamne l'ETAT BELGE à faire droit à ces mesures dans les 10 jours du prononcé de l'ordonnance, sous astreinte de 1.000,00 € par jour de retard dans l'adoption de ces mesures et leur exécution à dater de la signification de la présente ordonnance.

-Condamne l'ETAT BELGE à indemniser Madame L. des préjudices moraux et matériels du fait des comportements de discrimination dont elle a été victime, pour un montant provisionnel de 1,00 € correspondant à six mois de rémunération brute, augmenté des intérêts judiciaires, et ordonne en application de l'article 877 du Code judiciaire la production par l'ETAT BELGE de tout élément utile permettant de fixer le montant de la rémunération mensuelle brute applicable au collaborateur opérationnel shift.

—Ordonne la publication ou la diffusion du jugement à intervenir ou du résumé de celui-ci dans un journal à diffusion nationale et dans un journal à diffusion régionale, au choix de Madame L., ainsi que la publication de la décision ou de son résumé à l'extérieur ainsi qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant, le tout aux frais de l'ETAT BELGE.

—Condamne l'ETAT BELGE aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée à un euro provisionnel.

—Ordonne l'exécution provisoire de la décision à intervenir nonobstant appel, sans caution ni offre de cantonnement.

¹ Article 587bis, 4° du Code judiciaire : le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur...les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 20 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Subsidiairement, elle suggère de poser à la CJUE une question préjudicielle précise, relative à la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante quant à l'exigence de tâches manifestement accessoires à la fonction.

Ses moyens et arguments sont développés dans ses conclusions de synthèse (42 pages) , ainsi que lors de l'audience.

En substance, l'ETAT BELGE demande au président du tribunal du travail de :

- A titre principal, dire la demande recevable mais non fondée; A titre principal, Condamner Madame L. aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure d'un montant de 1.440 EUR (litige non évaluable en argent)

- A titre subsidiaire, en cas de condamnation de l'Etat belge à accepter Madame L. à la formation, dire pour droit qu'il n'y a pas lieu de prononcer une astreinte.

Il soutient que la nature des fonctions concernant la protection des personnes et des biens, l'arrestation et la surveillance des auteurs de faits délictueux ainsi que les patrouilles préventives peuvent exiger l'utilisation de la force physique, et implique une aptitude physique particulière dans la mesure où les défaillances physiques lors de l'exercice desdites fonctions sont susceptibles d'avoir des conséquences importantes non seulement pour les agents de la police eux-mêmes et pour les tiers, mais aussi pour le maintien de l'ordre public, et qu'il s'ensuit que le fait de posséder des capacités physiques particulières peut être considéré comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante ».

Il soutient que la fonction de collaborateur opérationnel shift à l'aéroport de B. rentre dans ces fonctions.

Il dépose des vidéos relative à ce que vise concrètement la formation (pièce 20 de son dossier : clé USB).

Ses moyens et arguments sont développés dans ses conclusions de synthèse (19 pages) , ainsi que lors de l'audience.

Chacune des parties dépose un dossier de pièces à l'appui de sa thèse.

Pour rappel, l'article 780, alinéa 1er, 3°, nouveau du Code judiciaire énonce que le jugement contient, à peine de nullité, outre les motifs et le dispositif:

« 3° l'objet de la demande et la réponse aux moyens des parties exposés conformément à l'article 744, alinéa 1er »

CHRONOLOGIE DES FAITS PERTINENTS (épinglés dans les conclusions des parties)

Madame L. travaille au sein du SPF FINANCES en tant qu'agent statutaire depuis le 1^{er} novembre 2015.

Madame L. est atteinte d'agénésie, c'est-à-dire d'une absence de formation de la main gauche, présente depuis la naissance. A cause d'un arrêt du développement embryonnaire, l'organe de la main est atrophié. Dans le cas de Madame L., l'agénésie est partielle: les os du carpe et du métacarpe sont tous présents. L'atrophie se situe au niveau des doigts. Le pouce est court mais comporte bien deux phalanges.

Le 5 décembre 2017, Madame L. a postulé une fonction de « collaborateur opérationnel shift » sur l'aéroport, rattaché au service de la douane.

Cette offre d'emploi précise notamment: « vous êtes affecté dans les services de contrôle qui assurent les services de première ligne dans les ports et aéroports...Le contrôle peut aussi bien porter sur les documents (déclarations,...) et/ou des marchandises que sur des opérateurs.

Tâches : vous êtes en contact avec des contribuables, des entreprises, des collègues ... ».

Parmi les conditions d'admission, il est stipulé d'avoir les aptitudes physiques pour l'exercice des fonctions. Il faut être disposé à se soumettre à une visite médicale par le médecin du travail et être déclaré apte avant l'entrée en fonction.

Par courrier électronique du 3 janvier 2018, la gestionnaire des dossiers de gestion du personnel du SPF FINANCES a informé Madame L. que sa candidature n'était pas retenue au motif « qu'un autre candidat, répondant mieux au profil exigé pour remplir la fonction, a été sélectionné ».

Par ce dernier, la même personne en charge de la gestion du personnel a signalé à Madame L. qu'elle était bien sélectionnée pour remplir la fonction à laquelle elle postulait:

« Contrairement à ce que je vous ai communiqué dans mon mail du 3/01/2018 (voir ci-dessous), je vous informe que vous avez été sélectionnée pour remplir la fonction de « Collaborateur opérationnel shift —B —Niveau C —EMT B 1 —AGDA » pour laquelle vous vous êtes portée candidate (Réf. FCE093/28438) ».

Durant les mois de janvier et février 2018, des échanges d'emails ont lieu entre le Business Partner de l'Administration générale des Douanes et Accises (via Madame Chanteur) et Monsieur W.-M., conseiller, chef de division, pour l'aéroport de Liège, en vue de l'obtention des avis de sécurité et des badges d'identification des deux lauréats.

Le 16 mars 2018, Monsieur W.M. émettra dans un email adressé à Madame Chanteur ses doutes quant à la prise en compte des évolutions récentes (depuis peu, les agents de l'EMT 1 Bierset doivent porter un armement léger) de la part d'E. dans son évaluation de l'aptitude.

Le SPF Finances précise que si le risque OCAM est passé à 2 dans l'ensemble de la Belgique, il est cependant maintenu à 3 au sein des divers aéroports de Belgique et ce, depuis les attentats de mars 2016. Un avis de sécurité positif a été accordé à Madame L.. La demande de badge d'identification a également été acceptée.

Madame L. a également obtenu le certificat de réussite attestant de la connaissance sanctionnant la formation à la sensibilité à la sûreté dans le transport aérien, délivré par la DGO 2 du Service Public de Wallonie (SPW).

Le 27 mars 2018, Madame L. a reçu le courrier électronique suivant de la part de la même personne chargée de la gestion du personnel que précédemment:

« Madame, Dans le cadre de la sélection via la mobilité interne FCE093 /28438, vous avez passée en date du 20/12/2017 un entretien. Vous avez été déclarée lauréate de cette épreuve. Les conditions d'admission à la fonction telles que publiées dans l'offre sont les suivantes : •Vous devrez être en possession d'un avis de sécurité positif ou être disposé à vous soumettre à une enquête de sécurité avant l'entrée en service avec l'obligation d'un résultat positif •Avoir les aptitudes physiques requises pour l'exercice de la fonction. Être disposé à vous soumettre à une visite médicale par le médecin du travail et être déclaré apte avant votre en service. Les missions de l'EMT1 auprès de laquelle vous devez être affectée, EMT1 Bierset, ont, depuis votre postulation fait, l'objet de quelques modifications ; la principale étant l'armement léger des agents. Cette modification ci pour fondement la classification des aéroports en risque 3 OCAM, Tous les agents de l'aéroport doivent par conséquent suivre une formation auprès du CITT. Le service compétent a émis un avis négatif concernant votre inscription aux épreuves/tests de manipulation et techniques d'utilisation des menottes, pepperspray et bâton télescopique. La dite instance, eu égard à votre condition physique n'est pas en mesure de vous assurer une formation en rapport avec les exigences sécuritaires du C.L.T.T. Il est, également, de la compétence de ce service de garantir tant votre sécurité (quant au maniement de ces armes) et que celle de vos collègues ; ce que ce service n'est pas en mesure de faire. La hiérarchie de l'AGD&A nous informe que les agents doivent dès à présent répondre à ces conditions d'affectation. Aussi, pour ces raisons, nous sommes au regret de ne pouvoir vous affecter à l'EMT 1 de Bierset. Nous vous encourage à postuler une nouvelle fonction ».

Le SPF Finances s'est ainsi référé à un niveau de la menace de niveau 3, alors même que ce niveau venait d'être diminué à 2 depuis le 22 janvier 2018 .

Il n'y a eu aucune visite médicale avant ce courrier électronique du 27 mars 2018.

A la demande de Madame L., son organisation syndicale est intervenue.

Par courrier électronique du 9 mai 2018, le SPF FINANCES a maintenu sa position:

« Suite à une directive de la Direction générale du transport aérien d'octobre 2017, l'Administration générale des douanes et occises a prévu de doter d'un armement léger tous les agents des cinq aéroports douaniers, dont Bierset, qui pour accomplir leurs tâches sont tenus de passer de la zone Landside à la zone Airside.

Par armement léger, il y a lieu d'entendre :

-gilet pare-balle

-pepperspray

-menottes

-matraque télescopique.

De façon à pouvoir garantir sa sécurité, celle de ses collègues et d'autres personnes présentes en cas d'incident éventuel, Madame L. devra pouvoir démontrer ses capacités à utiliser correctement cet armement léger. Mais avant cela, elle sera convoquée auprès d'E. ».

Madame L. expose n'avoir jamais eu d'autres échanges que par la voie de courriers électroniques et ce n'est que de cette manière que les décisions du SPF FINANCES lui ont été communiquées.

En date du 29 mai 2018 (date de l'examen médical), le Service de prévention et de protection au travail E., par la voie du Docteur L. F. C., a dressé un formulaire d'évaluation de santé précisant que Madame L. disposait des « aptitudes suffisantes pour le poste ou l'activité précités ». Selon ce médecin du travail, il est établi que, médicalement, rien n'empêche Madame L. d'exercer la fonction pour laquelle elle a été lauréate.

Le 12 juin 2018, le service Bien-être des Ressources Humaines du SPF Finances demandera au médecin confirmation de son avis, en attirant son attention sur la question sensible de la sécurité dans les aéroports, en attirant son attention qu'avec une main atrophiée, madame L. doit pouvoir utiliser un armement léger.

Après échanges de plusieurs emails, le médecin du travail répondra en nuances: « le cas de Madame L. est congénital, c'est-à-dire de naissance. Elle a donc développé les attitudes nécessaires, tout au long de sa vie, pour compenser le manque de ses doigts... Bien entendu, et comme je l'avais expliqué à Mme L., la formation et l'avis du formateur sont indispensables mais il faut au moins qu'elle puisse suivre la formation ».

En date du 21 juin 2019, UNIA est intervenu.

Par courrier du 11 octobre 2019, UNIA a dénoncé la situation auprès du SPF FINANCES.

Par courrier électronique du 9 décembre 2019, le SPF FINANCES a, à nouveau, confirmé sa position:

« Après avoir pris contact avec l'instructeur CITT chargé d'organiser les formations liées à votre fonction, il nous a avertis qu'il est absolument impossible de suivre et réussir la formation CRT en ayant une limitation à une ou deux mains. Cette formation comprend de nombreuses techniques nécessitant absolument l'usage des deux mains sans limitation, non seulement pour le menottage, mais également la fouille corporelle, les réactions initiales 0-1M, les techniques spray OC, l'usage du bâton télescopique, etc. Selon notre instructeur, il est absolument impossible d'y participer avec une limitation. Nous ne pourrions dès lors vous accueillir pour suivre cette formation ».

Le SPF FINANCES a confirmé son refus de formation et de désignation dans la fonction le 9 décembre 2019

Madame L. n'a même pas pu suivre la formation en question. Madame L. n'a donc jamais pu prendre place dans la fonction pour laquelle elle avait été retenue, étant écartée de manière discriminatoire par le SPF Finances pour un motif directement lié à son handicap.

Selon la partie demanderesse, il est à noter que la brigade motorisée de Bierset comprend une personne affectée d'un handicap similaire à celui de Madame L., ce qui démontre de manière supplémentaire que l'intégration d'une personne handicapée sur le site de Bierset est tout à fait concevable : aucun nom ni précision n'est donnée quant à ce fait

Dans ses conclusions de synthèse, la partie demanderesse résume la chronologie des événements comme suit:

- 29 novembre 2017: publication d'un avis de recrutement par mobilité interne;
- 5 décembre 2017: Madame L. postule la fonction de «collaborateur opérationnel shift»;
- 5 janvier 2018: Madame L. est informée qu'elle est sélectionnée pour la fonction ;
- 16 mars 2018: attribution d'un badge d'identification ;
- 23 mars 2018: certificat de réussite d'examen de sensibilisation à la sûreté dans le transport aérien ;
- 27 mars 2018: Madame L. se voit refuser l'accès à la formation et à la fonction ;
- 27 avril 2018: intervention du syndicat de Madame L. ;
- 9 mai 2018: courrier de l'ETAT BELGE indiquant que Madame L. sera convoquée auprès du médecin du travail d'E.;
- 29 mai 2018: examen médical favorable à l'entrée en fonction;
- 11 octobre 2019: intervention d'UNIA;
- 9 décembre 2019: refus d'accès à la formation et à la fonction.

Le tribunal note qu'entre juin 2018 (dernier avis du médecin du travail d'E.) et juin 2019, le dossier semble être resté en stand by.

Madame L. a relancé son combat par un mail adressé à UNIA le 21 juin 2019 (pièce 13 de son dossier), y précisa nt : «... Courant 2018, j'ai postulé au poste de Douanier. J'ai réussi, 1^è lauréate des tests. J'ai reçu mon badge...Mais ils refusent de me mettre en poste. Ils estiment que ma condition physique ne le permet pas . J'ai pourtant réussi ma visite chez E. où j'ai été reçue par 2 médecins qui m'ont déclaré apte à la fonction. J'ai une malformation de la main (de naissance) qui ne nécessite aucun aménagement. Rien à faire, ça fait des mois qu'ils ont décidé de m'empêcher de faire carrière. Je ne sais plus quoi faire. D'avance merci pour votre aide ».

Un échange d'emails s'ensuivra (pièces 14 à 17 de son dossier).

RECEVABILITÉ

Le tribunal considère que la forme de l'acte introductif d'instance est régulière et satisfait aux règles de formes et de délai prévus par l'article 587bis, 4^o du Code judiciaire et de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 .

Quant à l'exigence d'urgence , il convient de souligner que la présente procédure n'est pas un référé au sens habituel du terme.

Cela dit, l'action en cessation telle qu'introduite est bien urgente.

La demande est recevable.

L'intérêt est né et actuel dans le chef de Madame L..

FONDEMENT

A. Notion de discrimination: dispositions légales, doctrine et jurisprudence diverse :

Dispositions légales :

La loi de base est la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Les principales dispositions en cause sont les suivantes :

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;

- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; - indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

5° Centre : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est

compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;

15° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

17° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.. »

CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif ».

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;

- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Art. 20.§ 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, 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 l'entreprise, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

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 forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'État ».

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 27. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

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

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

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

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

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

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

Jurisprudence et doctrine

V. G., I. H. et C. V. B. se sont penchées sur le cheminement à suivre lorsqu'il s'agit d'apprécier la discrimination sur le handicap².

La notion de handicap n'est pas définie par la loi du 10 mai 2007, et il faut se référer au droit européen.

Par son arrêt du 11 avril 2013, la Cour de justice de l'union européenne considère que :

«36. Il convient de rappeler que la notion de «handicap» n'est pas définie par la directive 2000/78 elle-même. C'est ainsi que la Cour, au point 43 de l'arrêt C.& N., précité, a jugé que cette notion doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle.

37Pour sa part, la convention de l'ONU, ratifiée par l'Union par décision du 26 novembre 2009, soit après le prononcé de l'arrêt C. N., précité, reconnaît à son considérant e) que «la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres». Ainsi, l'article 1", second alinéa, de cette convention

² V. Ghesquière, I. Hachez et C. Van Basselaere, « La discrimination fondée sur le handicap », dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis 2018, Volume 184, pp 74 à 136

stipule que sont des personnes handicapées celles «qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres».

38Eu égard aux considérations mentionnées aux points 28 à 32 du présent arrêt, la notion de «handicap» doit être entendue comme visant 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 la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

39En outre, il ressort de l'article 1^oC second alinéa, de la convention de l'ONU que les incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles doivent être «durables».

40Il convient d'ajouter encore que, ainsi que l'a relevé Mme l'avocat général au point 32 de ses conclusions, il n'apparaît pas que la directive 2000/78 vise à couvrir seulement les handicaps de naissance ou d'origine accidentelle en excluant ceux causés par une maladie. En effet, il irait à l'encontre de l'objectif même de cette directive, qui est de mettre en oeuvre l'égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse s'appliquer en fonction de l'origine du handicap »³.

Dans un arrêt du 18 janvier 2018, elle précisera encore :

« 28. Selon la jurisprudence de la Cour, la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2017, M., C-406/15, EU:C:2017:198, point 36 et jurisprudence citée).

29. À cet égard, dans l'hypothèse où, dans des circonstances données, l'état d'obésité du travailleur concerné entraîne une limitation de la capacité telle que celle visée au point précédent du présent arrêt, un tel état relève de la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78 (voir, en ce sens, arrêt du 18 décembre 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, point 59 »)⁴.

Dans plusieurs arrêts cités par la partie défenderesse, prononcés au sujet du critère de l'âge, la Cour de Justice a eu l'occasion de préciser «que le fait de posséder des capacités physiques particulières peut être considéré comme une «exigence professionnelle directe et déterminante», au sens de l'article 4, §1 de la directive 2000/78»:

a) C.J.U.E, 12 janvier 2010, Wolf, Aff. C-229/08, §40

b) C.J.U.E, 13 septembre 2011, Prigge, Aff. C-447/09, §67

c) C.J.U.E, 13 novembre 2014, Vital Pérez, Aff C-416/13, §38 -41.

Aucun arrêt de ce type ne semble avoir été rendu ces dernières années par la CJUE quant à cette notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante au regard du critère protégé du handicap, qui est un critère très particulier, ne serait-ce qu'au niveau de sa définition mélangeant des aspects médicaux mais aussi sociaux.

C'est plutôt rassurant.

Quant aux préjugés ou déclarations en lien avec la notion de discrimination et de conditions d'accès à l'emploi, la Cour a récemment jugé que :

« La notion de « conditions d'accès à l'emploi [...] ou au travail » contenue dans l'article 3, paragraphe 1, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprétée en ce sens que relèvent de cette notion des déclarations effectuées par une personne au cours d'une émission audiovisuelle, selon lesquelles jamais elle ne recruterait ni ne ferait travailler de personnes d'une certaine orientation sexuelle dans son entreprise, et ce alors qu'aucune procédure de recrutement n'était en cours

³ C.J.U.E. 11 avril 2013, HK Danmark, affaires jointes C-335/11, et c-337/11

⁴ C.J.U.E. 18 janvier 2018, aff. Ruiz Conejero, C-270/16

ou programmée, à condition que le lien entre ces déclarations et les conditions d'accès à l'emploi ou au travail au sein de cette entreprise ne soit pas hypothétique ».⁵

B. APPRECIATION :

Quant aux faits de discrimination dans le cadre des relations de travail :

Quant au handicap :

Madame L. est atteinte d'agénésie.

Il s'agit d'une absence de formation de la main gauche, présente depuis la naissance. A cause d'un arrêt du développement embryonnaire, l'organe de la main est atrophié. Son agénésie est partielle: les os du carpe et du métacarpe sont tous présents. L'atrophie se situe au niveau des doigts. Le pouce est court mais comporte bien deux phalanges.

Comme l'écrivent V. G., I. H. et C. V. B. ⁶ selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne, la notion de handicap, non définie par la directive 2000/78, bénéficie d'une portée autonome, et « doit être entendue comme visant une limitation de la capacité , résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs »⁷.

Une approche sociale s'ajoute donc à une approche médicale du handicap.

Madame L. explique s'être bien adaptée à ce handicap, depuis sa naissance. Elle a vécu sa vie sans problème en s'adaptant à un environnement parfois inadapté. Elle conduit, et a mené une vie scolaire, sociale, professionnelle normale.

Et madame L. est d'autant plus choquée par la discrimination directe dont elle est l'objet, et du sentiment que des portes qu'elle a l'habitude d'ouvrir depuis sa naissance, lui sont subitement fermées, sans lui donner la possibilité même de tenter même de les ouvrir.

Discrimination directe ;

Occupée au SPF Finances comme agent statutaire depuis 2015, Madame L. a postulé au cours de l'année 2017 une fonction de « collaborateur opérationnel shift » sur l'aéroport, rattaché au service de la douane.

Madame L. a passé un entretien le 20 décembre 2017 et est sortie lauréate de l'épreuve.

Par courrier électronique du 3 janvier 2018, la gestionnaire des dossiers de gestion du personnel du SPF FINANCES a informé Madame L. que sa candidature n'était pas retenue au motif « qu'un autre candidat, répondant mieux au profil exigé pour remplir la fonction, o été sélectionné ».

;

Cependant, un second courrier électronique, rectificatif du premier, est intervenu le 5 janvier 2018, par lequel la même personne en charge de la gestion du personnel a signalé à Madame L. qu'elle était bien sélectionnée pour remplir la fonction à laquelle elle postulait:

⁵ C.J.U.E., 23 avril 2020, aff. C-507/18, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI

⁶ V. Ghesquière, I. Hachez et C. Van Basselaere, « La discrimination fondée sur le handicap », dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis 2018, Volume 184, p 96

⁷ CJUE, 11 avril 2013, HK Danmark, aff. ites C-335/11 et C-337/11

« Contrairement à ce que je vous ai communiqué dans mon mail du 3/01/2018 (voir ci-dessous), je vous informe que vous avez été sélectionnée pour remplir la fonction de « Collaborateur opérationnel shift —Bierset —Niveau C —EIVIT Bierset 1 —AGDA » pour laquelle vous vous êtes portée candidate (Réf. FCE093/28438) ».

Un nouveau revirement va intervenir ensuite : le 27/3/2018, Madame L. a reçu le courrier électronique suivant de la part de la même personne chargée de la gestion du personnel que précédemment:

« Madame, Dans le cadre de la sélection via la mobilité interne FCE093 /28438, vous avez passée en date du 20/12/2017 un entretien. Vous avez été déclarée lauréate de cette épreuve. Les conditions d'admission à la fonction telles que publiées dans l'offre sont les suivantes :

· Vous devrez être en possession d'un avis de sécurité positif ou être disposé à vous soumettre à une enquête de sécurité avant l'entrée en service avec l'obligation d'un résultat positif.

· Avoir les aptitudes physiques requises pour l'exercice de la fonction. Être disposé à vous soumettre à une visite médicale par le médecin du travail et être déclaré apte avant votre en service.

Les missions de l'EMT1 auprès de laquelle vous devez être affectée, EMT1 Bierset, ont, depuis votre postulation fait, l'objet de quelques modifications ; la principale étant l'armement léger des agents. Cette modification a pour fondement la classification des aéroports en risque 3 OCAM. Tous les agents de l'aéroport doivent par conséquent suivre une formation auprès du CITT. Le service compétent a émis un avis négatif concernant votre inscription aux épreuves/tests de manipulation et techniques d'utilisation des menottes, pepperspray et bâton télescopique. La dite instance, eu égard à votre condition physique n'est pas en mesure de vous assurer une formation en rapport avec les exigences sécuritaires du C.I.T.T. Il est, également, de la compétence de ce service de garantir tant votre sécurité (quant au maniement de ces armes) et que celle de vos collègues ; ce que ce service n'est pas en mesure de faire. La hiérarchie de l'AGD&A nous informe que les agents doivent dès à présent répondre à ces conditions d'affectation. Aussi, pour ces raisons, nous sommes au regret de ne pouvoir vous affecter à l'EMT 1 de Bierset. Nous vous encourage à postuler une nouvelle fonction ».

Cette décision du 27/3/2018 est clairement une discrimination directe au regard du handicap de madame L..

Le tribunal n'aperçoit pas d'élément indirect dans la discrimination dont Madame L. se dit victime

Le service compétent a émis un avis négatif concernant l'inscription de Madame L. aux épreuves/tests de manipulation et techniques d'utilisation des menottes, pepperspray et bâton télescopique et ce service, eu égard à la condition physique de Madame L., n'est pas en mesure de lui assurer une formation en rapport avec les exigences sécuritaires du C.I.T.T.

Aucune chance ou essai n'a été accordé à Madame L. de suivre cette formation, et de tester ses capacités à la réussir.

Le contenu de la fonction : en pièce 19 du dossier de la partie demanderesse figure le descriptif précis que le fonctionnaire de Collaborateur opérationnel shift pour l'Administration Générale des Douanes et accises.

Le collaborateur opérateur shift exécutera les tâches suivantes :

- Traitement de dossiers et exécution des contrôles suivant la réglementation et les procédures en vigueur ;
- Analyse des dossiers et application de la réglementation et proposition des actions / régularisations nécessaires ;
- Exécution des étapes prévues du dossier/ du contrôle suivant les procédures... ;
- Compléter les documents ou fichiers pertinents... ;
- Entretien constant des domaines de compétence par la consultation de littératures spécialisées...
- Contacts avec les contribuables, les entreprises, des collègues de la même administration générale et autres....;

- Assurer une application correcte de la législation fiscale et autres... par l'examen et la vérification des déclarations et contrôle des marchandises, ainsi que par des contrôles sur le terrain et dans les entreprises;
- Contribution à une image positive de l'administration, par entre autres, porter un uniforme et /ou une arme de service ;
- Affectation dans un service où on travaille dans un système de shift (travail en équipe)... .

Justification objective et raisonnable (but légitime et moyens de réaliser ce but appropriés et nécessaires) au sens de l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 :

La justification de la discrimination directe en question semble à première vue être objective et raisonnable : savoir manier un armement léger est le garant de la sécurité de l'agent, et de toute personne qu'elle croise à l'aéroport dans le cadre de ses fonctions de collaborateur opérationnel, dans le cadre d'un aéroport où le niveau de menace OCAM serait encore de niveau 3.

Lorsqu'on y réfléchit davantage, on peut légitimement se poser des questions : en termes d'armement léger, on parle concrètement du maniement de menottes, d'un pepper spray et d'un bâton télescopique. Face à une menace terroriste de niveau 3 selon l'échelle de l'OCAM, et plus précisément à un terroriste déterminé, on peut craindre que cet armement léger ne soit que de peu d'utilité et d'efficacité.

Bref, le lien causal entre la capacité de manier cet armement léger, et la garantie d'une sécurité absolue face au risque terroriste, n'est pas une évidence.

Et le suivi d'une formation attestant de la capacité à manier cet armement léger ne paraît donc pas non plus le garant de cet objectif légitime et raisonnable que serait la sécurité absolue face à la menace terroriste dans un aéroport.

Plus important encore, le tribunal se demande pour quelle raison l'accès même à la formation relative au maniement de cet armement léger est refusé catégoriquement à Madame L..

Comme exposé ci-dessus, le handicap dont elle est atteinte est partiel et plutôt léger, et rien ne dit qu'elle ne pourrait pas réussir cette formation, malgré ce handicap.

L'instructeur W. pose un préjugé de départ, et est suivi par sa hiérarchie, quant à l'inaptitude de Madame L. à réussir cette formation, et à occuper la fonction de collaborateur opérationnel.

Examinée par le médecin du travail (E.), celle-ci estime en revanche que Madame L. a les aptitudes pour exercer cette fonction.

Et réinterrogé par le SPF Finances, le médecin du travail confirme et maintient sa position.

Dans ce contexte, le tribunal estime que l'ETAT BELGE ne démontre pas que la discrimination directe répond à une justification objective, légitime et raisonnable.

Exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007 :

Dans le même ordre d'idées, le tribunal note que la fonction de collaborateur opérationnel shift est décrite de façon très large, et comporte une multitude de facettes.

L'aéroport de Bierset est principalement actif dans le fret, et non pas dans le transport de passagers.

Le contrôle de personnes n'est donc pas le core business de la fonction, qui est davantage le contrôle de marchandises, peu sensibles aux gilets pare-balles, pepper spray, aux menottes et au bâton télescopique.

A côté des activités de contrôle, de nombreuses tâches sont confiées au collaborateur opérationnel shift.

Il apparaît que cette fonction de Douanier à l'aéroport de Bierset est une fonction principalement administrative, et non pas une fonction d'intervention comparable aux fonctions d'un agent de police.

Précisons aussi que Monsieur W., conseiller-chef de division, déclare finalement dans son attestation de témoin du 17/7/2020, que : « ...Je pense utile de préciser que vu la complexification sans cesse croissante des tâches aux douanes, et d'une manière générale aux finances, le cadre de niveau C, dont Madame L. fait partie, est depuis peu en extinction, hormis les fonctions où le port de l'armement complet est requis. Dès lors, s'il venait à être établi que Madame L. était inapte au port de l'armement light, elle le sera également a fortiori pour toutes les fonctions aux douanes qui restent dévolues au niveau C.

Au Contrôle 1, seuls 6 niveaux C y seront encore attachés, contre 41 niveaux B. Plus de 20 niveaux B y sont encore attendus pour fin de cette année. Il est donc difficile d'établir dans quelle mesure Madame L. trouvera son épanouissement aux Douanes au regard des tâches qu'on pourra éventuellement lui confier ».

Cette déclaration constitue une sorte d'aveu judiciaire du fait que l'engagement de Madame L. au poste est possible, mais que les perspectives d'avenir y sont compliquées, pour les agents de niveau C. Cela tend encore à démontrer qu'un agent de niveau C peut être affecté principalement voire exclusivement à d'autres tâches que celles impliquant le port de l'armement léger.

Et surtout, cela dénote encore le préjugé de Monsieur W., à l'origine de la discrimination dont est victime Madame L. : comme Monsieur W. dit « s'il venait à être établi que Madame L. était inapte au port de l'armement light », cela implique que cette inaptitude n'est pas (ou n'est plus ?) établie dans son esprit, alors que sa décision de considérer cette inaptitude comme évidente est à l'origine de la discrimination, voire constitue la discrimination même.

Manifestement, le contrôle des personnes physiques, pour laquelle l'utilisation d'un armement léger serait un prérequis, apparaît comme un accessoire de la fonction de collaborateur opérationnel shift.

Le tribunal a visionné les vidéos relatives à la formation (pièce 20 du dossier du SPF Finances), et sur base de ces images, n'est pas convaincu de l'impossibilité absolue pour Madame L. de réussir les exercices avec les menottes, etc...

Le tribunal s'étonne de la 7^e vidéo (intitulée « placer des menottes à quelqu'un qui est couché »), qui montre les douaniers avec arme de poing, ce qui semble bien au-delà de la formation « armement léger » dont question dans ce dossier.

Dans ce contexte, le tribunal estime que l'ETAT BELGE ne démontre pas que la réussite de la formation relative à un armement léger dont question, constitue une exigence essentielle et déterminante de la profession de collaborateur opérationnel shift au sein de l'aéroport de Bierset.

Il est néanmoins indiqué et utile que Madame L. puisse suivre cette formation, le cas échéant adaptée, ce qui s'apparentera à une sorte d'action positive au sens de l'article 10 de la loi du 10 mai 2007, et la placera sur un pied d'égalité avec ses collègues.

Pour faire cesser toute discrimination, il convient de condamner l'ETAT BELGE de fournir une formation, le cas échéant adaptée, à Madame L. et parallèlement, la désigner Madame L. dans la fonction de collaborateur opérationnel shift dont elle est lauréate.

Conclusion :

L'objet de la demande de Madame L. est clair et précis.

Le handicap rencontré depuis la naissance par madame L. n'est pas contesté. Son ampleur relative non plus. Cet handicap ne l'a jamais empêché de vivre normalement, scolairement, socialement, professionnellement, depuis sa naissance.

Elle s'est adapté à son environnement, même lorsque celui-ci était hostile. Son handicap ne l'a jamais handicapé dans le cours de sa vie, selon ses explications (sa lassitude et son énervement apparaissant dans son email du 19 décembre 2019 en réponse à UNIA (pièce 17 de son dossier), concernant l'utilisation de déodorant, sont éloquentes).

Ce récit est corroboré par le dernier avis nuancé du médecin du travail, le Docteur F. C., dans son mail du 15 juin 2018 (pièce 11 du dossier de la partie défenderesse), qui pour la juger apte à la fonction a pris en compte tant les antécédents personnels et professionnels de Madame L., que l'examen clinique : « je pense que, avec une formation adéquate, elle est capable. Bien entendu, et comme je l'ai expliqué à Mme L., la formation et l'avis du formateur sont indispensables, mais il faut au moins qu'elle puisse suivre la formation».

Âgée de 40 ans, elle conduit, et a toujours travaillé.

Le tribunal s'étonne aussi des revirements du SPF Finances fin 2017/début 2018 : Madame L. est informée qu'elle a réussi la sélection mais qu'elle n'est finalement pas reprise, puis elle est informée qu'elle est bien reprise pour la fonction, puis finalement, elle est informée que non, avec l'argumentation de l'impossibilité de réussir la formation « aménagement léger », sans même qu'une chance lui soit donnée de la suivre, et de tester ses capacités.

C'est très interpellant sur le plan chronologique.

L'argumentation relative à la formation « maniement d'un armement léger » ressemble à un artifice destiné à bloquer l'accès de Madame L. à une fonction de collaborateur opérationnel shift, alors qu'elle est lauréate de la sélection organisée, artifice destiné à favoriser un lauréat plutôt qu'un autre.

Dans ce large contexte, le président du tribunal estime donc que Madame L. établit des faits qui permettent de présumer l'existence de discrimination fondée sur un des critères protégés (handicap).

La charge de la preuve du passage obligé par une discrimination directe à l'égard d'une personne atteinte d'un handicap léger, afin de garantir la sécurité absolue face à la menace terroriste, repose sur le SPF Finances (ETAT BELGE).

Le tribunal estime que l'ETAT BELGE ne démontre pas que la discrimination directe répond à une justification objective, légitime et raisonnable.

Le tribunal estime que l'ETAT BELGE ne démontre pas que la réussite de la formation relative à un armement léger dont question, constitue une exigence essentielle et déterminante de la profession de collaborateur opérationnel shift au sein de l'aéroport de Bierset.

Le tribunal considère que l'action de Madame L. est fondée.

Dans le contexte de la cause, le président du tribunal du travail constate l'existence de faits qu'il considère comme étant une discrimination dans le cadre des relations de travail.

Le président du tribunal du travail ordonne la cessation de ces faits aux auteurs dans le délai fixé tel que précisé dans le dispositif de la présente ordonnance, et selon les modalités précisées dans ce dispositif.

Il convient de condamner l'ETAT BELGE à cesser les comportements de discrimination dans le cadre des relations de travail, dans le délai fixé tel que précisé dans le dispositif de la présente ordonnance, et selon les modalités précisées dans ce dispositif.

Quant à l'astreinte:

L'article 19 de la loi dispose que :

« Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire ».

Dans le contexte de la cause, l'astreinte⁸ demandée est justifiée, et a pour seul objectif de faire progresser rapidement la situation effective de Madame L. dans le processus d'entrée en fonctions, de suivi de la formation en armement léger (accessoire mais pourquoi pas utile).

En effet, le refus de l'ETAT BELGE d'envisager la mise en place d'aménagements raisonnables est fustigé par la partie demanderesse en pages 31 de ses conclusions.

Un manque évident de bonne volonté apparaît dans le chef de l'ETAT BELGE, qui n'a même pas permis à Madame L. de suivre la formation en question.

Le but est évidemment que la discrimination directe prenne fin de suite et que le paiement effectif de l'astreinte soit évité.

Quant à la publication ou la diffusion du jugement à intervenir ou du résumé de celui-ci dans un journal à diffusion nationale et dans un journal à diffusion régionale :

L'ETAT BELGE s'y oppose, en soutenant que les mesures de publicité, visées par l'article 20, § 3, alinéa 2, ne sont prévues que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

Le tribunal n'estime pas devoir faire droit à cette demande de publication et diffusion tous azimuts .

En effet, maximaliser la publicité d'un tel jugement, avec les noms des parties, n'apparaît pas la meilleure idée pour pacifier les relations de travail futures entre Madame L. et le SPF Finances, et risque autant de rendre plus crispée et difficile que plus apaisé et serein le climat au sein du service Accises et Douanes de l'aéroport.

Quant à l'indemnisation forfaitaire du préjudice subi du fait de la discrimination:

En application de l'article 20, §2, de la loi du 10 mai 2007, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article 18, § 2, à la demande de la victime, et est donc compétent matériellement pour ce faire.

L'article 18 de la loi met en place un système forfaitaire d'indemnisation.

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

⁸ Confer articles 1385bis et 1385 ter du Code judiciaire.

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

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

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ».

La Cour de cassation a jugé que « Lorsque la victime d'une discrimination établie dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale réclame un montant forfaitaire au titre de réparation du préjudice matériel et moral subi et que l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, elle a droit à une indemnisation de trois mois de rémunération brute. La sanction de l'article 15 (nullité) ne s'applique pas s'agissant de déterminer le préjudice matériel dans une telle hypothèse »⁹.

Madame L. réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, et précise que l'indemnisation correspond à la somme de 6 mois de rémunération brute, qu'elle ne peut encore chiffrer, ne disposant pas des éléments lui permettant de connaître et calculer la rémunération d'un collaborateur opérationnel shift.

Elle demande donc condamnation de l'ETAT BELGE à un euro provisionnel, et demande qu'il soit ordonné à celui-ci de déposer les documents lui permettant de chiffrer ce chef de demande, compte tenu d'une de la rémunération qui serait accordée à Madame L. en retenant une ancienneté pécuniaire à la date du 3 septembre 2020.

L'ETA BELGE ne développe pas de moyen spécifique dans ses conclusions de synthèse à l'égard de ce chef de demande.

Le tribunal considérant établie la discrimination directe, et ordonnant sa cessation, estime ce chef de demande d'indemnisation forfaitaire fondé, tel que prévu par l'article 18,§2,2° de la loi du 10 mai 2007.

L'ETAT BELGE doit produire la rémunération mensuelle brute applicable à un collaborateur opérationnel shift, sur le site de Bierset, afin de permettre à la partie demanderesse de chiffrer sa demande d'indemnisation forfaitaire.

Il convient de surseoir à statuer pour le surplus.

QUANT AUX DEPENS

⁹ Cass., 14/12/2015, n° 5.12.0119.N et 5.12.0154.N (NL), www.juridat.be

La partie défenderesse succombe, et devra les supporter.

L'affaire n'étant pas évaluable en argent et de la compétence du tribunal du travail, le montant de base de l'indemnité de procédure est à première vue de 1.440 € (montant de base applicable aux affaires classiques et non évaluables en argent de la compétence du tribunal du travail, et hors champs d'application de l'article 4 de l'AR du 26/10/2007, qui ne vise que les procédures visées par les articles 579 et 1017, alinéa 2, du Code judiciaire).

Malgré la complexité de l'affaire, et ses développements, le montant de base prévu par la loi apparaît à première vue justifié.

Mais il n'est pas liquidé encore par la partie demanderesse, vu sa demande d'un euro provisionnelle relative à l'indemnisation.

Il convient de surseoir à statuer pour le surplus.

Par ces motifs,

Nous, D. M., président du tribunal du travail, assisté de E. F., greffier,

Statuant contradictoirement,

Nous déclarons compétent pour connaître de la demande.

Disons l'action recevable et fondée.

-Constatons l'existence d'actes constituant un manquement aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en l'espèce une discrimination directe fondée sur un handicap correspondant au refus de l'ETAT BELGE (SPF FINANCES) de désigner Madame L. dans la fonction dont elle est lauréate et au refus de fournir à Madame L. la formation préalable à l'entrée en fonction.

—Ordonnons la cessation de ces actes de discrimination, et ordonnons à l'ETAT BELGE de fournir une formation adaptée, et parallèlement, de désigner Madame L. dans la fonction dont elle lauréate.

-Condamnons L'ETAT BELGE à faire droit à ces mesures dans les 10 jours du prononcé de l'ordonnance, sous astreinte de 1.000,00 € par jour de retard dans l'adoption de ces mesures et leur exécution à dater de la signification de la présente ordonnance.

-Condamnons l'ETAT BELGE à indemniser Madame L. des préjudices moraux et matériels du fait des comportements de discrimination dont elle a été victime, pour un montant provisionnel de 1,00 € correspondant à six mois de rémunération brute, augmenté des intérêts judiciaires.

-Rejetons la demande relative à la publication ou la diffusion de la présente ordonnance.

-Condamnons l'ETAT BELGE aux entiers dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée par Madame L. à un euro provisionnel à ce stade, et la contribution au fonds d'aide juridique (20 €).

-Sursoyons à statuer pour le surplus (détermination de l'indemnisation forfaitaire et de l'indemnité de procédure) et renvoyons la cause au rôle ;

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, sans caution ni cantonnement.

Fait et prononcé, en langue française, en Notre Cabinet, sis à 4000 LIEGE, Place Saint- Lambert, 30/0004, le jeudi dix-sept septembre deux mille vingt