

COUR DU TRAVAIL DE MONS

DU 2 AVRIL 2021

Audience publique

EN CAUSE DE :

La ville... , [BCE ...], représentée par son collège communal, dont les bureaux sont établis à (...),

partie appelante,
ci-après dénommée l'appelante,
comparaissant par son conseil Maître Hélène DEBATY loco Maître Marc UYTTENDAELE, avocat à
BRUXELLES ;

CONTRE :

1. L. M., [RN], domiciliée à (...),

première partie intimée,
ci-après dénommée l'intimée,
comparaissant assistée de son conseil, Maître Elise VANHOESTENBERGHE, avocate à CHARLEROI;

2. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (en abrégé UNIA), [BCE 0548.895.779], dont les bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Royale, 138,

deuxième partie intimée,
ci-après dénommée l'intimé,
comparaissant par ses conseils, Maître Frédéric UREEL et Maître Catherine STEVENS, avocats à
FARCIENNES.

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 17 mars 2020 et visant à la réformation de l'ordonnance prononcée par la vice-présidente du tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 10 janvier 2020 ;
- les conclusions des parties en degré d'appel et, plus particulièrement, leurs conclusions de synthèse ;
- la communication de la cause par le greffe au ministère public et le courrier de Monsieur le substitut général P. L. du 4 mai 2020 précisant qu'il ne remettra pas d'avis ;
- les dossiers de pièces des parties ;

Entendu l'intimée et les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 5 février 2021.

I. Les faits et les antécédents de la cause préalables à la décision du 10 janvier 2020

Ceux-ci ayant été exposés en détail dans la décision dont appel et étant demeurés constants en degré d'appel, la cour s'y réfère tels qu'ils sont reproduits ci- après :

Madame M. L. , née le (...), est institutrice depuis 2003 au sein des écoles dont le pouvoir organisateur est la ville. Elle est nommée depuis le 1^{er} avril 2009.

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

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

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

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

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

Les symptômes sont souvent invisibles, leur apparition et leur intensité peuvent varier d'un jour à l'autre. La maladie peut être caractérisée par des rechutes imprévisibles (poussées, crises) dont la fréquence et la durée sont variables. Pendant ces poussées, de nouveaux symptômes apparaissent ou des symptômes existants deviennent plus aigus.

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

En date du 29 septembre 2011, elle a introduit une demande d'aide à l'intégration professionnelle auprès de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, en abrégé AWIPH et a contacté la ligue belge de la sclérose en plaques. Tant l'AWIPH (par l'intermédiaire de Madame S.) que la ligue de la sclérose en plaques attestent avoir eu des contacts avec « l'employeur » de Madame L. pour le

sensibiliser à la maladie de cette dernière (voir les attestations, pièces 1 et 1 bis du dossier de Madame L.).

Des recommandations verbales ont été formulées pour aménager ses conditions de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le 25/11/2015 est dressé un compte-rendu par un ergothérapeute de l'asbl « Service d'accompagnement des personnes atteintes de sclérose en plaques ». Le rapporteur émet une série de recommandations sur l'aménagement du poste de travail. Par ailleurs, il conseille à l'employeur d'expliquer la maladie de

Madame L. par un professionnel de la santé auprès des autres enseignants (pièce n°4 du dossier de la ville).

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle bénéficiait des aménagements nécessaires :

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

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

En janvier 2018, Madame L. est invitée par la ville à un entretien afin d'évoquer sa situation car en 2018-2019, le poste de remédiation qu'elle occupe disparaîtra afin de dédoubler certaines classes.

Une seconde réunion est fixée le 19 juin 2018, en présence d'UNIA (voir pièces 12 à 14 de la ville).

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

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

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

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

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

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

(—)

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

En conclusion, le Pouvoir Organisateur :

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

Par un entretien téléphonique confirmé par email du 13 juillet 2018, la ville par l'intermédiaire de Madame B., indique au docteur L. , médecin du travail au sein du service externe de prévention et protection au travail A., que la possibilité d'offrir un poste de remédiation n'existe pas mais qu'un poste de titulaire, respectant toutes les recommandations, est proposé à Madame L. .

Suite à l'intervention de Madame H. E., conseiller interne en prévention au sein de la ville , celle-ci¹ reviendra sur l'information communiquée au docteur L. en précisant que, contrairement à ce qui été

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

indiqué dans le mail précédent, « il est également possible d'offrir à Madame L. 2x un mi-temps de remédiation sur 2 écoles ».

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

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

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

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

Le vendredi 24 août 2018 à 15h14, l'inspecteur pédagogique a envoyé un mail aux directrices des 2 écoles de Couillet et Marchienne Docherie pour leur adresser la liste des recommandations d'A. et des aménagements raisonnables listés par UNIA (voir pièce n°25 du dossier de la ville).

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

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

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

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

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

Aucune des deux directrices d'implantation, malgré un accueil prévenant, n'a été informée de la situation de Madame L. et des aménagements à mettre en place. A Marchienne, il semble donc que ce sont les titulaires qui prennent la remédiation en charge pendant que Madame L. doit s'occuper de différentes classes. Les aménagements d'horaires ne sont pas mis en place et Madame L. n'a pas la possibilité comme l'année passée, d'avoir des plages de repos pour pouvoir rentrer se reposer à son domicile. D'autres aménagements ne sont pas effectifs : pas de chaise adaptée, pas de local à Marchienne.

Pour rappel au sens du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008, les aménagements raisonnables sont : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines

pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.

Comme nous vous l'écrivions dans nos nombreux courriers, nous estimons que les aménagements négociés en 2016 (voir liste ci-jointe) ne constituent pas une charge disproportionnée. En plus de ces aménagements, vous aviez demandé à Madame E. de ne plus prendre de charge de titulariat.

L'état de santé de Madame L. s'étant aggravé, le médecin du travail a donc, dans cette optique, récemment conseillé : 'travail en remédiation à temps plein dans un local au rez-de-chaussée'.

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

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

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

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

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

Par ordonnance rendue le 3 mai 2019, la vice-présidente du tribunal, présidant la chambre des référés, a ordonné une médiation judiciaire et réservé à statuer sur la reconnaissance de la discrimination et sur l'indemnisation du préjudice.

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

Par une ordonnance rendue le 20 septembre 2019, la présidente de la chambre des référés a :

- homologué l'accord de médiation signé entre les parties le 20 juin 2019,
- donné acte aux parties que, pour autant que l'accord de médiation soit parfaitement exécuté par les parties, l'action est devenue sans objet en ce qu'elle tend à voir ordonner à la ville la cessation de tout comportement discriminatoire,
- donné acte à Madame L. de ce qu'elle renonce aux chefs de la demande relatifs à la régularisation de sa situation administrative et au paiement de 20% de sa rémunération depuis sa mise en incapacité de travail;
- examiné sa compétence au regard du décret wallon du 6 novembre 2008 et s'est déclaré compétent pour statuer sur la reconnaissance ou pas d'une discrimination et a réservé à statuer pour le surplus.

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

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

« (...)

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

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

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

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

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

Ces points sont positifs.

Les problèmes que je rencontre sont les suivants :

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

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

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

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

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

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

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

II. La décision dont appel du 10 janvier 2020

Par son ordonnance, la vice-présidente du tribunal du travail, après avoir constaté que l'actuelle intimée a été victime de discrimination, a condamné l'actuelle appelante :

- à payer à l'actuelle intimée la somme de 19.861,89 € à titre d'indemnité forfaitaire conformément à l'article 19, §2, du décret régional wallon du 6 novembre 2008, majorée des intérêts judiciaires à partir du 19 avril 2019 ;
- à payer à l'actuel intimé un euro à titre de dommage moral ;
- aux dépens (liquidés à la somme de 1.320 € en faveur de l'intimée) ;
- à supporter la somme de 40 € à titre de contribution au fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017).

III. L'objet de l'appel

L'appelante demande à la cour de mettre à néant l'ordonnance ci-dessus, de déclarer les demandes originaires « si recevables, non fondées » et de condamner les intimés aux dépens des deux instances.

IV. La décision de la cour

1. Introduit notamment dans les formes et délai légaux, l'appel est recevable.

Sa recevabilité n'est, du reste, pas contestée.

2. La recevabilité de la demande d'indemnisation de l'intimé (UNIA)

Divers textes légaux, parmi lesquels figurent les articles 20, 30 et 31 du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, autorisent l'intimé à agir en justice dans les litiges auxquels s'applique la législation interdisant une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, tel un handicap. Il n'est pas contesté (et, au demeurant, guère contestable au vu du dossier et de l'unité d'action des intimés) que l'intimée a donné son accord en faveur de l'action de l'intimé.

Cette action s'exerce aussi conformément aux dispositions (en particulier les articles 3 et 6, §3, al. 2) de l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les régions et les communautés visant à créer un centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et la discrimination sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

L'intimé peut, certes, demander la réparation d'un préjudice propre qu'il aurait subi à la suite de ses interventions (exercées dans le cadre de ses missions) auprès de l'appelante afin de mettre fin à la discrimination dont l'intimée s'estimait victime.

Une telle demande est toutefois distincte de celle qui concerne l'indemnisation prévue par l'article 19 du décret wallon précité en faveur de la victime de la discrimination.

Si cet article a étendu la compétence du juge des référés en ce qui concerne la demande d'indemnisation de la victime, il n'en va pas de même au sujet d'une demande d'indemnisation spécifique de l'intimé, qui relève de la compétence du juge du fond.

C'est, dès lors, à tort que par son ordonnance du 10 janvier 2020, le juge des référés a déclaré cette demande de l'intimé recevable et fondée.

L'appel est fondé à cet égard.

3. La discrimination et les aménagements raisonnables

3.1. L'interdiction d'une discrimination fondée sur le handicap dans les relations de travail trouve son origine dans la directive européenne 2000/78 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.

Cette directive impose notamment, en son article 5, de prévoir des aménagements raisonnables afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Cette obligation signifie, suivant ce même article, que « l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».

Le contenu de la directive européenne a été transposé en droit belge par différents textes, parmi lesquels on citera, au niveau des entités fédérées, le décret régional wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 ayant le même intitulé.

En l'espèce, il n'est pas contesté que c'est le décret du 6 novembre 2008 qui s'applique au litige en vertu de son article 5, §2. En tout état de cause, il y a lieu de relever que le décret communautaire du 12 décembre 2008 contient des dispositions similaires à celles du décret régional de sorte que si les dispositions du premier avaient été applicables, la solution du litige eût été identique.

3.2. En vertu de l'article 15 du décret du 6 novembre 2008, toute forme de discrimination est interdite. Cette même disposition et l'article 28 précisent que la discrimination s'entend entre autres du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Par ailleurs, conformément à l'article 5 de la directive européenne précitée, l'article 13 du décret wallon dispose : « Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne handicapée, ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes handicapées ».

La nécessité de procéder à des aménagements raisonnables en faveur du travailleur handicapé constitue, au sens du décret wallon et de la directive européenne, une véritable obligation dans le chef de l'employeur (qu'il soit privé ou public) : les termes de l'article 13 du décret sont clairs à ce sujet (« des aménagements raisonnables doivent être effectués ») et telle est également l'interprétation que donne la Cour de justice de l'article 5 de la directive (voy. l'arrêt du 4 juillet 2013, aff. C-312/11, Commission européenne c/ République italienne, §§ 60 et 61 : les Etats membres doivent établir, dans leur législation, une obligation pour l'ensemble des employeurs de prendre les mesures appropriées).

Le considérant n° 20 de la directive 2000/78 précise les mesures appropriées que l'employeur doit prendre : il s'agit des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement (voy. aussi M. MINE, Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Larcier, 2016, n° 810 ; cet auteur cite aussi, parmi les mesures appropriées envisageables les « actions de sensibilisation auprès des collègues »).

3.3. En l'espèce, il n'est pas contesté que la sclérose en plaques dont souffre l'intimée constitue un handicap au sens de la directive européenne et du décret. La notion de handicap doit, en effet, 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 (C.J.U.E., 11 avril 2013, aff. C-335/11 et C-337/11, § 38, J.T.T., 2013, pp. 297 et s). Cette même cour a encore précisé que si une maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs et si cette limitation est de longue durée (ce qui est le cas en l'espèce), une telle maladie peut relever de la notion de handicap (idem, § 41).

3.4. Il ressort des pièces du dossier que l'appelante a été contactée, dès 2011, par un agent d'intégration professionnelle de l'AVIQ et par un membre du service social de la Ligue belge de la sclérose en plaques qui accompagne l'intimée dans son parcours professionnel d'enseignante.

Les démarches, effectuées à la demande de l'intimée, avaient évidemment pour but de sensibiliser l'employeur à cette maladie et à ses conséquences sur l'activité professionnelle de l'intimée.

L'appelante soutient à tort qu'on ne peut lui reprocher d'être restée inactive de 2011 à 2015 étant donné que l'intimée ne prouve pas lui avoir adressé des demandes d'aménagement au cours de cette période.

Comme mentionné ci-dessus, l'appelante avait l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables à partir du moment où elle était informée du handicap de l'intimée.

Le « refus » de mettre en place des aménagements raisonnables -qui constitue une discrimination interdite- ne doit pas seulement être compris comme le fait de ne pas répondre favorablement à une demande expresse d'aménagement formulée par le travailleur handicapé mais vise aussi tout comportement de l'employeur qui ne consent pas à faire ce qui est attendu ou exigé de lui en vertu d'une obligation et, en particulier d'une obligation légale.

Comme le fait observer J. Ringelheim, « exiger que l'aménagement fasse l'objet d'une demande expresse du travailleur concerné, néglige le fait qu'en pratique, d'autres acteurs que ce dernier sont susceptibles de signaler à l'employeur la nécessité d'une adaptation de ses conditions ou de son poste de travail » (« La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés », J.T., 2018, p 316).

Contactée en 2011 par deux personnes chargées de l'intégration professionnelle de l'intimée ou du suivi de son parcours professionnel, l'appelante ne pouvait ignorer que le but des démarches effectuées par ces personnes auprès d'elle était de l'amener à prendre les mesures appropriées afin de permettre à l'intimée de continuer à exercer sa profession d'enseignante en dépit de son handicap.

En s'abstenant, pendant plusieurs années, de prendre de telles mesures simples, notamment afin d'éviter à l'intimée de fortes chaleurs (classe exposée au soleil et dépourvue de tentures) ou une fatigue inutile (classe située à l'étage et accessible seulement par des escaliers ou position debout prolongée), l'appelante a eu un comportement discriminatoire.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables (simples) ne peut être justifié par une charge disproportionnée.

Le considérant 21 de la directive européenne énonce qu'afin de déterminer si les mesures appropriées donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.

Les mesures simples mentionnées ci-dessus que l'appelante a exagérément tardé à prendre avaient un faible coût et ne demandaient, en réalité, que de la bonne volonté (en particulier au niveau de la direction de l'école ou du service pédagogique) comme le relate déjà le procès-verbal de la réunion du 26

novembre 2015 réunissant, outre les intimés, la directrice de l'école de Gilly centre, la conseillère pédagogique pour cette école, deux conseillers en prévention et deux représentants de la Communauté française. Par ailleurs, le coût du siège ergonomique (qui a été fourni en 2016) a été pris en charge par l'AVIQ.

Aucune des mesures appropriées envisagées ci-dessus (attribution d'un local situé au rez-de-chaussée de l'école, recours à la secrétaire de l'école pour effectuer des photocopies si la photocopieuse demeurait à l'étage, voire même l'équipement de stores ... pour un seul local) ne requérait le recours à un marché public (l'appelante ne produit, du reste, aucun document l'attestant) et, en tout état de cause, ne permet de justifier le retard mis à leur exécution (octobre 2015 pour la classe située au rez-de-chaussée et septembre 2016 pour les autres mesures).

Les considérations qui précèdent suffisent pour constater l'existence d'une discrimination pendant plusieurs années (2011-2016) au détriment de l'intimée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les manquements invoqués à partir de 2018.

L'intimée peut, dès lors, réclamer l'indemnisation de son préjudice conformément à l'article 19, § 2, 2°, du décret du 6 novembre 2008, l'appelante ne démontrant pas que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Le montant de l'indemnité forfaitaire n'est pas contesté comme tel.

L'appel n'est pas fondé en ce qui concerne ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS,

La Cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable,

Le déclare seulement fondé en ce qui concerne la demande de l'intimé en tant qu'elle vise à obtenir un euro à titre de dommage moral,

Réformant l'ordonnance dont appel dans la mesure où elle condamne l'actuelle appelante à payer un euro à l'intimé, déclare ce chef de demande de l'intimé irrecevable ;

Confirme, pour le surplus, l'ordonnance dont appel, sous la réserve qu'il y a lieu d'émender la constatation figurant au début du dispositif où il convient de dire que l'intimée a été victime d'une discrimination fondée sur son handicap (et non sur son état de santé) ;

Condamne l'appelante aux trois quarts des dépens de la procédure d'appel et l'intimé au quart restant, dépens liquidés à la somme de 1.320 € pour chacune des parties (et liquidés en outre à cette même somme par l'intimé en première instance), condamne également l'appelante à supporter les trois quarts de la somme de 20 € au titre de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne et l'intimé au quart restant.

Ainsi jugé par la 1ère chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Daniel PLAS, président, présidant la 1ère chambre ;
Jacques DELROISSE, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry JOSEPHY, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de Nadine ZANEI, greffier.

Qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 2 avril 2021 par Daniel PLAS, président, avec l'assistance de Nadine ZANEI, greffier.