

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

DU 24 SEPTEMBRE 2019

Vidant son délibéré, le Tribunal a prononcé le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Madame N. H., domiciliée à X, X,

ayant comparu, assistée de son conseil Me W. S. R., avocat à Namur,

ci-après Madame H.,

partie requérante, demanderesse, d'une part.

CONTRE:

L'A., S.A. de droit public, BCE X, dont le siège social est établi à X Namur-X,

ayant pour conseils et comparaisant par Mes J. V. D. et C. N., et
comparaissant par Me R., avocats à Nivelles, X,

ci-après l'A.

partie défenderesse,

EN PRESENCE DU :

CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE
RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, institution publique indépendante créée par la loi du
15.02.1993, dont les bureaux sont établis à 1000 Bruxelles, rue Royale, 138, BCE 0548.895.779,

ayant pour conseils et comparaisant par Mes S. et V., et comparaisant par Me V., avocats à Namur,

ci-après UNIA,

partie intervenante volontaire, d'autre part.

I. Indications de procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de l'article 734 du Code judiciaire dont il a été fait application.

Vu la requête contradictoire (1034 CJ) reçue au greffe le 22.12.2017.

Vu la requête en intervention volontaire de UNIA reçue au greffe le 05.02.2018.

Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 § 1 du Code judiciaire en date du 01.03.2018.

Vu les conclusions pour la partie défenderesse reçues au greffe le 13.04.2018.

Vu les conclusions pour la partie demanderesse reçues au greffe le 18.06.2018.

Vu les conclusions pour la partie intervenante volontaire reçues au greffe le 16.08.2018.

Vu les conclusions additionnelles pour la partie défenderesse reçues au greffe le 15.10.2018.

Vu les conclusions de synthèse pour la partie demanderesse reçues au greffe le 17.12.2018.

Vu les conclusions de synthèse pour la partie intervenante reçues au greffe le 18.12.2018.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie défenderesse reçues au greffe le 17.04.2019.

Vu les dossiers de pièces des parties.

Vu les procès-verbaux d'audiences publiques.

A l'audience publique du 20.05.2019, le Tribunal a entendu les conseils des parties en leurs dires et explications - la tentative de conciliation n'ayant pas abouti -, a déclaré les débats clos, et mis la cause en délibéré.

Ce jour, vidant son délibéré, le Tribunal prononce son jugement

I. Compétence

La compétence du tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire.

II. Les demandes

1. La demande de Madame H.

Madame N. H. demande au tribunal :

- de dire les demandes recevables et fondées ;
- par conséquent, de condamner l'A. au paiement des montants suivants :

A titre principal,

- 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 à 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 ;
- De dire pour droit que les intérêts seront capitalisés dès qu'ils porteront sur une année entière ;
- De condamner l'A. à afficher le jugement à intervenir aux valves accessibles aux travailleurs au plus tard le 6ème jour qui suit le prononcé du jugement et, ce pendant un période de 6 mois, sous peine d'astreinte de 250 EUR / jour ;
- De condamner l'A. aux dépens de l'instance, liquidés à l'indemnité de procédure de 3.600,00 EUR ;
- Dire que ces dépens porteront intérêts au taux légal à dater du jugement à intervenir et jusqu'à complet paiement ;
- Dire les condamnations pécuniaires portables au cabinet du conseil de la concluyente.

2. La demande de la partie intervenante UNIA

UNIA demande au tribunal de:

- recevoir sa requête en intervention et la dire fondée ;
- constater la discrimination à rencontre de Madame N. H. ;
- condamner la défenderesse à payer la somme de 1.250 € à UNIA 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 comme de droit le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution,
- condamner la défenderesse aux dépens : indemnité de procédure : 480 €.

III. Position des parties

1. Position de Madame H.

- Premier moyen

En réponse au moyen sur l'exception d'irrecevabilité tiré de la prescription de son action, Madame H. répond que son conseil a adressé, par recommandé, le 8 mars 2017, une lettre de mise en demeure à l'A., conforme aux dispositions de l'article 2244 du Code civil.

Elle soutient que ce courrier a valablement interrompu le délai de prescription prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Partant que sa demande, introduite par requête du 22 décembre 2017 est recevable.

A titre subsidiaire, sur ce point, elle précise que la prescription n'est pas acquise pour les demandes fondées sur la commission d'une infraction. Ainsi, les demandes fondées sur la violation du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations (article 23) ainsi que le non-paiement des sommes dues en exécution du contrat de travail (article 62 du Code pénal social) sont recevables.

- Madame H. postule l'indemnisation du refus d'aménagements raisonnables sur base de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discriminations ainsi que sur l'article 15 de décret régional wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

A l'appui de ce moyen, elle évoque :

- qu'après avoir été autorisée à exercer dans le cadre d'un mi-temps médical (du 5 janvier au 1er juillet 2014), elle s'est vue refuser cette mesure, sans que la moindre raison ne soit annoncée, l'employeur se contentant de lui indiquer qu'il préférerait qu'elle revienne quand elle serait en mesure d'exercer à temps plein ;

- les aménagements sollicités, à savoir la mise en place d'horaires réduits et la limitation des missions hors entreprise, ne posaient aucune difficulté et devaient par conséquent être considérés raisonnables.

- Deuxième moyen

Madame H. soutient que son licenciement est discriminatoire car il a pour seul motif son handicap. En effet, selon elle, son licenciement est intervenu pour la seule raison que l'A. était dans l'impossibilité d'offrir un poste sédentaire à Madame H.. Ceci démontre, pour Madame H., que la rupture de son contrat de travail est fondé sur son état de santé et qu'il n'est pas justifié par (a réorganisation de l'A..

- Troisième moyen

Madame H. estime que son licenciement est abusif car il est intervenu sans égards.

- Quatrième moyen, cinquième, sixième et septième moyen

Il lui est dû une indemnité complémentaire de préavis car l'indemnité qui lui a été allouée (équivalente à 11 mois et 12 semaines de rémunération, soit 80.209,33 €) a été sous-évaluée. De même, il lui revient des sommes à titre de jours de congés non-indemnisés, une prime de fin d'année et des jours fériés post-contractuels.

2. Position de l'A.

- Premier moyen

Selon l'A. l'action de Madame H. est prescrite car, en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci, or, en l'espèce, Madame H. a été licenciée avec effet immédiat en date du 14 mars 2016. Le dernier jour utile pour introduire une action judiciaire était le 14 mars 2017, soit bien avant le dépôt de la requête introductive d'instance, le 22 décembre 2017.

L'A. estime au surplus que la mise en demeure qui lui a été adressée par le conseil de Madame H. ne respecte pas l'intégralité des conditions posées par la loi et, partant, qu'elle ne peut se voir conférer l'effet interruptif avancé.

- Deuxième moyen

L'A. considère que l'indemnité complémentaire de préavis réclamée par Madame H. n'est pas due au motif que Madame H. revendique la prise en considération dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité des éléments qui, sur pied de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, n'entrent pas dans la notion de rémunération annuelle brute.

- Troisième moyen

En ce qui concerne demande de Madame H. fondée sur le refus d'aménagements raisonnables, l'A. soutient que Madame H. n'est pas atteinte d'un handicap, critère protégé par la directive et la loi. Partant, elle n'avait pas l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de Madame H.. Elle poursuit en ajoutant qu'à supposer même que Madame H. était bien atteinte d'un handicap, quod non, l'aménagement sollicité n'était pas raisonnable.

- Quatrième moyen

L'A. affirme que le licenciement de Madame H. n'est pas discriminatoire. Elle relève que Madame H. invoque donc l'existence d'une faute distincte de celle du refus d'aménagements raisonnables, en l'occurrence une discrimination directe fondée sur un critère protégé, justifiant une seconde indemnisation. Cependant, l'A. constate que Madame H. n'apporte aucune preuve de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou même indirecte, au sens de l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 et 29 du Décret wallon du 6 novembre 2008, de sorte qu'il lui appartient de prouver la discrimination alléguée ou à tout le moins, d'en prouver les indices permettant de la présumer, ce qu'elle ne fait pas.

L'A. rappelant, par ailleurs, qu'elle a déjà démontré que le véritable motif du licenciement réside dans la disparition du poste d'experte-statisticienne et dans l'impossibilité objective de lui proposer un autre poste adapté.

En tout état de cause, l'A. avance que Madame H. ne peut cumuler le bénéfice de deux indemnités pour une situation identique.

- Cinquième moyen

Le licenciement de Madame H. n'est pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 pour l'A..

L'A. précise que, en sa qualité d'organisme d'intérêt public dépendant de la Région wallonne, elle 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. En conséquence, la CCT n°109 ne s'applique pas dans le cas d'espèce et donc que la demande de Madame H., fondée sur cette CCT n°109, est manifestement infondée.

- Sixième moyen

Le licenciement de Madame H. n'est pas abusif. Les éléments invoqués à l'appui de sa demande ne sont nullement établis et, pour le surplus, fermement contestés.

- Septième, huitième moyen et neuvième moyen

L'A. affirme qu'aucun jour de congé non-indemnisé n'est dû à Madame H., qu'elle a été remplie de ses droits en matière de prime de fin d'année et qu'elle n'a pas droit à un jour de congé férié postérieur au licenciement.

3. Position d'UNIA

La position d'UNIA peut être synthétisée comme suit :

- Madame H. est atteinte d'un handicap au sens des législations antidiscrimination, de la directive 2000/78 qu'elle met en œuvre et de la Convention des Nations-Unies sur les droits des personnes handicapées,
- l'employeur, en refusant la demande d'aménagements raisonnables puis en licenciant Madame H. sans mettre en œuvre des aménagements raisonnables tels ceux qui lui étaient proposés par le conseil de Madame H. et le médecin du travail, a procédé à une distinction directe fondée sur le handicap,
- cette distinction n'est pas justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ne poursuit pas un objectif légitime et ne correspond pas à des moyens appropriés et nécessaires. En particulier, l'absence de mesures alternatives, de recherche de poste adapté et le refus de faire bénéficier Madame H. d'un temps partiel médical par l'employeur plaide en sa défaveur, par conséquent, il y a lieu de retenir un refus d'aménagement raisonnable, ainsi que d'un licenciement discriminatoire, ouvrant, dans le chef de Madame H., le droit aux indemnités forfaitaires, et dans le chef de UNIA, le droit de solliciter des dommages et intérêts tels que prévus par la loi.
- Le travailleur victime de discrimination peut prétendre à l'indemnisation visée par l'article 18, § 2, 2°, de la loi du 10 mai 2007 et 19, §2, 2°, du décret du 6 novembre 2008, soit une indemnité forfaitaire pour le dommage matériel et équivalent à six mois de rémunération brute.
- Madame H. sollicite deux indemnités en réparation des deux discriminations distinctes dont elle a été victime. Ni la loi ni le décret ne posent le principe de l'unicité de l'indemnité légale due en réparation des faits de discrimination.
Le législateur n'a pas écarté le cumul des indemnités lors de transposition de la directive 2000/73.
Pour UNIA, ces législations envisagent plusieurs hypothèses d'actes générateurs de Discrimination, autonomes, et qui, dans la logique réparatrice voulue par le législateur, justifient l'octroi d'indemnités distinctes. Le cumul d'indemnité n'est dès lors pas prohibé par ces législations, mais au contraire conforme à leur ratio legis.
- UNIA est fondé à réclamer, sur pied des articles 1382 et suivants du Code civil, l'indemnisation du préjudice qu'il subit en raison des frais exposés dans le cadre de la gestion du dossier de discrimination de Madame H., les investissements consentis, les moyens matériels utilisés et les humains mobilisés pour assurer à la plaignante l'attention que mérite sa situation au regard des missions légales de UNIA.

IV. Faits

Madame H. est née le 31 juillet 1977.

Madame H. détient un diplôme de licenciée en psychologie avec un diplôme d'études complémentaires en statistiques.

Le 1er décembre 2003, Madame N. H. entre au service de l'A., comme experte statisticienne. Sa fonction implique essentiellement de collecter (notamment par voie d'enquête), 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. est en incapacité de travail totale jusqu'au 5 janvier 2014.

Le 5 janvier 2014, elle reprend le travail à mi-temps médical.

En juin 2014, l'A. lui demande de reprendre à temps plein vu les missions complémentaires qui lui sont attribuées.

Le 1er juillet 2014, elle cesse le mi-temps médical et reprend le travail à temps plein.

En mars 2015, Madame H. subit une nouvelle 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'A. comme les contrats de travail de l'ensemble des travailleurs de l'Agence.

Le 20 mai 2015, sur les recommandations de son médecin, elle demande à l'A. de pouvoir reprendre le travail à mi-temps et en limitant ses déplacements professionnels. Cette demande est refusée lors d'un entretien en juin 2015.

Le 5 novembre 2015, Madame H. est convoquée à un entretien avec sa hiérarchie. Au cours de cet entretien, elle insiste une fois de plus 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'A. 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. réitère sa demande de mi-temps médical, et insiste 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 notamment formulée sur base de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Le conseil de Madame H. précise que ce courrier vaut plainte au sens de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination :

L'employeur invite alors Madame H. à être examinée par le médecin du travail.

Le 26 février 2016, Madame H. est examinée par le médecin du travail. Cependant, celui-ci ne se prononce pas sur l'aptitude au travail de Madame H., au motif que, malgré sa demande à l'A., aucune description de la nouvelle fonction envisagée pour Madame H. ne lui a été envoyée.

Le 3 mars 2016, le médecin du travail rend 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. annonce à l'employeur une reprise du travail le 14 mars 2016 à mi-temps médical (via l'usage de ses jours de congé).

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

(...)

Comme vous le savez, l'A., filiale de l'A.E.I. a été créée par le décret wallon du 28 novembre 2013 sous la forme d'une société anonyme de droit public, et succède à l'A.

L'A.D.N a notamment pour mission de piloter et mettre en œuvre la stratégie pour le numérique définie par le Gouvernement wallon, laquelle a évolué sur base d'un rapport « Digital Wallonia. Proposition pour un Plan du Numérique » qui a été remis le 18 septembre 2015 au Ministre du Numérique.

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

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 défaire 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'IWEPS, 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 reçoit un signalement de Madame H., qui l'informe avoir été licenciée en violation des législations antidiscrimination.

Le 22 novembre 2016, UNIA interpelle l'A. :

(...)

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'A. répond à UNIA en reproduisant quasi telle quelle la lettre de licenciement adressée à Madame H..

Le 20 janvier 2017, UNIA interpelle dès lors à nouveau l'A. : (...)

Nous vous remercions pour votre courrier daté du 1er décembre 2016 adressé en réponse à notre précédente correspondance.

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'A. n'a semble-t-il pas répondu à ce second courrier d'UNIA.

Le 21 février 2017, UNIA adresse un rappel laissé sans réponse également.

Le 8 mars 2017, le conseil de Madame H. adresse une mise en demeure.

Le 26 avril 2017, UNIA adresse un nouveau courrier à l'A., et y indique que son analyse de la situation de Madame H. l'amène à conclure 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 propose la tenue d'une réunion afin de trouver une solution amiable.

L'A. répond le 2 mai 2017 qu'elle marque son accord pour la tenue d'une réunion.

Le 7 juin 2017, une réunion de conciliation se tient entre l'A. et UNIA mais celle-ci n'a pas abouti.

V. Discussion

1. Sur l'exception de la prescription

L'A. soulève l'exception de prescription concernant l'action de Madame H..

Cette demande de Madame H. est soumise au régime de prescription de l'action contractuelle, fixé par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, selon lequel les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci..

L'article 2244, §2 du Code civil prévoit que :

§2. Sans préjudice de l'article 1146, la mise en demeure envoyée 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, par envoi recommandé avec accusé de réception, au débiteur dont le domicile, le lieu de résidence ou le siège social est situé en Belgique

interrompt également 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. La prescription ne peut être interrompue qu'une seule fois par une telle mise en demeure, sans préjudice des autres modes d'interruption de la prescription.

(...)

L'interruption de la prescription intervient au moment de l'envoi de la mise en demeure par envoi recommandé avec accusé de réception. 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. En cas de résidence connue différente du domicile, 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 adresse une copie de son envoi recommandé à ladite résidence.

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.

En l'espèce, le courrier du 8 mars 2017 remplit les conditions de la mise en demeure visée à l'article 2244, §2, alinéa 4 du Code civil : il est envoyé à l'A., employeur de Madame H., il contient les coordonnées du débiteur, le délai dans lequel le débiteur peut s'acquitter de son obligation avant que des mesures supplémentaires de recouvrement puissent être prises et la mention relative au caractère interruptif de la prescription provoqué par l'envoi du courrier.

Concernant le point relatif à l'indication des coordonnées du débiteur (lire de l'A.), le tribunal observe que l'A. n'a pas contesté avoir reçu la mise en demeure du 8 mars 2017 envoyée par le conseil de Madame H.. En effet, l'accusé de réception du recommandé a été signé par un préposé de l'A. et le conseil de la l'A. y répond dès le 27 mars 2017.

Cette interruption de la prescription a d'ailleurs reçu effet utile, puisqu'elle a permis une rencontre entre l'Agence et UNIA dans le courant du mois de juin 2017, visant à trouver une solution extrajudiciaire au litige.

La mise en demeure a donc bien atteint son destinataire, qui était ainsi parfaitement informé des demandes de Madame H..

Vu ces éléments, il n'est pas utile de se pencher sur l'argumentation qui repose sur le délai de la prescription de l'action civile née d'une infraction.

L'exception soulevée par l'A. doit être écartée.

2. Sur la discrimination fondée sur le handicap et le refus d'aménagements raisonnables

2.1 En droit

2.1.1. La notion de discrimination

En Belgique, la loi interdit la discrimination fondée sur le handicap (article 3 de la loi du 10 mai 2007 et article 3, 3° du décret du 6 novembre 2008)¹.

Aux termes de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 et 15 du décret du 6 novembre 2008 :

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

1° la discrimination directe ;

2° la discrimination indirecte ;

3 l'injonction de discriminer ;

4° le harcèlement ;

5° le harcèlement sexuel ;

6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Au sens l'article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 et 4, 7° du décret du 6 novembre 2008, la discrimination directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, notamment un handicap, 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 8, §1er de la loi du 10 mai 2007 et l'article 8 du décret du 6 novembre 2008 permettent de déroger à cette interdiction, en matière d'emploi, lorsque des exigences professionnelles essentielles et déterminantes peuvent justifier une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap.

Ni la loi du 10 mai 2007, ni le décret du 6 novembre 2008, ni les travaux parlementaires ne définissent la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Cependant, l'article 8 de la loi précise qu'il n'y a pas discrimination lorsqu' une caractéristique déterminée, liée (...) au handicap (...) est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées.

Cette exigence doit reposer sur un objectif légitime et être proportionnelle à celui-ci.

L'exigence professionnelle essentielle et déterminante est soumise au contrôle du juge, qui détermine si la caractéristique correspond au prescrit légal.

1

2.1.2. La notion de handicap

La notion de handicap n'est pas définie dans les législations antidiscrimination belges, mais renvoie directement à la définition construite par une jurisprudence importante de la Cour de Justice de l'union européenne.

¹ Loi du 30 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

La Cour de Justice, dans des arrêts récents, définit le handicap comme étant une limitation de la capacité résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ².

La définition vise une approche sociale plutôt que médicale du handicap, ce qui favorise notamment l'inclusion des personnes handicapées sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. L'accent est mis l'adaptation de l'environnement matériel et social à la personne en situation de handicap³.

Les causes du handicap sont indifférentes à son existence. Le handicap doit donc être évalué par rapport à ses conséquences sur la participation professionnelle plutôt que sur son origine ⁴.

De plus, ces éléments de définition consacrent une notion objective de handicap, qui s'évalue en fonction des circonstances en l'espèce.

Le juge n'est pas tenu par la description qui en faite par les parties en cause, il peut s'inspirer d'un faisceau d'indices.

Une limitation de longue durée à la participation pleine et effective à la vie professionnelle suffit pour que soit reconnu le handicap ⁵. Il importe peu que les limitations de la capacité soient constantes pour être durables ; ainsi, l'existence du handicap s'apprécie même dans un cas de maladie chronique ⁶. Il peut même s'agir d'une simple gêne, un état de santé réversible peut être considéré comme un handicap ⁷.

2.1.3. La notion d'aménagements raisonnables

La notion d'aménagements raisonnables est définie par l'article 4,12° de la loi du 10 mai 2007 et l'article 4,13°, du décret. Il s'agit des :

(...) mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret (cette loi) est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées.

L'aménagement raisonnable ne constitue en aucun cas un avantage.

Il s'agit d'un moyen de lutter contre une forme spécifique de discrimination consistant, en définitive, à ne rien faire, dans la mesure où l'inaction ou le refus d'aménagement raisonnable provoque, dans la pratique, un obstacle pour les personnes en situation de handicap.

L'aménagement raisonnable doit répondre aux besoins particuliers de la personne et être évalué de façon individuelle : il ne s'agit pas de proposer des mesures générales qui conviennent à toutes les personnes mais bien d'envisager des mesures spécifiques pour la personne qui en fait la demande.

Ces aménagements raisonnables doivent être mis en place effectivement et de bonne foi par l'employeur.

² arrêts M. du 9 mars 2017, C-406/15, et C. du 18 janvier 2018, C-270/16.

³ l'article 1er de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006 ratifiée par la Belgique le 2 juillet 2009

⁴ arrêt J. R. du 11 avril 2013, C-335/11

⁵ idem

⁶ idem

⁷ arrêt D. du 1er décembre 2016, C-395/15.

L'obligation d'aménagement raisonnable suppose l'existence d'une demande d'aménagement raisonnable, adressée à l'employeur. Une fois que cette demande lui a été transmise, l'employeur est tenu de mettre en œuvre des aménagements raisonnables, ou de prouver les motifs à l'appui desquels il refuse cette demande.

Il n'est pas requis du travailleur en situation de handicap que la demande d'aménagement raisonnable soit formulée explicitement. Elle peut parfaitement être implicite et découler de documents transmis par le travailleur à son employeur⁸.

La charge de la preuve d'une demande d'aménagement raisonnable peut être remplie, à titre d'exemple, par la transmission de l'avis médical du médecin traitant ou du médecin du travail, ou d'un certificat médical d'un médecin spécialiste excluant, par exemple, des travaux lourds.

C'est au travailleur, dans sa demande d'aménagement raisonnable, d'établir la pertinence ou l'efficacité de l'aménagement raisonnable proposé compte tenu de la nature du handicap ou des difficultés de santé. Cette exigence est remplie lorsque le travailleur se réfère à l'avis d'un médecin ou aux recommandations de la médecine du travail.

Ce n'est qu'ensuite qu'il incombe à l'employeur de contester ces éléments ou de démontrer la charge disproportionnée de l'aménagement proposé.

L'employeur ne peut refuser une demande d'aménagement raisonnable sans motif admissible au regard des législations antidiscrimination.

Selon ces législations, pour être justifiée, une mesure doit donc poursuivre un objectif légitime, et les moyens mis en œuvre pour le réaliser doivent être appropriés et ne pas excéder ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi.

2.2. En l'espèce

Madame H. souffre d'endométriose. Ceci est admis par l'A..

L'endométriose est une maladie, encore mal connue, dont le diagnostic peut être difficile à poser (en moyenne sept à dix ans).

Cette maladie est évolutive et chronique ; elle se développe de manière différente : fatigue chronique, très fortes douleurs, risques d'infertilité, troubles intestinaux, difficultés à marcher, vomissements, malaises, la maladie peut aussi s'étendre à différentes parties du corps (reins, tube digestif, os, poumons,...), elle peut provoquer des complications (péritonite, hernie, éventration,...).

La maladie peut prendre une forme très handicapante.

Tel est le cas pour Madame H..

Cela résulte, notamment :

- du protocole établi le 28 octobre 2013 par le docteur C. B. qui a suivi Madame H. pour des complications générales et digestives,
- du dossier médical déposé par Madame H. contenant, notamment, de nombreuses attestations relatives à des rendez-vous réguliers à la clinique de la douleurs,

⁸ C.T. Bruxelles, 23 octobre 2017, R.G. 2015/AB/934, T.

- du rapport médical du 21 mars 2014, du médecin-conseil, le docteur Ph. D.,
- de la description qu'elle a établie dans son mail du 3 août 2015,
- et de la reconnaissance de handicap attestée par le SPF du 4 juin 2015 et du 4 avril 2016 (66% de réduction de capacité de gain).

Cette maladie a des conséquences directes sur la vie professionnelle Madame H. à différents niveaux.

Les difficultés à tenir son poste s'accompagnent souvent d'arrêts de travail réguliers, parfois longs, ou de temps partiels pour gérer les douleurs, les examens médicaux ou les opérations.

L'état de santé de Madame H. rencontre l'ensemble des critères développés par les législations applicables, nationales et internationales, la jurisprudence européenne et belge, et, partant démontre l'existence d'un handicap dans le chef de Madame H..

Ce handicap est durable. En outre, la nature chronique des phases aiguës de la maladie de Madame H. suffit à démontrer l'existence du handicap, dès lors que comme expliqué précédemment, la Cour de Justice a déjà considéré des douleurs chroniques conduisant aux absences d'un requérant comme un handicap.

Comme d'autres maladies de longue durée, l'endométriose est une source indéniable de précarité professionnelle et a des conséquences sur l'évolution des carrières. Madame H. n'échappe pas à ces conséquences.

Le handicap de Madame H. a bien joué un rôle déterminant dans son licenciement, qui constitue dès lors une distinction directe au sens des législations antidiscrimination.

En effet, la lettre de congé décrit abondamment la nouvelle fonction d'expert mobile qui a été proposée à Madame H., s'attachant également à en décrire la genèse. L'A. justifie sa décision de rompre sa relation de travail avec Madame H. en précisant notamment que cette fonction n'est donc pas sédentaire, que dans le cadre de cette fonction (...) que vous avez refusée en raison des nombreux déplacements que cela implique..., et enfin un poste sédentaire dans le régime à temps partiel ou de mi-temps médical devait être envisagé. Pour les raisons expliquées ci-dessus, un tel poste n'existe plus au sein de l'agence.

Ce faisant, l'A. fait expressément référence aux recommandations du médecin du travail ainsi qu'au handicap de Madame H..

Sur la base de son handicap, Madame H. a donc été traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable et cette distinction de traitement n'est pas justifiée par l'A. par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Cette distinction constitue une discrimination.

En l'espèce, il existe une relation évidente entre le licenciement discriminatoire fondé sur le handicap et le refus d'aménagement raisonnable opposé par l'A.. Ainsi, le refus de l'A. de mettre en place des aménagements raisonnables, son insistance pour que la fonction soit prestée à temps plein et sans poste sédentaire, ne justifient pas légalement la décision de licenciement.

En outre, elle n'avance aucune justification pour établir que le licenciement était fondé sur des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, ni n'apporte la preuve que la réorganisation du travail au sein de l'A. était inenvisageable ou aurait conduit à une charge déraisonnable compte tenu des moyens considérables que l'Agence a à sa disposition.

Ainsi, il n'est pas établi qu'aucun poste sédentaire n'existait dans l'Agence, seule la fonction nouvellement définie d'expert mobile apparaît être concernée par cette exigence de déplacement fréquent.

De même, il n'est pas établi par l'A. qu'une réorganisation du travail n'aurait pas pu conduire à un profil correspondant aux exigences médicales décrites par le rapport du conseiller en prévention-médecin du travail.

Par ailleurs, il est important de souligner le refus de travail à mi-temps, pourtant recommandé par le médecin du travail, sous prétexte que personne d'autre dans l'Agence n'avait un temps partiel, à l'exception d'un travailleur proche de l'âge de la pension. Cet argument est particulièrement spécieux et contredit directement le raisonnement en matière d'aménagements raisonnables.

L'A. n'a pas répondu aux courriers circonstanciés des 20 janvier et 21 février 2017 de UNIA, qui sollicitaient des précisions et justifications.

En tout état de cause, l'A. ne démontre pas que la fonction de Madame H. n'aurait pas pu être aménagée conformément aux recommandations médicales.

En outre, elle n'a pas examiné d'autres alternatives plus proportionnées, telle la possibilité d'affecter Madame H. à une autre fonction à mi-temps, ou de répartir le travail au sein de la cellule d'experts de manière à limiter les déplacements de cette dernière.

En l'espèce, des demandes d'aménagements raisonnables ont clairement été formulées par Madame H. et son conseil, sous la forme d'un aménagement du poste de travail et du rythme de travail.

Les deux mesures suggérées par Madame H. ainsi que par le médecin du travail, peuvent parfaitement constituer un aménagement raisonnable.

Il appartenait par conséquent à l'employeur de les mettre en œuvre indépendamment de la fonction qu'il souhaitait attribuer à Madame H.. Ainsi, il lui était possible d'aménager le poste d'expert, ce qu'il a immédiatement exclu, ou de proposer une autre fonction qui répondait aux recommandations de la médecine du travail.

Par ailleurs, l'A. n'établit pas que les aménagements raisonnables sollicités par Madame H. lui auraient imposé une charge disproportionnée qui ne pouvait être compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées.

En l'espèce, il revenait par conséquent à l'employeur de mettre en place ces aménagements raisonnables ou de justifier de leur impossibilité. La circonstance selon laquelle Madame H. souhaitait - ou non - reprendre son ancienne fonction ou une fonction apparentée est sans pertinence sur les obligations de l'employeur à cet égard.

Or, l'A. a persisté à proposer à Madame H. une fonction, celle d'experte selon son organigramme nouvellement défini, qui ne correspondait pas aux recommandations du médecin du travail.

En refusant les aménagements raisonnables sollicités par Madame H., l'A. s'est donc rendue responsable d'une violation des législations antidiscrimination, ouvrant le droit à Madame H. de solliciter l'indemnité forfaitaire prévue.

La discrimination et le refus d'aménagements raisonnables seront adéquatement réparés par le paiement de l'indemnité forfaitaire prévue par l'article 18 de la loi du 10 mai 2017.

Le tribunal considère que le préjudice découlant du licenciement fondé sur le handicap et sur le refus d'aménagements raisonnables se confondent. Il n'y a pas deux préjudices distincts du fait de ces deux violations aux lois antidiscrimination.

Il y a lieu de la condamner à l'indemnisation prévue par l'article 18 de la loi, soit une indemnité de 38.714,47 EUR. correspondant à 6 mois de rémunération.

Le tribunal relève que ce montant n'est pas contesté par l'A..

2.3. les dommages et intérêts réclamés par UNIA

UNIA est fondé à réclamer, sur pied des articles 1382 et suivants du Code civil, l'indemnisation du préjudice qu'il subit en raison des frais exposés dans le cadre de la gestion du dossier de discrimination de Madame H., les investissements consentis, les moyens matériels utilisés et les humains mobilisés pour assurer à la plaignante l'attention que mérite sa situation au regard des missions légales de UNIA.

La circonstance que UNIA remplit sa mission légale n'affecte pas son droit à indemnisation.

Il est de jurisprudence unanime qu'une personne morale, une ASBL, une fondation, une institution publique sont fondés à solliciter devant les tribunaux, sur la base du droit commun de la responsabilité civile, la réparation de son dommage, à la fois moral (l'atteinte portée par un tiers à son objet social) et matériel (les moyens mobilisés dans un dossier spécifique ne peuvent être investis dans d'autres tâches).

Une évaluation ex aequo et bono de 1.250 € paraît très raisonnable, afin d'assurer la dimension symbolique de l'atteinte portée aux principes fondamentaux de notre Etat de droit que sont les principes d'égalité et de non-discrimination.

l'A. ne conteste pas le quantum, déjà validé par la jurisprudence.

3. Sur l'indemnité du chef de licenciement abusif

A ce titre, Madame H. avance que l'employeur a cruellement manqué d'égards vis-à-vis d'elle en refusant la mise en place d'un mi-temps médical, en exerçant une pression en vue qu'elle accepte soit une fonction nouvelle incompatible avec son état de santé déficient, soit une démission de son poste, en l'écartant des réunions sur l'avenir de l'entreprise,...

Madame H. estime, que dans ces circonstances, force est de constater que l'employeur a gravement manqué à ses obligations, et causé un préjudice moral conséquent, lequel peut être évalué, ex aequo et bono, à la somme de 10.000 EUR.

La base légale d'une réclamation d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé repose sur l'article 1382 du Code civil ou sur ceux de l'article 1134 du Code civil.

Il en résulte que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, Madame H. ne rencontre pas les conditions d'application de la théorie de l'abus du droit de licencier. Elle doit donc être déboutée de ce chef de demande.

4. Sur l'indemnité complémentaire de préavis

Concernant ce poste, les explications fournies par l'A. sont plausibles et valables de telle sorte qu'il reste dû à Madame H., à titre d'indemnité compensatoire de préavis, une somme de 345,60 EUR bruts. En revanche, la justification avancée par l'A. pour éviter son paiement ne tient pas. Celle-ci doit donc être condamnée à son paiement au profit de Madame H. .

5. Sur le paiement des jours de congés non indemnisés

Madame H. considère qu'au moment de son licenciement, elle avait accumulé 35 jours de congé non pris et que seuls 15 jours lui ont été payés. Elle réclame en conséquence le paiement afférent au solde de 20 jours, soit 4.766,00 EUR.

Il résulte des pièces du dossier de Madame H. qu'elle avait droit pour l'année 2015 à 35 jours de congé. Les pièces sur lesquelles elle se base pour l'établir émanent de l'employeur lui-même.

L'A. ne parvient pas ébranler les arguments de Madame H. sur ce point.

En conséquence, il reste dû à Madame H. la somme de 4.766,00 € à ce titre et l'A. doit être condamné à lui payer cette somme.

6. Sur le paiement de la prime de fin d'année

L'A. reconnaît être redevable de la somme de 2,43 EUR bruts à titre de prime de fin d'année 2015. Il y a donc lieu de la condamner au paiement de cette somme.

Dans le dispositif de ses conclusions, Madame H. demande, toutefois, que l'A. soit condamnée à cette somme à titre provisionnel.

L'A., sur base d'un calcul correct, estime justement le solde dû à titre de prime de fin d'année à la somme de 2,43 EUR bruts. Toutefois, elle soutient que cette somme a déjà été payée à Madame H. car elle a été absorbée dans le trop-perçu à titre de prime exceptionnelle. L'A. ne justifie pas ce dernier élément à suffisance.

L'A. doit donc être condamnée, à titre définitif, au paiement de la somme de 2,43 € bruts à titre de prime de fin d'année.

7. Sur le paiement des congés postérieurs au licenciement

Il ressort du décompte de sortie que le jour férié du 28 mars (lundi de Pâques) n'a pas été payé.

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

Un montant de 238,30 EUR est dû à ce titre.

Les argument développés par l'A. pour contester le paiement ne convainquent pas.

Il y a en conséquence lieu de la condamner au paiement de cette somme.

8. Sur l'affichage du jugement aux valves accessibles aux travailleurs

Dans le dispositif de ses conclusions Madame H. demande à ce que l'A. soit condamnée à afficher le jugement à intervenir aux valves accessibles aux travailleurs au plus tard le 6ème jour qui suit le prononcé du jugement et, ce pendant un période de 6 mois, sous peine d'astreinte de 250 EUR / jour.

Cette demande n'est pas motivée par Madame H..

Il n'y sera, en conséquence, pas fait droit.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

DIT la demande de Madame H. N. recevable et partiellement fondée.

DIT la demande de la partie intervenante UNIA recevable et fondée.

CONDAMNE l'A. SA de droit public à payer à Madame H. N. les sommes suivantes :

- 38.714,47 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 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016 ;
- 4.766,00 € à titre de congés non pris, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016 ;
- 2,43 € bruts à titre de solde de prime de fin d'année, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016;
- 238,80 € à titre de jours fériés post-contractuels, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016 ;

DIT pour droit que les intérêts seront capitalisés dès qu'ils porteront sur une année entière.

CONDAMNE l'A. SA de droit public à payer au CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS la somme de 1.250 € à titre de dommage et intérêts, à majorer des intérêts légaux à partir du 14 mars 2016.

DIT comme de droit le présent jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

CONDAMNE l'A. SA de droit public aux dépens liquidés par Madame H. N. à la somme, non contestée par l'A., de 3.600,00 € à titre d'indemnité de procédure.

CONDAMNE l'A. SA de droit public aux dépens liquidés par CENTRE INTERFEDERAL POUR L'EGALITE DES CHANCES ET LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS à la somme, non contestée par l'A., de 480,00 € à titre d'indemnité de procédure.

CONDAMNE d'office l'A. SA de droit public au paiement de la somme de 20 € (contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

AINSI jugé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail de Liège, division Namur,
composée de Madame B. C., Juge,
Monsieur H. J.-M., Juge social représentant les employeurs,
Monsieur E. M., Juge social représentant les employés, assistés de
Monsieur G. B. , Greffier

ET le présent jugement a été prononcé le 24 Septembre 2019, à l'audience publique de la 2ème Chambre du Tribunal du Travail de LIEGE - division de NAMUR, où siégeaient Madame C. B., Juge, assistée de Monsieur B. G., greffier