

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION NAMUR
18 MARS 2021

Chambre 6 B

EN CAUSE :

L'A. N., société anonyme de droit public, inscrite à la BCE sous le n°(...), dont le siège social est établi à (...),

partie appelante, ci-après « l'agence »,
comparaissant par Maître Cédric NAUD qui substitue Maître Jacques VAN DROOGHENBROECK,
avocat à 1400 NIVELLES

CONTRE :

Madame N. H., RRN (...), domiciliée à (...),

Première partie intimée, ci-après Madame H,
comparaissant par Maître Wivine SAINT-REMY, avocat à 5100 JAMBES (NAMUR),

LE CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, en abrégé UNIA, institution publique indépendante, dont les
bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Royale, 138,

Seconde partie intimée, ci-après UNIA,
comparaissant par Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR,

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 10 décembre 2020,
et notamment :

- le jugement dont appel prononcé le 24 septembre 2019 par le tribunal du travail de Liège,
division Namur, 2ème Chambre (R.G. 17/1299/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 13 janvier 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 février 2020 ;
- l'ordonnance du 18 février 2020 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 10 décembre 2020 ;
- le courrier de l'Auditorat général du travail signalant qu'il n'interviendrait pas dans cette cause, reçu au greffe le 9 mars 2020 ;
- les conclusions, les conclusions ultimes d'appel et le dossier de pièces de la seconde partie intimée, transmis au greffe de la Cour respectivement les 14 avril 2020, 21 août 2020 et 26 novembre 2020 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la première partie intimée, transmis au greffe respectivement les 30 avril 2020, 21 août 2020, 29 octobre 2020 et 17 novembre 2020 ;
- les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, transmises au greffe de la Cour respectivement les 15 juin 2020 et 18 septembre 2020 ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience du 10 décembre 2020.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 décembre 2020 et, après clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. LES DEMANDES INITIALES

Par requête contradictoire, Madame H. tendait à obtenir condamnation de son employeur au paiement des sommes suivantes :

- Au titre d'indemnisation du refus d'aménagement raisonnable : 38.714,47 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016;
- Au titre d'indemnisation du licenciement discriminatoire : 38.714,47 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016;
- Au titre d'indemnité pour abus de droit de licencier : 10.000 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016;
- Au titre d'indemnité complémentaire de préavis : 2.679,36 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016 et à titre subsidiaire : 345,60 EUR bruts
- Au titre d'indemnité pour les jours de congés non pris : 4.766,00 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016;
- Au titre de tout autre montant restant dû en exécution du contrat, et notamment de prime de fin d'année : de 2,43 EUR brut provisionnel, à majorer des intérêts au taux légal compter du 14 mars 2016;
- Au titre d'indemnisation des jours fériés post-contractuels : 238,80 EUR, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016;

Elle demandait, en outre, la capitalisation des intérêts dès qu'ils porteraient sur une année entière et la condamnation de l'agence à afficher le jugement à intervenir aux valves accessibles aux travailleurs au plus tard le même jour qui suit le prononcé du jugement et, ce pendant une période de 6 mois, sous peine d'astreinte de 250 EUR / jour et des dépens de l'instance, liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600,00 EUR ainsi que les intérêts au taux légal à dater du jugement à intervenir et jusqu'à complet paiement.

Unia est intervenue volontairement le 5 février 2018.

Cette association sollicitait du tribunal de dire sa demande en intervention recevable et de :

- constater la discrimination à l'encontre de Madame H. ;
- condamner l'agence à lui payer la somme de 1.250 EUR à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 14 mars 2016, date du licenciement de Madame H.;

- dire le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution,
- condamner la défenderesse aux dépens : indemnité de procédure : 480 EUR.

2. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL

Par jugement du 24 septembre 2019, le tribunal a dit la demande de Madame H. recevable et partiellement fondée et celle d'UNIA recevable et fondée.

Il a condamné l'agence à payer à Madame H. les sommes suivantes :

- 38.714,47 EUR à titre d'indemnisation du chef de licenciement discriminatoire et de refus d'aménagements raisonnables, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;
- 345,60 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;
- 4.766,00 EUR à titre de congés non pris, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;
- 2,43 EUR bruts à titre de solde de prime de fin d'année, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;
- 238,80 EUR à titre de jours fériés post-contractuels, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;

Le tribunal a dit pour droit que les intérêts seront capitalisés dès qu'ils porteront sur une année entière.

Il a, en outre, condamné l'agence à payer à UNIA la somme de 1.250 EUR à titre de dommage et intérêts, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016.

Il a également condamné l'employeur aux dépens de Madame H. et d'UNIA.

3. OBJET DE L'APPEL

Par requête d'appel réceptionnée au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 13 janvier 2020, l'agence interjette appel du jugement en ce qu'il dit la demande de Madame H. recevable et partiellement fondée et la demande d'UNIA recevable et fondée.

L'agence sollicite de la Cour de déclarer son appel recevable et fondé et de dire les demandes de Madame H. et d'UNIA prescrites. À titre subsidiaire, elle demande de les déclarer non fondées et à défaut, à titre tout-à-fait subsidiaire, de dire pour droit que les demandes de chefs d'indemnité pour refus d'aménagements raisonnables et de licenciements discriminatoires ne peuvent être cumulées et en tout état de cause limitées chacune à la somme de 37.624,46 euros bruts et de déclarer les autres demandes non fondées.

Madame H. introduit un appel incident visant à obtenir une double indemnité pour discrimination, soit une 2ème somme de 38.714 euros à titre de licenciement discriminatoire, 10.000 euros d'indemnité de droit de licencier et 2.679,36 euros d'indemnité complémentaire de préavis, le tout à augmenter des intérêts légaux à compter du 14 mars 2016 et de dire pour droit que les intérêts seront capitalisés lorsqu'ils porteront sur une année entière. Elle sollicite en outre la condamnation de l'agence à afficher le jugement aux valves de l'entreprise ainsi que la condamnation aux dépens des 2 instances, avec paiement des intérêts à dater du jugement à intervenir et de dire les condamnations portables au cabinet de son conseil.

Unia sollicite la confirmation du jugement.

4.LES FAITS

Les faits ont été correctement résumés par le tribunal et sont repris en grande partie par la Cour :

Madame H. est née le 31 juillet 1977. Elle détient un diplôme de licenciée en psychologie et un diplôme d'études complémentaires en statistiques.

Elle est entrée au service de l'Agence Wallonne des Télécommunications¹ (reprise ci-après AWT) comme experte statisticienne le 1er décembre 2003. Sa fonction impliquait essentiellement de collecter (notamment par voie d'enquêtes), analyser et synthétiser des données en lien avec les technologies de l'information et de la communication, ce qui mobilisait principalement des compétences statistiques.

En juillet 2013, Madame H. a été en incapacité de travail totale jusqu'au 5 janvier 2014.

Le 5 janvier 2014, elle a repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical. En juin 2014, l'agence lui demanda de reprendre à temps plein vu les missions complémentaires qui lui étaient attribuées. C'est ainsi que le 1er juillet 2014, elle reprit à temps plein.

En mars 2015, Madame H. subit une nouvelle période d'incapacité de travail totale. Parallèlement, elle est reconnue comme personne handicapée par le SPF Sécurité Sociale (attestation médicale avec effet au 1er février 2015).

Le 1er avril 2015, le contrat de travail de Madame H. est transféré au sein de l'Agence comme les contrats de travail de l'ensemble des travailleurs de l'Agence Wallonne des Télécommunications.

Madame H prétend que le 20 mai 2015, sur les recommandations de son médecin, elle a demandé à l'Agence de pouvoir reprendre le travail à mi-temps et en limitant ses déplacements professionnels. Cette demande lui aurait été refusée lors d'un entretien qui a eu lieu en juin 2015.

Le 5 novembre 2015, Madame H. est convoquée à un entretien avec sa hiérarchie. Au cours de cet entretien, elle insista sur la nécessité que lui soit octroyé un mi-temps médical. Cette demande lui est à nouveau refusée. Il lui est alors indiqué que l'Agence envisage de modifier sa fonction en intégrant la gestion d'ateliers sur l'ensemble du territoire wallon, ce qui implique donc de nombreux déplacements.

Le 4 janvier 2016, le conseil de Madame H. réitéra la demande de mi-temps médical, et insista pour qu'il lui soit confié une fonction sédentaire dans la mesure où son handicap ne lui permet pas d'importants déplacements. Sa demande est expressément formulée sur base de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination et précisait que le courrier valait plainte au sens de l'article 17 de cette loi. L'agence invita alors Madame H. à être examinée par le médecin du travail. Cet examen est réalisé le 26 février 2016: Apparemment, le médecin du travail ne se prononça pas sur l'aptitude au travail de Madame H., au motif que, malgré sa demande à l'agence, aucune description de la nouvelle fonction envisagée pour Madame H. ne lui avait été envoyée.

Le 3 mars 2016, le médecin du travail rendit néanmoins un avis précisant que Madame H. est apte au travail mais recommande qu'elle soit affectée à un poste sédentaire et à mi-temps : « la fonction d'expert en statistique qu'occupait Madame H. n'existe plus au sein de l'ADN. La nouvelle fonction proposée est celle d'expert. Une mutation vers un poste sédentaire doit être envisagée. Le poste de travail doit être envisagé à temps partiel ou en mi-temps médical dans un premier temps ».

Le 9 mars 2016, le conseil de Madame H. annonça à l'employeur une reprise du travail le 14 mars 2016 à mi-temps médical (via l'usage de ses jours de congé).

¹ L'agence a succédé à l'Agence Wallonne des Télécommunications

Le 14 mars 2016, Madame H. est licenciée. Les motifs du licenciement sont développés comme suit dans la lettre de congé :

« (..)

En conséquence, en lien avec ses nouveaux statuts, mais aussi avec les nouveaux accents de cette politique du numérique du Gouvernement wallon, un travail de refondation de l'agence a été initié et déployé à partir de la deuxième moitié de l'année 2015. Cela s'est concrétisé par une clarification de la vision, des missions et des valeurs de l'agence. Un projet de transformation interne a également été lancé; il permettra de mettre en place une organisation et une politique RH adéquate par rapport aux nouvelles missions de l'A.D.N. Dans ce cadre, la fonction d'experte- statisticienne que vous occupez a fortement évolué. Créé fin 2003 pour répondre à un besoin du département « Observatoire » de l'AWT, ce poste consistait à réaliser des enquêtes auprès des citoyens et des entreprises, entre autres, pour évaluer le niveau et la qualité des usages des TIC. A l'époque, une compétence particulière en statistiques était utile pour la réalisation de ces enquêtes.

Plus de dix ans plus tard, on doit constater que les analyses nécessaires (calculs d'écart-types, de moyennes ...) peuvent être faites par des économistes, sans qu'une compétence en statistiques soit requise. En effet, une bonne compréhension du système économique et social est plus importante pour ce travail que des compétences en statistiques pures, L'agence dispose de ces ressources en interne. De plus les outils logiciels d'analyse de données sont plus puissants et conviviaux et permettent de faire les travaux d'analyse de façon plus rapide en faisant largement moins appel à des compétences statistiques pointues. Enfin, si des analyses statistiques plus pointues, comme le profilage des utilisateurs sont parfois réalisées, elles ne nécessitent que quelques semaines de travail par an et peuvent être aisément sous-traitée à l'IINEPS, ou à des services universitaires.

C'est la raison pour laquelle votre poste d'experte-statisticienne, vacant durant votre absence pour incapacité de travail de longue durée, n'a pas été attribué à un remplaçant et ne le sera d'ailleurs plus à l'avenir.

Le poste d'expert à l'agence a en outre été redéfini, et ce en lien avec l'évolution des missions de l'agence (veille, promotion, accompagnement). Les experts sont acteurs dans ces trois missions, et particulièrement dans celle d'accompagnement à la transformation numérique. La fonction d'expert devient donc essentiellement tournée vers l'extérieur, où les contacts et activation du public-cible est cruciale. Cette fonction n'est donc pas sédentaire.

Par conséquent, nous ne pouvons continuer à vous occuper dans le cadre de votre ancienne fonction d'experte-statisticienne, qui est vouée à disparaître. Nous vous avons proposé de poursuivre la collaboration dans le cadre de la fonction d'expert nouvellement définie, ce que vous avez refusé en raison des nombreux déplacements que cela implique.

Par ailleurs, nous avons pris bonne note des recommandations formulées par le médecin du travail dans le formulaire d'évaluation de santé réalisé à l'occasion de votre examen de reprise du travail. Celui-ci indique qu'un poste sédentaire, dans le cadre d'un régime à temps partiel ou de mi-temps médical, devrait être envisagé. Pour les raisons expliquées ci-dessus, un tel poste n'existe plus au sein de l'agence ; il est donc objectivement et techniquement impossible de satisfaire à ces recommandations.

Dès lors, nous n'avons d'autre choix que de mettre fin à votre contrat de travail avec effet à la date de ce jour, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. »

En novembre 2016, UNIA a reçu un signalement de Madame H., qui l'a informée avoir été licenciée en violation des législations anti-discrimination.

Le 22 novembre 2016, UNIA interpella l'agence :

« Pourriez-vous nous expliquer avec précision les obstacles que vous avez rencontrés à proposer un poste adapté à Madame H? En particulier, pourriez-vous me décrire la structure de votre agence (organigramme, nombre de travailleurs affectés aux différentes missions, ...) et les différentes fonctions qui y sont exercées ? Pour quelle(s) raison(s) n'a-t-il pas été possible d'offrir un poste à mi-temps et sédentaire à Madame H parmi ces différentes fonctions ?

Un refus de proposer un poste adapté est en effet susceptible de constituer une forme de discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce

qu'il constitue un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ».

Le 1er décembre 2016, l'agence répondit à UNIA en reproduisant quasi telle quelle la lettre de licenciement adressée à Madame H.

Le 20 janvier 2017, UNIA interpella à nouveau l'Agence

« (...)

Nous prenons note de vos explications concernant la réorganisation réalisée par votre agence et la disparition du poste d'expert-statisticien anciennement occupé par Madame H.

Pourriez-vous toutefois nous expliquer davantage en quoi consiste le poste d'expert défini par votre agence ?

En particulier:

-Pourriez-vous nous transmettre une description de fonction précise ?

-Pourquoi ce poste ne peut-il pas être assuré dans le cadre d'un travail à temps partiel?

- Les personnes travaillant au sein de votre agence le sont-elles toutes dans le cadre d'un travail à temps plein ?

- Vous indiquez que ce poste implique de nombreux déplacements. Ceux-ci sont-ils indispensables à la bonne exécution de la fonction ? Ne peuvent-ils pas être limités moyennant un partage des tâches différent entre les travailleurs ?

(..). «

L'agence n'a pas répondu à ce second courrier d'UNIA.

Le 21 février 2017, UNIA adressa un rappel laissé sans réponse également. Le 8 mars 2017, le conseil de Madame H. adressa une mise en demeure. Le 26 avril 2017, UNIA envoya un nouveau courrier à l'agence et y indiqua que, selon son analyse de la situation de Madame H., elle concluait à l'existence d'une discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008.

Conformément à ses missions légales visant à promouvoir le dialogue et la négociation avant toute procédure en justice éventuelle, UNIA proposa la tenue d'une réunion afin de trouver une solution amiable. L'Agence répondit le 2 mai 2017 qu'elle marquait son accord pour la tenue d'une réunion qui s'est déroulée le 7 juin 2017 sans aboutir.

5. POSITION DES PARTIES

L'agence invoque différents arguments :

1. A titre principal, la prescription de l'action de Madame H. en vertu l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au contrat de travail. Elle estime que la mise en demeure adressée ne respecte pas l'intégralité des conditions posées par la loi.
Quant à l'action basée sur l'existence d'une infraction, certains chefs de demande ne sont pas considérés comme des infractions (indemnité complémentaire de préavis et indemnités pour abus du droit de licencier). En outre, Madame H. n'a pas fondé sa demande sur une base délictuelle. Surabondamment, elle ne démontre pas la preuve des éléments constitutifs de l'infraction pénale et de leur dommage.
2. Selon l'agence, la rémunération annuelle brute de Madame H. s'élève à 75.248,92 euros.
3. Il n'est pas question de refus d'aménagements raisonnables si la personne qui se prétend victime n'est pas atteinte d'un handicap tel que visé par la directive européenne et par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. L'agence estime que l'état de santé de Madame H. ne correspond pas à la notion de handicap parce qu'il ne revêt pas le caractère durable. En outre, le caractère raisonnable de l'aménagement doit être évalué en tenant

compte de l'ensemble des éléments du contexte, selon une approche pragmatique. Enfin, il revient à Madame H. qui s'estime victime de discrimination de prouver qu'elle rencontre l'un des critères protégés par la loi.

4. Le licenciement de Madame H. n'est pas discriminatoire. Dès lors que le véritable motif de licenciement est la disparition du poste d'experte statisticienne et l'impossibilité objective de lui proposer un autre poste adapté.
5. Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 dès lors que l'agence n'est pas visée par le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
6. Le licenciement de Madame H. n'est pas abusif dès lors que les arguments qu'elle invoque sont contestés. En outre, elle n'explique pas en quoi le dommage qu'elle aurait subi serait différent de la perte de son contrat.
7. Madame H. n'a pas droit à des jours de congé non d'indemnisés.
8. Madame H. a été empliée de ses droits en matière de prime de fin d'année,
9. Les jours fériés postérieurs au licenciement sont inclus dans la prime exceptionnelle.
10. Enfin, l'ensemble des éventuelles indemnités accordées doivent être calculées sur base d'une rémunération de référence réduite.

Madame H. estime que la prescription a été valablement interrompue par le courrier du 8 mars 2017.

Quant au fond, elle invoque :

1. Il résulte des éléments de fait que l'agence a refusé de mettre en place des aménagements raisonnables, ce qui constitue une discrimination. Alors qu'elle avait été autorisée à exercer dans le cadre d'un mi-temps médical, elle s'est vue refuser cette mesure sans la moindre explication. L'agence ayant poursuivi l'activité de l'observatoire des TIC dont relevait la principale activité de Madame H, il était tout à fait possible de lui maintenir une fonction.
2. Son licenciement est discriminatoire dès lors qu'il a comme réel motif son handicap.
3. Le licenciement est également abusif puisqu'en lui refusant son mi-temps médical avant de lui imposer un retour à temps plein, elle ne pouvait être en état d'accepter la reprise pour des raisons de santé évidentes. L'employeur l'a incitée à remettre sa démission, moyennant une rupture pour cause de force majeure et l'a mise à l'écart de la vie de l'entreprise. Il a en outre négligé de l'informer sur l'évolution de sa fonction et l'a contrainte à reprendre le travail pour la licencier aussitôt.
4. Elle peut prétendre à une indemnité complémentaire de préavis compte tenu de l'évaluation des avantages en nature de sorte qu'un solde de 1679,36 euros reste dû.
5. Il résulte du décompte du pécule de vacances que seule une partie des jours de congés a été prise en considération dans la liquidation de ce pécule.

Par conséquent, elle demande à titre principal la confirmation du jugement dont appel et de condamner en outre l'agence au paiement de :

- 38.714,47 euros à titre d'indemnisation de licenciement discriminatoire à augmenter des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016 ;

- 10.000 euros à titre de dommages-intérêts pour abus de droit de licencier, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016 ;
- 2670,36 euros bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis, somme à majorer des intérêts au taux légal à compter du 14 mars 2016.

Elle formule quasi les mêmes demandes à titre subsidiaire en plus de la somme de 4.766 euros de dommages et intérêts pour les jours de congés non pris.

Elle demande également la condamnation de l'agence à afficher le jugement à intervenir aux valves accessibles aux travailleurs au plus tard le sixième jour qui suit le prononcé de l'arrêt à intervenir et ce pendant une période de six mois sous peine d'une astreinte de 150 euros par jour et la condamnation de l'agence aux dépens des deux instances.

UNIA estime que l'action est recevable.

Elle s'explique sur la notion de handicap et de la durabilité de la limitation et considère que le handicap a bien joué un rôle déterminant dans le licenciement de Madame H. ce qui constitue dès lors une distinction directe au sens de la législation sur les discriminations.

Or, une telle distinction de traitement constitue une discrimination si elle ne peut se justifier par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ce qui n'est pas le cas en l'espèce puisque l'agence n'avance aucune justification pour établir que le licenciement était fondé sur de telles exigences professionnelles. L'agence n'a d'ailleurs pas répondu aux courriers circonstanciés des 20 janvier et 21 février 2017 ni sollicité de précisions et donné de justifications.

Par conséquent, UNIA estime que Madame H. a fait l'objet d'une double discrimination :

- d'une part, à cause du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ;
- d'autre part, parce que le licenciement a été effectué en raison de l'état de santé ou du handicap.

Elle peut donc prétendre à deux indemnités en raison de discriminations distinctes.

Unia estime qu'elle-même peut prétendre à des dommages et intérêts eu égard aux articles 1382 et suivants du Code civil. Elle estime que l'évaluation fixée ex æquo et bono à 1.250 euros par les premiers juges paraît raisonnable, ce qui a déjà été validé par la jurisprudence.

Par conséquent, elle demande de dire la requête d'appel non fondée, de confirmer le jugement et de condamner l'agence à son indemnité de procédure, liquidée à 3.600 euros.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal est recevable.

L'appel incident est également recevable.

L'article 578, 13° du Code judiciaire confie aux juridictions du travail la compétence pour statuer sur les contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article

581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. Cette compétence n'est pas contestée par les parties.

6.2. Absence de prescription sur base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978

L'article 15 de la loi sur le contrat de travail prévoit un délai de prescription d'un an à dater de la fin du contrat.

L'article 2244 du code civil prévoit qu'une mise en demeure envoyée par pli recommandé avec accusé de réception par l'avocat du créancier, par l'huissier de justice désigné à cette fin par le créancier ou par la personne pouvant ester en justice au nom du créancier en vertu de l'article 728, § 3, du Code judiciaire, au débiteur dont le domicile, le lieu de résidence ou le siège social est situé en Belgique, interrompt la prescription et fait courir un nouveau délai d'un an, sans toutefois que la prescription puisse être acquise avant l'échéance du délai de prescription initial.

Cet article précise que :

"L'avocat du créancier, l'huissier de justice désigné à cette fin par le créancier ou la personne pouvant ester en justice au nom du créancier en vertu de l'article 728, § 3, du Code judiciaire s'assure des coordonnées exactes du débiteur par un document administratif datant de moins d'un mois (...). Pour interrompre la prescription, la mise en demeure doit contenir de façon complète et explicite les mentions suivantes :

- 1° les coordonnées du créancier : s'il s'agit d'une personne physique, le nom, le prénom et l'adresse du domicile ou, le cas échéant, de la résidence ou du domicile élu conformément aux articles 36 et 39 du Code judiciaire; s'il s'agit d'une personne morale, la forme juridique, la raison sociale et l'adresse du siège social ou, le cas échéant, du siège administratif conformément à l'article 35 du Code judiciaire;
- 2° les coordonnées du débiteur : s'il s'agit d'une personne physique, le nom, le prénom et l'adresse du domicile ou, le cas échéant, de la résidence ou du domicile élu conformément aux articles 36 et 39 du Code judiciaire; s'il s'agit d'une personne morale, la forme juridique, la raison sociale et l'adresse du siège social ou, le cas échéant, du siège administratif conformément à l'article 35 du Code judiciaire;
- 3° la description de l'obligation qui a fait naître la créance;
- 4° si la créance porte sur une somme d'argent, la justification de tous les montants réclamés au débiteur, y compris les dommages et intérêts et les intérêts de retard;
- 5° le délai dans lequel le débiteur peut s'acquitter de son obligation avant que des mesures supplémentaires de recouvrement puissent être prises;
- 6° la possibilité d'agir en justice pour mettre en oeuvre d'autres mesures de recouvrement en cas d'absence de réaction du débiteur dans le délai fixé;
- 7° le caractère interruptif de la prescription provoqué par cette mise en demeure;
- 8° la signature de l'avocat du créancier, de l'huissier de justice désigné à cette fin par le créancier ou de la personne pouvant ester en justice au nom du créancier en vertu de l'article 728, § 3, du Code judiciaire."

Madame H. a été licenciée le 14 mars 2016. La lettre de mise en demeure a été adressée par le conseil de Madame H. le 8 mars 2017. Cette lettre met en demeure l'employeur de payer:

- 40.569,47 euros d'indemnité de refus d'aménagement raisonnable,
- la même somme à titre d'indemnisation de licenciement discriminatoire,
- 10.000 euros pour abus de droit de licencier,
- 4.929,61 euros d'indemnité complémentaire de préavis,
- 4766 euros d'indemnités pour les jours de congé non pri&
- un euro pour tout autre montant restant du en exécution du contrat notamment la prime de fin d'année,
- 238,80 euros à titre d'indemnisation de jour férié post contractuels ;
- le tout étant augmenté chaque fois des intérêts.

Cette lettre indique clairement que l'attention de l'employeur est attirée sur le fait qu'elle interrompt la prescription et fait courir un nouveau délai d'un an.

Il est exact néanmoins qu'elle est adressée au nom complet de l'agence sans mentionner la nature juridique de celle-ci (SA de droit public).

L'employeur prétend qu'à défaut de cette mention, la lettre de mise en demeure n'a pas interrompu la prescription puisque ses coordonnées ne sont pas complètes.

Si l'on se réfère aux travaux préparatoires, on constate qu'initialement, la proposition de loi imposait que la lettre de mise en demeure comporte les mentions suivantes relatives aux créanciers : le nom, le prénom et l'adresse du créancier². Le conseil d'État³ avait toutefois soulevé deux problèmes relatifs aux droits de la défense, notamment le fait que devait être aménagée l'exactitude des données relatives à l'adresse du débiteur à laquelle la mise en demeure a été envoyée par pli recommandé avec accusé de réception tenant compte des conséquences de cette lettre de mise en demeure, à savoir qu'il appartiendrait alors au débiteur d'apporter la preuve que les mentions étaient incorrectes, notamment celles de son adresse si le courrier n'a pas été adressé à son domicile (voire à sa résidence ou à celle de son domicile élu). Le conseil d'État a invité les parlementaires à examiner la possibilité d'une solution qui investit le créancier de l'obligation de faire la preuve en cas de litige que l'adresse à laquelle il avait envoyé la lettre de mise en demeure était effectivement celle du débiteur. C'est dans ces circonstances que des mentions ont été rajoutées afin de s'assurer que le débiteur ait pu être réellement contacté sans à devoir subir un renversement de la charge de la preuve.

En l'espèce, l'adresse à laquelle a été envoyée la lettre de mise en demeure est l'adresse correcte et l'agence ne conteste pas avoir reçu le courrier.

Si l'on peut admettre que la mise en demeure est marquée par un certain formalisme, force est de constater que l'article 2244 ne prévoit pas la nullité de l'acte comme sanction en cas d'irrégularité. La « solennité » de la formalité⁴ évoquée par l'agence, est une notion qui couvre des actes solennels revêtu d'une certaine publicité, tels les actes notariés, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Le défaut de précision relatif à la nature de la société constitue une irrégularité qui peut être couverte dès lors qu'il apparaît, comme l'indique le tribunal, que :

- le courrier a été envoyé à la bonne adresse, (à laquelle il ne semble pas avoir d'autre société inscrite sous le même nom - ce qui aurait pu engendrer une confusion de personne morale - ni d'autres sociétés);
- l'accusé de réception a été signé par un préposé de l'agence;
- l'agence n'a pas contesté avoir reçu cette lettre de mise en demeure ;
- l'interruption de prescription a reçu un effet utile puisqu'elle a permis la rencontre entre l'agence et Unia en vue de trouver une solution extrajudiciaire au litige, ce qui répond à l'objectif de la modification de l'article 2244 du code civil.

Par conséquent, c'est à juste titre que le tribunal a estimé que l'exception de prescription soulevée par l'agence devait être écartée.

6.3 Quant à l'intervention volontaire d'Unia

Bien qu'aucune des parties ne conteste la recevabilité de l'intervention volontaire d'Unia, la Cour rappelle que l'article 4. 5° de la loi de 2007 définit, depuis une loi du 17.08.2013 en vigueur au 15.03.2014, le «

² Sénat, Doc. Pari. , session 2010, 5-145, doc 5-141/1

³ Voir avis du 6 juillet 2011, Sénat, Doc. Parl. , session 2010, 5-145, doc 5-141/3

⁴ L'agence cite M. Marchandise, « L'interruption de la prescription libératoire par une lettre d'avocat », in JT, 2015/16 page 353

Centre » comme étant 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.

UNIA dispose de la personnalité juridique et est autorisée à agir en justice afin de faire cesser une discrimination que ce soit en vertu de l'article 29 § 1er de la loi de 2007 dans les litiges auxquels l'application de cette loi donne lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue ou de l'article 30 du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

En vertu de l'article 6 de l'accord de coopération précité, Unia peut agir en cessation. Elle est également habilitée à recevoir des signalements, à les traiter et à accomplir des missions de conciliation ou de médiation jugées utiles.

UNIA peut également prétendre sur base des articles 1382 et suivants du code civil, à l'indemnisation des frais exposés dans le cadre de la gestion des dossiers dont elle est saisie.

En l'espèce, Madame H. a marqué expressément son accord sur cette action conformément à l'article 6§4 de l'accord de coopération du 12.06.2013.

6.4 Quant au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis

Madame H. estime que l'indemnité de préavis a été sous-évaluée. Elle considère que sa rémunération annuelle s'élève à la somme de 77.428,95 euros. Tenant compte de la nécessité d'amputer l'indemnité de quatre semaines pour tenir compte de l'outplacement, l'indemnité brute de Madame H. devait être évaluée à 82.888,69 euros de sorte qu'il subsisterait un solde de 2679,36 euros.

L'agence prétend que la rémunération annuelle est de 75.248,92 euros.

Les différences entre les parties subsistent au niveau des évaluations des avantages en nature suivants :

- l'ordinateur portable que l'employeur évalue à 240 € (20€ x 12) alors que Madame H. estime l'avantage à 600 € (50 € x 12) ;
- l'assurance hospitalisation que l'employeur évalue à 280 € alors que Madame H. l'évalue à 1800 € ;
- l'avantage Gsm et smartphone ne forme qu'un seul avantage et non deux comme avancé par Madame H.

Sur base des éléments communiqués par l'employeur en pièces 28 et 29 de son dossier, l'évaluation de l'assurance hospitalisation apparaît correctement établie et pas suffisamment contestée par Madame H. Concernant l'usage de l'ordinateur portable, l'agence prétend, sans être contestée, qu'il était en principe strictement professionnel mais l'usage privé pouvait être autorisé à la demande du travailleur. Tenant compte d'un abonnement Internet déjà valorisé à hauteur de 20 €, la valeur d'usage privé du PC est évaluée correctement à la somme de 20 € par mois.

L'indemnité s'élève dès lors à 80.554,93 euros bruts dont à déduire 80.209,33 euros bruts déjà payés soit un solde restant dû de 345,60 euros bruts.

L'employeur prétend que compte tenu du versement d'une prime exceptionnelle versée à titre de jours de congés, le montant de 345,60 euros n'est pas dû. L'agence ne peut se retrancher derrière le montant d'une prime exceptionnelle qu'il a versée en toute connaissance de cause, qu'il justifie par un solde de jours de vacances et dont la justification du montant est difficilement vérifiable, pour ne pas payer le montant exact de l'indemnité de rupture.

C'est donc à juste titre que le tribunal a condamné l'employeur au paiement de la somme complémentaire de 345,60 euros bruts.

6.5 Quant à l'interdiction de discrimination, les principes

6.5.1. Le principe de l'interdiction de discrimination

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé 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.

Son objectif est de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur 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 ou l'origine sociale dans les matières visées à l'article 5⁵. L'article 5 prévoit qu'entrent dans son champs d'application, à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, les relations de travail.

Le Décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination reprend à l'identique les dispositions de la loi en ce qui concerne les relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région wallonne. La question de l'incompétence de la Région wallonne à légiférer dans ce domaine pour les agents contractuels a été soulevée par certains auteurs⁶ mais comme le souligne l'agence, cette question a une incidence limitée dans la mesure où la loi du 10 mai 2007 et le décret wallon du 6 novembre 2008 prévoient les mêmes règles et transposent toute la directive européenne.

On entend par relations de travail au sens de la loi, les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement⁷.

L'article 14 interdit toute forme de discrimination qui 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.

La loi fait une différence en son article 4, entre distinction directe et indirecte :

- L'article 4. 6° définit comme suit la notion de 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;
- L'article 4. 7° définit comme suit la notion de discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- L'article 4. 8° définit comme suit la notion de distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible

⁵ Art 3 de la loi

⁶ Voy. J. Sautois et Van der Plancke, « Extension du domaine de la lutte contre les discriminations. Les nouvelles normes en Communauté française, en Région wallonne et en Région bruxelloise », in Actualités du droit de la lutte contre la discrimination, la charte, 2010 p.172 et sv

⁷ Article 4.1 de la loi

d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

- L'article 4. 9° définit comme suit la notion de discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II.
- Quant à une distinction directe

Le principe est que 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 nécessaires⁸.

Néanmoins l'article 8 ajoute des conditions supplémentaires en précisant qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les relations de travail, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes dont il ne peut être question 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.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Concrètement, il conviendra d'examiner si la caractéristique exigée est indispensable pour réaliser la fonction ou autrement dit de démontrer que le travail ne peut être accompli sans cette caractéristique. Les exigences requises par ailleurs doivent reposer sur un objectif légitime et être proportionnées par rapport à l'objectif poursuivi⁹.

- Quant à une distinction indirecte

L'article 9 prévoit que toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;
- ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

6.5.2 La notion d'aménagements raisonnables

On entend par 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 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 handicapées¹⁰.

⁸ Article 7 de la loi

⁹ V. Ghesquiere, I. Hachez, C. Van Basselaere, « La discrimination fondée sur le handicap » in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, 4, octobre 2018, numéro 184 , p.107

¹⁰ Article 4, 12° de la loi

Dans son arrêt Ring, la cour de justice indique que la notion d'aménagement raisonnable doit être entendue comme visant l'élimination de barrières qui entravent la pleine et effective participation de travailleur handicapé à la vie professionnelle¹¹. L'aménagement peut être diversifié et doit être adapté à la situation concrète la personne handicapée. Ils doivent toutefois être raisonnables en ce sens qu'ils ne doivent pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur et doivent tenir compte des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille de l'entreprise et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou tout autres aide.¹²

Le protocole d'accord signé entre l'État fédéral et les entités fédérées¹³ a établi un concept commun en matière d'aménagements raisonnables. Il détermine certains critères d'interprétation du concept et propose des indications afin d'évaluer le caractère raisonnable de l'aménagement notamment l'efficacité, la participation égalée autonome et la sécurité de la personne handicapée. Il y a lieu également d'ajouter le texte de la Convention des Nations unies sur le droit des personnes handicapées à savoir le respect de la dignité de la personne handicapée dans le choix de l'aménagement¹⁴

L'abstention de mettre en place des aménagements raisonnables est constitutive par elle-même de discrimination pour autant qu'on puisse la qualifier de refus, ce qui suppose qu'une demande aménagements été exprimée¹⁵. La loi ne prévoit aucune formalité particulière pour la demande.

Dans un arrêt du 11 avril 2014, particulièrement intéressant pour la présente cause dès lors qu'il considère que la réduction du temps de travail peut constituer un aménagement raisonnable, la Cour de Justice des Communautés européennes¹⁶ a adopté une interprétation large et a précisé la notion d'aménagements raisonnables comme suit :

50 Il y a lieu de relever que ni l'article 5 de la directive 2000/78 ni le considérant 20 de celle-ci ne mentionnent la réduction du temps de travail. 11 convient toutefois d'interpréter la notion de «rythmes de travail», qui figure audit considérant, afin de déterminer si l'aménagement du temps de travail est susceptible de relever de cette notion.

51 DAB et Pro Display font valoir à cet égard que ladite notion vise des éléments tels que l'organisation du rythme et des cadences du travail, par exemple dans le cadre d'un processus de production, ainsi que des pauses, de manière à soulager autant que faire se peut la charge du travailleur handicapé.

52 Toutefois, il ne ressort ni du considérant 20 ni d'aucune autre disposition de la directive 2000/ 78 que le législateur de l'Union ait entendu limiter la notion de «rythmes de travail» à de tels éléments et en exclure l'aménagement des horaires, en particulier la possibilité, pour les personnes handicapées qui ne sont pas ou plus dans la capacité de travailler à temps plein, d'effectuer leur travail à temps partiel.

55 Dès lors que, d'une part, le considérant 20 de la directive 2000/ 78 et l'article 2, quatrième alinéa, de la convention de l'ONU envisagent des mesures non seulement matérielles, mais également organisationnelles et, d'autre part, le terme «rythme» de travail doit être entendu comme la cadence ou l'allure à laquelle s'effectue le travail, il ne peut être exclu qu'une diminution du temps de travail puisse constituer l'une des mesures d'aménagement visées à l'article 5 de cette directive.

¹¹ arrêt DUE 11 avril 2013, C 335/11 et C 337/11

¹² arrêt Ring, idem

¹³ moniteur belge 20 septembre 2007

¹⁴ N. Denies et V Ghesquiere, « Les aménagements raisonnables en matière de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines discriminations, approche pratique. In Actualité du droit de la lutte contre la discrimination », la charte , 2010 P.397

¹⁵ CT Bruxelles, 7 mai 2018, RG 2016/AB/133 juportal.be ; CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934 juportal.be

¹⁶ DUE, arrêt Ring précité

56 11 convient par ailleurs de relever que l'énumération de mesures appropriées destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, contenue au considérant 20 de la directive 2000/ 78, n'est pas exhaustive et, partant, la réduction du temps de travail, même si elle ne relevait pas de la notion de «rythmes de travail», peut être considérée comme une mesure d'aménagement visée à l'article 5 de cette directive dans des cas où la réduction du temps de travail permet au travailleur de pouvoir continuer à exercer son emploi, conformément à l'objectif visé par ledit article.

57 11 y a lieu, toutefois, de rappeler que, selon son considérant 17, la directive 2000/ 78 n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, parmi lesquels figure une éventuelle réduction de leur temps de travail.

60 Ainsi qu'il ressort du considérant 21 de la directive 2000/ 78, il convient à cet égard de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'une telle mesure implique, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide. »

6.5.3. Les sanctions en cas de discrimination

L'article 18 dispose que :

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

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

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

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°. »

Dans le cadre de l'action en cessation, le président du tribunal peut ordonner 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.

6.5.4. Quant à la preuve

L'article 28 de la loi prévoit un allègement de la preuve pour la personne qui se prétend victime de discrimination :

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

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement: 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

La Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que lorsqu'il existe une présomption de discrimination, la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement exige que la charge de la preuve pèse alors sur l'autre partie au procès, qui doit prouver qu'il n'y a pas eu une violation dudit principe¹⁷.

6.5.5. Quant à la notion de handicap

La doctrine¹⁸ précise que le handicap engendre, en tant que critère protégé, une obligation positive, celle de l'aménagement raisonnable. Encore faut-il circonscrire les notions de « handicap ».

La notion de handicap n'est pas définie en droit interne mais elle l'est par la Cour de justice de l'union européenne qui la considère comme « 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 de traitement avec les autres travailleurs »¹⁹

Le handicap suppose l'existence de barrières qui font obstacle à la pleine participation de la personne dans sa vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de cette vie professionnelle; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne suffit²⁰

Comme le signale la cour du travail de Bruxelles, dans son arrêt du 23 octobre 2017, il n'y a pas lieu d'ajouter à cette définition un critère d'importance de gravité de la limitation envisagée 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

¹⁷ CJUE, 16.07.2015, C- 83/14 et par analogie DUE, 17.07.2008, C-303-06

¹⁸ C. CANAZZA, C. BOULANGER, J.F. NEVEN et PH. REYNIERS, « Le droit social de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe », Chronique belge de jurisprudence, novembre 2010 à octobre 2012, Atelier de droit social, Université de Namur, Université de Saint Louis Bruxelles, Université catholique de Louvain, actes du Colloque interuniversitaire du 27 septembre 2013, pages 43 à 45 de la deuxième partie (chronique de jurisprudence novembre 2011 à octobre 2012)

¹⁹ CJ UE, 11 avril 2013, précité ; CJUE 9 mars 2017, C406/15 et CJUE 18 janvier 2018, C 270/16

²⁰ CJ UE, 18 décembre 2014, C354/13

les autres travailleurs. Une limitation minimale n'est toutefois pas susceptible de constituer pareil obstacle.²¹

Dans son arrêt du 1er décembre 2016²², la Cour de justice de l'union européenne a rappelé que les atteintes et limitations devaient être durables²³, ce qui doit être apprécié eu égard à l'existence ou non d'une perspective de rétablissement à court terme.

La cour en a précisé les contours :

- le fait que le travailleur relève d'un régime juridique d'incapacité temporaire n'exclut cependant pas que la limitation de la capacité soit durable ;
- le caractère durable de la limitation doit être examiné au regard de l'état d'incapacité telle que présentée par la personne à la date à laquelle l'acte allégué comme discriminatoire a été posé²⁴;
- l'entrave à la vie professionnelle doit être de longue durée.

Constitue donc un indice du caractère durable de la limitation le fait qu'à la date de l'acte litigieux l'incapacité de la personne ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme.

Les causes des atteintes et limitations sont indifférentes. Ainsi dans son arrêt Ring la cour de justice a précisé que « 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 égalité de traitement, d'admettre que celle-ci puisse appliquer en fonction de l'origine du handicap »²⁵. De même, il n'est pas requis que le handicap atteigne un certain seuil, une simple gêne peut suffire²⁶

Ont ainsi été reconnus comme handicap : un cancer²⁷, une épilepsie²⁸, la luxation d'un coude à la suite d'un accident de travail²⁹, un état d'obésité³⁰, du diabète³¹...

La charge de la preuve de la connaissance du handicap par l'employeur incombe aux travailleurs³².

6.6 En l'espèce

6.6.1 Quant à l'existence d'un handicap

Madame H. souffre d'endométriose. Elle reconnue comme personne handicapée par le SPF sécurité sociale.

Selon le dictionnaire de l'académie de médecine, cette maladie est définie par « la présence, en dehors de la muqueuse utérine, d'éléments épithéliaux identiques à ceux de la muqueuse utérine, et qui se développent dans des tissus plus ou moins distants de cette muqueuse. Selon la localisation, on distingue des endométrioses internes ou adénomyose (proche de la cavité utérine) et des endométrioses externes

²¹ CT Bruxelles, 23 octobre 2017, RG 2015/AB/934, juportal.be

²² CJ UE, 1er décembre 2016, C395/15

²³ C.J.U.E 18 décembre 2014, C354/13

²⁴ CJUE, 1er décembre 2016, C395/15, 25

²⁵ arrêt Ring, précité

²⁶ CJUE, 18 mars 2014

²⁷ CT Bruxelles 20 février 2020, RG 2016/ab/959, commentaire sur terra.laboris.be

²⁸ Ord. TT Bruxelles, 30 novembre 2006, chr. dr, soc, 2008, p24

²⁹ CJUE 1ER décembre 2016, aff c395/15

³⁰ CJUE 18 décembre 2014, CT Liège, 12 octobre 2017, RG 2016,/AN/169, terra.laboris.be

³¹ CT Anvers, 21 novembre 2011, RG 2010 /AA/344, chr dr soc 2012, 1, p21

³² CT Liège, 13 novembre 2014, RG 2013iAL/573, juportalle

6.6.2 Quant au refus de mettre en place des aménagements raisonnables

L'article 14 de la loi stipule qu'on entend par discrimination, le refus d'aménagements raisonnables.

Comme indiqué ci-dessus, l'aménagement de l'horaire de travail constitue un aménagement raisonnable, le travail à temps partiel également.

Madame H. rappelle qu'elle a sollicité de pouvoir travailler à temps partiel dès le mois de mai 2015³⁵ et notamment lors de la réunion qui s'est tenue en juin 2015. L'agence reconnaît qu'une réunion a eu lieu en juin 2015 où il lui a été expliqué que la fonction d'expertise statisticienne était vouée à disparaître (ce qui confirme qu'elle ne l'est pas encore) et que seule une fonction d'expert nouvellement définie, c'est-à-dire d'ambassadeur pouvait lui être proposée.

L'agence prétend qu'elle a communiqué à Madame H. lors des entretiens des 5 novembre 2015 et 7 janvier les éléments du descriptif de la fonction d' « ambassadeur digital Wallonie » et la nouvelle fonction d'expert tout en reconnaissant que ce fut oralement et de façon synthétique. Elle reconnaît que ces éléments n'ont pu être finalisés qu'au cours du premier semestre 2016, après le licenciement de Madame H.³⁶

L'agence indique que les aménagements étaient impossibles à satisfaire dès lors qu'il n'était plus envisageable de réintégrer Madame H. dans son ancienne fonction.

Or, il ressort à suffisance que l'agence a refusé des aménagements raisonnables dès lors que

- en novembre 2015, la nouvelle description de fonction n'était pas encore définie. Par conséquent, rien n'empêchait l'agence de permettre le retour de Madame H. dans son ancienne fonction à temps partiel ou similaire dès le mois de juin, voire en novembre, d'autant qu'elle avait déjà bénéficié de ce système de temps partiel ;
- ce n'est qu'après interpellation du conseil de Madame H. que l'employeur a décidé de la faire examiner par la médecine du travail ;
- en ne communiquant pas à Madame H. la description de sa nouvelle fonction, l'agence a empêché Madame H. de prendre position quant à l'acceptation de celle-ci ;
- ce n'est que sur base de la nouvelle définition de fonction qu'il n'a pas reçue que le médecin du travail aurait pu se prononcer en toute connaissance de cause, il a toutefois donné un avis pour la réalisation d'un temps partiel ;
- l'agence n'a pas répondu à UNIA lorsqu'elle a demandé de lui communiquer une description précise de la fonction, la raison pour laquelle le poste ne pouvait pas être assuré dans le cadre de travail à temps partiel, la confirmation de ce que les personnes travaillant au sein de l'agence l'étaient toutes dans le cadre d'un travail à temps plein, en quoi les déplacements étaient-ils indispensables à la bonne exécution de la fonction étant entendu qu'ils pourraient être limités moyennant un partage des tâches différent entre les travailleurs ;
- Eu égard à la description de fonction, la Cour ne voit pas ce qui aurait empêché Madame H. de travailler à temps partiel avec des déplacements limités ; ceux-ci pouvant être réalisés par les autres travailleurs sans que cela paraisse disproportionné.

Par conséquent, la Cour estime que l'employeur a effectivement refusé les aménagements raisonnables que ce soit dans l'ancienne fonction de Madame H. ou dans le cadre de la nouvelle fonction qui lui a été proposée sans établir que ceux-ci auraient constitué une charge disproportionnée en termes d'organisation ou de coûts financiers.

³⁵ il n'y a toutefois aucune trace au dossier de cette demande au mois de mai

³⁶ voir page huit de ses conclusions de synthèse

Il y a donc bien discrimination basée sur le handicap de sorte que Madame H. peut réclamer l'indemnité équivalente à six mois.

6.6.3 Quant au licenciement discriminatoire

Il n'est pas rapporté que les autres collègues ont été licenciés en même temps que Madame H. alors que leur fonction aurait aussi évolué.

Tenant compte du déroulement des faits, de l'avis remis par la médecine du travail et du contenu de la lettre de licenciement, Madame H. démontre à suffisance des indices de discrimination. En effet, en invoquant comme motif de licenciement, le fait que la fonction d'expert a évolué et que Madame H. ne répondrait pas aux exigences de la nouvelle fonction dès lors que celle-ci n'est plus sédentaire, l'agence opère une distinction directe sur base du handicap.

Il appartient donc à l'employeur de démontrer l'absence de discrimination, notamment en démontrant le but légitime du licenciement et le fait que les moyens de réaliser ce but étaient appropriés, nécessaires et justifiés par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ce qui n'est manifestement pas le cas.

L'agence rappelle que la fonction de Madame H. n'existait plus et que la réalisation d'enquêtes été confiée au personnel et en amont à des économistes. Concernant les experts, les autres experts disposent de compétences et de diplômes utiles que ne possédait pas Madame H. Ces éléments sont irrelevants puisqu'il ressort du dossier que l'agence a proposé à Madame H. une fonction d'expert qu'elle aurait refusée alors qu'elle n'en a jamais eu une description complète.

Si l'on peut admettre un changement d'organisation en ce sens que l'agence a confié la charge des statistiques à un organisme extérieur (ce qui semble avoir été le cas pendant l'incapacité de travail de Madame H.), l'agence ne démontre pas que les caractéristiques de la nouvelle fonction d'expert qu'elle a proposée à Madame H. exigeaient le licenciement de Madame H. Ce n'est pas parce qu'aucun expert n'a jamais travaillé à temps partiel (ce qui du reste n'est pas exact) que ce n'est pas possible.

L'agence n'établit pas les exigences professionnelles essentielles et déterminantes qui auraient empêché Madame H. de travailler à mi-temps. Elle ne prouve pas que son comportement l'égard de Madame H se justifiait objectivement et raisonnablement par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

En effet, outre le fait que la définition d'expert a seulement été établie fin mars (ce qui n'empêchait donc pas l'agence de reprendre Madame H. dès le mois de novembre), l'agence ne démontre pas que l'adaptation de l'organisation du travail dans le cadre d'un mi-temps, notamment en limitant les déplacements et en les répartissant sur les autres collègues ou en établissant un travail d'équipe, représenterait une charge disproportionnée. La définition du rôle de chef de projet telle qu'elle est reprise en pièce 6 du dossier de l'agence ne permet pas de conclure que cette définition implique de nombreux déplacements ni qu'elle ne puisse être réalisée dans le cadre d'un temps partiel. La cour relève par ailleurs que bon nombre de tâches attribuées à « l'ambassadeur Digitale Wallonia » peuvent être exercées de façon sédentaire (voir par exemple la rédaction de dossier de fond, la rédaction d'articles, analyses d'enquêtes (entreprise ou autre) et des données agrégées d'auto-diagnostic, production d'articles d'opportunité). Pour une agence spécialisée en numérique, il devait certainement exister des aménagements possibles³⁷.

Il y a donc un licenciement discriminatoire.

³⁷ La cour serait d'ailleurs curieuse de savoir quels aménagements ont été adoptés dans le cadre du télétravail lors de la crise covid -19 actuelle

6.6.4 Quant à l'indemnisation

Refuser d'accorder des aménagements raisonnables et licencier un travailleur constituent deux actes différents.

La cour partage cependant l'avis du tribunal selon lequel les préjudices découlant du licenciement et du refus des aménagements raisonnables, en l'espèce, se confondent tout comme les causes des deux discriminations. Manifestement, le refus d'accorder un temps partiel relève de l'intention de l'employeur de licencier Madame H. en lui présentant une fonction dont il savait qu'elle n'était en mesure d'accepter. Cette proposition n'a d'ailleurs jamais été mise par écrit afin que Madame H. se positionne.

Le courrier du directeur général du 22 février 2016 est éloquent à ce sujet. Il y précise que la définition du plan d'action suite à l'approbation de la stratégie numérique est toujours en cours et que cet élément est important pour faire évoluer les fonctions du personnel de l'agent, spécialement les experts. Il informe que le délai prévu pour cette définition est fixé à fin mars. Il indique « je comprends la volonté de préparer une reprise à temps plein. J'ai donc pris contact avec la médecine du travail pour organiser dans les meilleurs délais une visite » alors que la volonté de Madame H. clairement exprimée dans le courrier de son conseil était de reprendre à mi-temps.

Le 9 mars 2016, le conseil de Madame H. s'étonne des recommandations du médecin du travail mais relève que celle-ci suggère une reprise dans le cadre d'un mi-temps médical. Nonobstant un rappel, Madame H. recevra pour toute réponse la lettre de rupture de contrat datée du 14 mars 2016 reprenant comme motif de rupture le fait que la fonction d'expert- statisticienne a fortement évolué et que des logiciels d'analyse permettent de faire les travaux d'analyse de façon plus rapide, en faisant largement moins appel à des compétences statistiques pointues. Désormais, les experts sont acteurs, ce qui implique des tournées vers l'extérieur où des contacts et activation de public cible sont cruciaux de sorte que la fonction n'est plus sédentaire. Par conséquent, l'agence indique qu'il n'est pas possible de répondre aux recommandations formulées par le médecin du travail.

Ainsi, comme le souligne le tribunal, le refus d'aménagements raisonnables et le licenciement sont intrinsèquement liés.

Accorder une double indemnité de 6 mois représenterait une sanction disproportionnée, ce qu'a voulu éviter la directive en son article 17.

Le montant de l'indemnité doit être calculé sur la rémunération annuelle de référence reprise ci-dessus, soit la somme de 37 624,46 .€

Le jugement doit être réformé sur ce point.

6.6.5 Quant à l'abus de droit

Madame H. ne réclame pas une indemnité sur base de la convention collective du travail 109 conclue au sein du CNT qui n'apparaît pas applicable. Elle réclame un préjudice de 10.000 € sur base des articles 1382 et 1134 du Code civil.

Dans cette hypothèse, l'abus de droit s'analyse en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent³⁸, notamment :

- lorsque le congé est donné dans l'intention de nuire ou sans intérêt légitime;
- lorsque le droit de donner congé est détourné de sa finalité économique et sociale, à savoir qu'il n'est pas exercé pour le bien de l'entreprise (par exemple lorsqu'il est donné en représailles d'une revendication);
- lorsqu'en donnant congé, l'employeur agit avec par témérité, légèreté ou imprudence, par exemple, en créant un préjudice considérable, hors de proportion avec l'avantage recherché ou lorsque le titulaire du droit jouit de celui-ci dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné;
- lorsqu'entre plusieurs façons d'exercer son droit, l'employeur le fait de la façon la plus dommageable;
- eu égard aux circonstances du licenciement, par exemple, lorsque le licenciement porte atteinte à l'honneur du travailleur.

La charge de la preuve incombe au travailleur qui invoque l'abus de droit. L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci n'est pas motivé ou s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit³⁹.

L'employé doit également établir l'existence d'un dommage différent de la perte du contrat de travail qui est compensé par l'octroi d'une indemnité de rupture.

Madame H. estime que l'employeur a manqué d'égards envers elle en lui refusant son mi- temps médical avant de lui imposer un retour à temps plein dans une fonction modifiée faussement présentée. Il l'aurait incitée à remettre sa démission voire à solliciter une rupture pour force majeure médicale et l'aurait mise à l'écart de la vie de l'entreprise particulièrement en ne l'invitant plus aux réunions relatives à l'évolution des missions, en négligeant de l'informer sur l'évolution de sa fonction et de ses perspectives et en la contraignant à reprendre le travail pour la licencier aussitôt. Elle prétend que le préjudice est distinct de celui indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis et du dommage moral provoqué par la situation de discrimination en ce sens que le dommage constitue une atteinte à sa réputation professionnelle, à l'absence de possibilité de maintenir une activité professionnelle ce qui permet de lutter contre état dépressif et la stigmatisation de son état de santé précaire.

En admettant même que l'employeur ait évoqué la possibilité pour Madame H. de remettre sa démission ou de solliciter une rupture pour cause de force majeure (ce qui n'est pas établi), il ne s'agit pas d'une faute contractuelle. L'atteinte à la réputation professionnelle n'est pas rapportée.

Concernant les autres motifs invoqués, ils rejoignent les motifs qui justifient l'existence de discrimination de sorte qu'elle ne rapporte pas la preuve d'un dommage distinct. C'est donc à raison que le tribunal a estimé qu'elle ne rencontre pas les conditions d'application de la théorie de l'abus de droit de licencier. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

6.6.6. Concernant les jours de congé

Les simples et doubles pécules de vacances légaux calculés sur base des prestations 2015 et des prestations 2016 ont été liquidés dans le cadre du décompte de sortie⁴⁰.

³⁸ cfr exemples in W. Van Eeckhoutte et N. Neuprez, Compendium social 2009-2010, t 2, p. 2198 et CH - E CLESSE, Le licenciement abusif, études pratiques de droit social, kluwer , 2005, p.110 et sv

³⁹ CT Mons, 13 octobre 2015, RG 2014/AM/229, www.terra.laboris.be

⁴⁰ voir pièces 12, 13 et 14 du dossier de Madame H

Il est vrai que Madame H. a reçu un pécule sur base des prestations 2015, relatif à 15 jours de vacances au lieu de 20. L'agence explique que le pécule était calculé sur base des prestations effectuées pour l'agence et non pour l'ancien employeur, l'AWT. Lors du transfert des sociétés, Madame H. aurait reçu un pécule de sortie sur base des prestations effectuées chez AWT. A défaut pour Madame H. de déposer le compte individuel relatif aux prestations de l'AWT en 2015, il est impossible de vérifier ce qu'il en est.

Madame H. prétend qu'elle totalisait au terme de l'année 2015 non pas 15 jours mais 35 jours de congé non pris. Ce document peut être difficilement contesté par l'employeur puisqu'il a été transmis par une employée du service des ressources humaines mais ne peut être pris à l'état brut. En effet, encore faut-il pouvoir déterminer le régime des jours de congés extra légaux : certaines dispositions prévoient le paiement d'un simple, d'autres ne prévoient rien. Madame H. a été en incapacité pour une longue période. Dans l'hypothèse où ces jours de congés extralégaux ne sont pas pris, madame H. doit apporter la preuve de la base légale du paiement du pécule, ce qu'elle ne fait pas.

L'employeur prétend en outre qu'à titre exceptionnel, il a payé à Madame H. sous la rubrique prime exceptionnelle deux montants respectivement de 1.235,70 euros et 4.553,27 euros⁴¹ dont Madame H. reconnaît avoir perçu le paiement et qui devaient couvrir ces journées de vacances non prises. Les explications avancées par Madame H relative à cette prime ne sont pas valables puisque l'indemnité de rupture est reprise sur un poste séparé dans les fiches de salaire.

C'est à tort que le premier juge a considéré que l'agence ne parvenait pas ébranler les arguments de Madame H. sur ce point. Le jugement doit être réformé en ce qui condamne l'employeur à payer la somme de 4.766 € à titre de jours de congé non indemnisés.

6.6.7 Concernant la prime de fin d'année

Si la prime exceptionnelle correspond au paiement des jours de vacances non pris, l'agence reste redevable d'un montant de 2,43 euros de prime de fin d'année.

Le jugement doit être confirmé sur ce point

6.6.8 Concernant le jour férié postérieur au licenciement

Il ressort de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relatif aux jours fériés que les jours fériés tombant dans les 30 jours suivant la rupture du contrat doivent faire l'objet d'une indemnisation par l'employeur.

Il y a lieu de confirmer le montant de 2.38,30 euros auquel le tribunal a condamné l'employeur. Comme indiqué ci-dessus, si la prime exceptionnelle recouvre les jours de vacances non pris, le paiement du jour férié n'est pas compris sous cette prime.

6.6.9 Concernant l'affichage du jugement aux valves accessibles aux travailleurs

Non seulement la présente action n'est pas initiée dans le cadre d'une action en cessation mais en tout état de cause une telle mesure de publicité n'a plus aucune utilité actuellement.

C'est donc à juste titre que le tribunal n'y a pas fait droit.

⁴¹ pièce huit du dossier de Madame H

6.7 Quant aux dommages et intérêts d'UNIA

UNIA s'est investi financièrement dans le cadre de sa mission dans le dossier de Madame H. UNIA a rédigé différents courriers auxquels l'agence n'a jamais prétendu répondre. Finalement l'agence a accepté une tentative de conciliation qui n'aura pas abouti.

Dès lors que la discrimination est établie, elle est en droit d'obtenir des dommages et intérêts couvrant tant son dommage matériel que moral.

Il y a lieu de confirmer l'indemnisation accordée par les premiers juges et évaluée ex aequo et bono.

6.8 Quant aux dépens

Il y a lieu de condamner l'agence aux dépens d'appel soit la somme de 3.600 € à l'égard de Madame H. et 480 € à l'égard d'UNIA.

L'argument d'UNIA qui repose sur l'article 560 du code judiciaire pour calculer la valeur du litige ne peut être retenu puisqu'il concerne des règles de compétence. UNIA est intervenu volontairement et par conséquent il se crée un lien d'instance spécifique entre elle et l'agence. Il convient donc de prendre en considération le montant de la demande d'UNIA pour calculer le montant de l'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et en grande partie non fondé ;

Confirme le jugement du tribunal du travail sous les émendations suivantes :

- Le montant de l'indemnisation du chef de licenciement discriminatoire et de refus d'aménagements raisonnables est réduit à la somme de 37 624,48 €.
- Dit non fondée la demande relative aux dommages et intérêts pour jours de vacances non pris.
- Dit non fondées la demande de licenciement abusif et la demande d'affichage (ces points n'étaient pas repris dans le dispositif du jugement).

Condamne l'agence au paiement des dépens d'appel soit :

- 3.600 € d'indemnité de procédure à l'égard de Madame H. , étant entendu que ces dépens porteront intérêts au taux légal à dater de l'arrêt à intervenir.
- 480 € d'indemnité de procédure à l'égard d'UNIA.

Dit que les condamnations à l'égard de Madame H. seront portables au cabinet de son conseil.

La cotisation de 20 € destinée au fonds d'aide juridique de 2ème ligne reste à charge de l'agence.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président ,
Jean-Luc DETHY, conseiller social au titre d'employeur,
René ROBAYE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

En application de l'article 785 alinéa ter du Code judiciaire, le président constate l'impossibilité de signer de Monsieur Jean-Luc DETHY, conseiller social au titre d'employeur.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le 18 mars 2021, où étaient présents :
Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, Lionel DESCAMPS, greffier,