

TRIBUNAL DU HAINAUT DE 10 DECEMBRE 2018

EN CAUSE DE :

Madame X
Domiciliée X
X

Partie demanderesse,

comparaissant par son conseil Maître X avocat à X, X,

CONTRE :

X
X,

Partie défenderesse,

comparaissant par son conseil Maître X, avocat loco Maître X et Maître X, avocats à X.

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend le jugement suivant :

I. Procédure

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu le dossier de la procédure, et notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance reçue au greffe le 3 juillet 2017;
- les convocations adressées aux parties conformément à l'article 1034 sexies du code judiciaire pour l'audience du 9 octobre 2017;
- l'ordonnance du 9 octobre 2017 prise en application de l'article 747§1 du code judiciaire et fixant l'audience de plaidoiries au 12 novembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèses de la partie demanderesse reçues au greffe de la juridiction le 10 juillet 2018 ;
- les conclusions de synthèses de la partie défenderesse reçues au greffe le 11 septembre 2018 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

Entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 12 novembre 2018.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

II Objet de la demande

La demande, telle que reprise dans les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame X, tend à obtenir la condamnation de la X à lui payer :

- la somme provisionnelle de 13.311,16€ à titre d'indemnité prévue par l'article 18,§2, 2° de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater du 25 octobre 2016 ;
- les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.320 € à titre d'indemnité de procédure.

La partie demanderesse sollicite également l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tous recours et sans caution, ni cantonnement

A titre subsidiaire, Madame X sollicite que la production du dossier médical de Madame X détenu par le X et par le X de CHARLEROI soit ordonnée.

III. Les faits

I. -

Le 15 août 2015, Madame X a passé un examen d'évaluation de santé préalable en vue d'être recrutée en tant qu'accompagnateur de train au sein de la X.

Au terme de cet examen, le conseiller en prévention-médecin du travail du X l'a déclarée inapte définitivement au poste de travail proposé (à savoir accompagnateur de train).

Madame X a introduit un recours contre cette décision devant la Commission d'appel. Au terme d'un nouvel examen médical (du 8 octobre 2015), le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé, le 15 octobre 2015, qu'elle avait les aptitudes suffisantes pour le poste d'accompagnateur de train.

Suite à cette décision, Madame X a été recrutée par la X le 16 novembre 2015 en vue d'exercer les fonctions d'accompagnateur de train (stage).

2.-

Dans le cadre de ce recrutement, Madame X était soumise à un stage d'une durée de 12 mois.

Conformément aux dispositions statutaires applicables au sein de la X,

« (...). Le stage ou l'essai est une période pendant laquelle l'agent doit démontrer qu'il a les compétences requises pour exercer les fonctions qui lui sont (seront) confiées. (...)»

Les dispositions statutaires applicables prévoient, par ailleurs, qu'il est mis fin au stage de l'agent, même avant son terme, en raison soit de son inaptitude professionnelle (« inaptitude notoire, défaut de zèle, rapport défavorable du stage, échec à l'épreuve ou à l'interrogation préalable à la régularisation ») soit de son inaptitude physique définitive « le rendant incapable d'exercer les fonctions afférentes à son grade ». Cette inaptitude professionnelle ou physique définitive de l'agent en stage entraîne son licenciement dans les conditions prévues au statut et règlements applicables au sein de la X.

3. -

Le 6 juillet 2016 (c'est-à-dire durant sa période de stage), Madame X est tombée en incapacité de travail.

Suite à cela, Madame X a été déclarée en incapacité:

- aux fonctions normales, totale, temporaire durant les périodes suivantes :
 - o du 11 juillet 2016 au 5 août 2016;
 - o du 6 août 2016 au 31 août 2016;
 - o du 1er septembre 2016 au 16 septembre 2016 ;
- aux fonctions normales, partielle, temporaire durant la période du 17 septembre 2016 au 26 septembre 2016.

Dans le cadre des évaluations de santé réalisées, le médecin du travail (faisant partie du X) mentionnait, s'agissant des trois premières périodes d'incapacité, comme condition d'utilisation « hors sécurité - hors réseau - interdiction de longues stations debout - travail administratif sédentaire ». S'agissant de la dernière période, les conditions d'utilisation préconisées étaient les suivantes « service d'accompagnement d'un collègue - pas chef de train ».

4. -

Suite à un examen médical du 4 octobre 2016 et compte tenu du dossier médical de Madame X, le médecin du travail du X de Charleroi a pris la décision suivante :

« En application du Règlement général sur les incapacités de travail pour motif de santé (RGPS fascicule 570) ainsi que sur base de votre dossier médical et suite à l'examen que vous avez subi le 04/10/2016, nous vous informons qu'à partir du 03/10/2016, pour les motifs médicaux sousmentionnés,

Vous êtes définitivement inapte à assurer les fonctions statutaires pour lesquelles vous avez été recrutée.

Votre capacité de gain n'est pas réduite à un taux égal ou inférieur au tiers au sens de la loi AMI.

Motivation médicale :

Troubles anxio-dépressifs chroniques attestés par le Médecin traitant. Séquelles fort douloureuse d'une fracture dorso lombaire (L1) traitée par ostéosynthèse avec comme conséquence une cyphose focale, un désordre global sagittal et une rétractation des ischio jambiers (attesté par le Professeur : X). Le contexte algique empêche l'agent d'assumer la moindre activité physique.

Particularité :

Conditions d'utilisation (en attendant le licenciement) :

Hors sécurité - hors réseau - interdiction de longues stations debout - travail administratif sédentaire strict.

Vous serez informée en temps opportun de votre situation administrative.

Suivant la procédure décrite au verso, il vous est loisible d'appeler de cette décision (fascicule 570 §§6, 7, 8, 9 et 10).

(...). »

Le courrier envoyé à Madame X mentionnait la procédure applicable si Madame X entendait contester la décision prise le 4 octobre 2016. Elle n'a toutefois pas contesté la décision en question.

5.-

Le 25 octobre 2015, compte tenu des statuts applicables et du fait que Madame X n'avait pas contesté la décision d'inaptitude définitive à exercer ses fonctions, la X a mis un terme au stage de Madame X dans les termes suivants :

« Madame,

Nous sommes au regret de vous informer que nous nous voyons dans l'obligation de renoncer à vos services en qualité d'accompagnateur de train en stage à la date du 31 octobre 2016 à l'issue de votre prestation.

Cette mesure fait suite à la décision médicale du 3 octobre 2016 du Centre Régional de Médecine de l'Administration Charleroi vous déclarant définitivement inapte aux fonctions pour lesquelles vous avez été recrutée et ce, en application des dispositions du fascicule 201 titre I, partie IV, Chapitre VII, lettre F et du Statut du personnel, Chapitre XV, Cessation des fonctions, articles à 4.

Conformément aux dispositions du Statut du personnel (chapitre XV - article 7), vous serez licenciée sans attendre l'expiration du délai de préavis statutaire d'un mois et le traitement global, majoré de l'allocation de foyer ou de résidence, afférent à ce délai de préavis vous sera intégralement versé

Selon le prescrit de l'article 19, al. 2 des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, nous vous informons qu'un recours peut être introduit devant le Conseil d'Etat contre les actes administratifs et les décisions à portée individuelle, dans les 60 jours de leur notification, par requête introduite par voie recommandée et ce conformément aux lois précitées et leurs arrêtés d'exécution.

(...) ».

Madame X n'a introduit aucun recours contre cette décision devant le Conseil d'Etat.

6.-

Par courrier du 31 janvier 2017, par l'intermédiaire de son conseil, Madame X a contesté la décision prise par la X et a sollicité d'être réintégrée au sein des services X dans une fonction compatible avec son état de santé et d'être indemnisée pour le préjudice subi du fait de la perte de rémunération depuis le 1er décembre 2016 en précisant notamment que :

« (...)

3. Il a ensuite été constaté le 4 octobre 2016 que ma cliente était définitivement inapte à exercer la fonction de recrutement (accompagnatrice de train), les mêmes recommandations que celles évoquées ci-avant étant formulées dans l'attente d'un licenciement.

Par décision du 25 octobre 2016, il a été mis fin à la relation de travail à la date du 31 octobre 2016 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sur base de l'article 7 du Chapitre XV du Statut du personnel.

4. Force est de constater que la décision de mettre fin à la relation de travail contrevient aux dispositions de la loi du 10 mai 2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination. En effet, parmi les critères protégés par cette loi figurent l'état de santé et le handicap.

(...)

L'état de santé de ma cliente impose en l'espèce de constater l'existence d'un handicap.

En effet, les pathologies lombaires - reconnues en tant que telles - ont incontestablement eu - et ont - pour effet de limiter sa participation à la vie professionnelle et entraver l'accomplissement du travail.

5. Il vous appartenait, par conséquent, de prévoir des aménagements raisonnables conformément à la loi du 10 mai 2007.

(...)

De tels aménagements n'ont pas été envisagés en l'espèce, les recommandations émises lors de la décision médicale du 5 août 2016 n'étant pas suivies, en ce qu'il imposait d'affecter ma cliente à un travail sédentaire de type administratif.

La décision de mettre fin à la relation de travail viole manifestement les dispositions de la loi du 10 mai 2007, à défaut d'avoir prévu des aménagements raisonnables au profit de ma cliente, compte tenu de son état de santé, constitutif de handicap.

La rupture est en effet directement fondée sur l'état de santé et le handicap, sans avoir respecté l'obligation précitée de prévoir des aménagements raisonnables.

6. Compte tenu de ce qui précède, ma cliente sollicite d'être réintégrée au sein des services de X dans une fonction compatible avec son état de santé, outre d'être indemnisée pour le préjudice subi du fait de la perte de rémunération depuis le 1er décembre 2016.

Je vous invite dès lors à me faire part d'une proposition en ce sens dans le trente jours de la présente.

A défaut, ma cliente sollicitera le paiement d'une indemnité de protection correspondant à la rémunération de 6 mois, en application de l'article 18, 2, 2° de la loi du 10 mai 2007.

(...). »

7.-

Par courrier du 16 mars 2017, la X a répondu au conseil de Madame X dans les termes suivants :

« (...)

Lors d'un premier examen médical de recrutement datant du 14/08/2015, le X a tout d'abord déclaré Mme X inapte pour la fonction d'accompagnateur de train.

Suite à un appel devant la Commission d'appel, elle a été déclarée apte en date du 15/10/2015. Suite à cette nouvelle décision, elle a été recrutée en date du 16/11/2015.

Elle a ensuite à quatre reprises été déclarée inapte temporairement à ses fonctions (avec condition d'utilisation : hors sécurité - hors réseau - interdiction de station de longues stations debout - travail sédentaire administratif) par le X de Charleroi : du 11/07/2016 au 05/08/2016 inclus, du 06/08/2016 au 31/08/2016 inclus, du 01/09/2016 au 16/09/2016 inclus et du 17/09/2016 au 26/09/2016 inclus.

Durant ces périodes, elle a été absente pour maladie du 06/07 au 17/07/2016, du 08/08 au 12/08/2016, du 16/08 au 30/08/2016, du 01/09 au 02/09/2016, du 05/09 au 18/09/2016, du 20/09 au 30/09/2016 et du 01/10 au 02/10/2016.

En ce qui concerne les périodes au cours desquelles elle était en service, elle a été occupées à des tâches administratives, conformément aux recommandations du médecin du X.

Elle a été déclarée définitivement inapte à ses fonctions à dater du 03/10/2016. Elle a été licenciée à la date du 31/10/2016, suite à cette déclaration d'inaptitude, conformément à la réglementation. Le x, fascicule 501, Titre 1, Partie TV, Chapitre VII, point F prévoit qu'il peut être mis fin au stage de l'agent,

même avant son terme, notamment en raison de son inaptitude physique définitive, le rendant incapable d'exercer les fonctions afférentes à son grade.

L'inaptitude physique définitive de l'agent en stage entraîne son licenciement dans les conditions prévues au Statut et règlements relatifs à la « cessation de fonctions ».

Le statut du personnel, Chapitre XV, article 1 prévoit un délai de préavis d'un mois. Conformément à l'article 7 du même chapitre, un agent peut être licencié sans attendre l'expiration du délai de préavis d'un mois. Une indemnité compensatoire de préavis d'un mois a été versée à votre cliente.

(...) ».

8.-

D'autres courriers se sont échangés entre parties (concernant la communication de la réglementation à laquelle la X se référait dans son courrier).

Aucun accord n'ayant pu être trouvé entre parties, Madame X a décidé d'introduire la présente procédure.

IV. Recevabilité

Introduite dans les forme et délai légaux, la demande est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1 Quant à l'indemnité visée à l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

1.1 Principes

1. -

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

Cette loi s'applique (à l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions) à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne notamment les relations de travail¹.

Les relations de travail sont définies comme étant :

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

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;

¹ Article 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2^o, de la Constitution².»

2.

La loi du 10 mai 2007 précitée interdit, dans les matières relevant de son champ d'application (dont les relations de travail) toute discrimination directe ou indirecte sur la base d'un critère protégé, dont notamment le handicap.

Le handicap n'est pas défini par la loi du 10 mai 2007 ni par la directive européenne 2000/78.

Cette notion peut toutefois être interprétée à la lumière de la définition donnée de la personne handicapée par la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ratifiée par la Belgique et par l'Union Européenne).

Ainsi, la notion de handicap doit être entendue comme visant « une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs³ ».

A cet égard, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017,

«le handicap suppose, selon cette définition, l'existence d'un obstacle à la pleine participation de la personne à la vie professionnelle. Il n'est pas requis que la personne se trouve complètement exclue de la vie professionnelle ; une gêne à l'exercice d'une activité professionnelle, qui fait obstacle à la pleine et égale participation de la personne, suffit (CJUE, 18 décembre 2014, K., aff. C-354/13, §54).

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

La limitation dont il est question doit présenter un caractère durable, à examiner à la date à laquelle l'acte prétendument discriminatoire est posé. Le caractère durable doit être apprécié concrètement eu égard à l'existence, ou non, d'une perspective de rétablissement à court terme (CJUE, 1er décembre 2016, D., off. C.-395/15, §§ 53 et 56)⁴ ».

Ainsi, ont notamment été considérés comme répondant à la définition de handicap :

- une atteinte physique aux membres supérieurs entravant, pour une longue durée la capacité d'un travailleur à exercer sa fonction de réassortisseur sans la rendre impossible⁵ ;

² Article 4,1^o de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

³ CJUE, 18 janv. 2018, affaire C-270/16, Carlos Enrique Rut Conejero c. Ferroservicios Auxiliares Sa - Ministerio Fiscal, §28 ; voyez également CJUE, 1er déc. 2016, affaire C-395/15, M. Daouidi c. Bootes Plus SL, §§ 42-45 ; CJUE, 18 déc. 2014, affaire C-354/13, FOA c. Kommunernes Landsforening (KL) ; CJUE, 18 mars 2014, affaire C-363/12, 2. c. A Government department, The board of management of a community school ; CJUE, 11 avril 2013, affaire C-335/11, HK Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening, CJUE 4 juillet 2013, affaire C-312/11, Commission européenne c. République italienne ; CJUE, 17 juil. 2008, affaire C-303/06, S. Coleman c. Attridge Law - Steve Law ; CJUE, 11 juil. 2006, affaire C-13/05, Chacon Navas c. Eurest Colectividades SA

⁴ C. trav. Bruxelles, 23 oct 2017, J.T.T.. 2018, p. 92

⁵ C. Trav. Bruxelles, 9 janv. 2013, librement consultable sur www.unia.be

- des problèmes de dos empêchant le travailleur de réaliser ses tâches de traduction et d'interprétation à son poste habituel de travail⁶.

3. -

En vertu de l'article 8 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dans le domaine des relations de travail, une distinction directe⁷ fondée sur le handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Le paragraphe 2 de cette disposition ajoute qu'il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque ;

- une caractéristique déterminée liée (notamment) à un handicap est « essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées » ; et
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

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

A cet égard, comme le précise X,

« Bien que prononcés au sujet du critère de l'âge, plusieurs arrêts de la Cour de justice retiennent l'attention à ce sujet. Pour certaines professions (agent de police locale, pompier, pilote de ligne), la Cour a eu l'occasion de préciser que « le fait de posséder des capacités physiques particulières peut être considéré comme une 'exigence professionnelle essentielle et déterminante', au sens de l'article 4, §1^{er} de la Directive 2000/78 ». Dans ce cadre, une différence de traitement peut le cas échéant répondre à des objectifs légitimes visant à assurer le caractère opérationnel et le bon fonctionnement de certains services liés, en l'occurrence, à la sécurité notamment.»

Ainsi, la Cour du travail d'Anvers a estimé dans un arrêt du 12 mai 2009 que -s'agissant d'une personne occupée dans une laverie (/société de repassage) industrielle -le fait d'être apte à effectuer son travail en station debout constituait une exigence professionnelle essentielle et déterminant⁸⁹.

4. -

Conformément à l'article 9 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, une distinction indirecte fondée sur le handicap ne constitue pas une discrimination indirecte interdite si :

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

5.

⁶ C. Trav. Bruxelles, 18 déc. 2012, RG n°2011/AB/1089, librement consultable sur www.juridat.be - voyez également A. M., « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (deuxième partie), J.T.T., 2017, p.53 et l'ensemble des exemples et jurisprudences cités

⁷ Une distinction directe étant définie comme étant « la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable » (article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007).

⁸ C. trav. Anvers, 12 mai 2009, RG n°2070100, librement consultable sur www.unia.be

Enfin l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 prévoit que constitue une discrimination interdite le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Les aménagements raisonnables sont définis comme étant les « mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées¹⁰.

Au terme du 17.èmè considérant de la directive 2000/78, l'interdiction de discriminer « n'exige pas qu'une personne qui n'est ni compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

Il en découle que le principe de l'aménagement raisonnable implique que la compétence, la capacité et la disponibilité d'un travailleur handicapé pour remplir les « fonctions essentielles du poste concerné » doivent être évaluées en tenant compte de la possibilité de mettre en place des aménagements raisonnables¹¹.

Ainsi, comme le précise X, « conformément à la finalité des aménagements raisonnables, il ne peut être question d'efficacité - et partant, l'obligation de mettre en place de tels aménagements ne peut être retenue - lorsque même après cette mise en place, la personne resterait incapable de satisfaire aux exigences essentielles de la fonction¹² ».

Il en va de même lorsque l'aménagement n'apporte concrètement qu'une amélioration limitée¹³.

6. -

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables n'est constitutif d'une discrimination que, pour autant, qu'une demande d'aménagement ait été exprimée. Aucune forme particulière, quant à cette demande, n'est toutefois exigée¹⁴.

Enfin, le caractère raisonnable de l'aménagement implique un contrôle de proportionnalité. Ainsi, un employeur ne pourrait se voir reprocher des aménagements qui représenteraient une charge disproportionnée. Dans ce cadre, peuvent notamment être examinés l'impact financier de la mesure, l'incidence organisationnelle, la fréquence et la durée prévues de l'aménagement, l'impact sur la qualité de vie de l'utilisateur, l'impact sur l'environnement et sur d'autres personnes, etc.¹⁵.

7. -

¹⁰ Article 4, 12° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

¹¹ X, « La réception en droit belge de l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés » J.T., 2018, p. 313

¹² x, « Le droit européen de la non-discrimination : un impact décisif en faveur d'une obligation généralisée de reclassement professionnel ? » in X, Le maintien au travail de travailleurs devenus partiellement inaptes, Limai, Anthémis, 2013, p.44

¹³ x, x, « Les aménagements raisonnables en matière de handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination - approche pratique », in X, Actualités du droit de la lutte contre la discrimination, La Charte, Bruxelles, 2010, p.398

¹⁴ C. trav. Bruxelles, 23 oct. 2017, J.T.T., 2018, p.91

¹⁵ x, « La cessation du contrat de travail causée par l'état de santé du travailleur (deuxième partie), JT.r.,2017, p. 56

S'agissant de la charge de la preuve, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 23 octobre 2017,

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

Appliqué à la forme particulière de discrimination que constitue le refus d'aménagement raisonnable, ce mécanisme implique que le travailleur établisse son handicap, l'existence d'une demande d'aménagement et, *prima facie*, l'efficacité de l'aménagement proposé. Il incombe alors à l'employeur de contester ces éléments ou d'établir que l'aménagement représente une charge disproportionnée (...)»¹⁶.

8. -

Enfin, en vertu de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination,

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

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

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

- 1) hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;
- 2) si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1 °. »

Dans ce cadre, comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 9 octobre 2017, « le droit à indemnisation du travailleur, qui est licencié en raison du non-respect d'un ordre ou d'une interdiction de l'employeur qui implique une discrimination qui n'est pas autorisée par les dispositions de la directive, ne peut être subordonné à la condition que la faute de l'employeur soit prouvée et qu'il n'existe aucune cause d'exonération prévue par le droit national applicable¹⁷».

¹⁶ C. trav. Bruxelles, 23 oct. 2017, J.T.T., 2018, p.92

¹⁷ Cass., 9 oct. 2017, RG n°S.16.0062.N/7, librement consultable sur www.iuridat.be

Ainsi, l'élément intentionnel de la personne qui pose l'acte n'est pas pertinent afin d'examiner s'il y a discrimination ou non et dès lors droit à une indemnisation. Il peut être question de discrimination sans que l'employeur en ait eu l'intention¹⁸.

1.2 En l'espèce

1. -

Il n'est pas contesté par les parties que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est applicable en l'espèce et à la relation de travail ayant existé entre les parties (à savoir une relation statutaire) dès lors que :

- comme exposé ci-dessus, cette loi s'applique aux relations de travail dans le secteur privé ou public indépendamment du type de relation de travail (contractuelle ou statutaire) ;
- la X n'est pas exclue du champ d'application de la loi.

2. -

En ce qui concerne la question de savoir si Madame X est atteinte d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007, il convient de constater que :

- Madame X expose être atteinte de lombalgies fonctionnelles (sur scoliose thoracique et séquelle de fracture thoraco-lombaire ayant occasionné une cyphose focale et un désordre global sagittal et rétractation des ischio-jambiers) ;
- ces lombalgies sont attestées tant par le médecin orthopédique de Madame X que par les différentes évaluations de santé réalisées par les médecins du travail du X de Charleroi (voyez à cet égard les différentes évaluations de santé versées par Madame X dans son dossier de pièces) ;
- ces lombalgies ont pour conséquence directe que Madame X ne peut rester en station debout de manière prolongée (voyez également les différentes évaluations de santé et le certificat médical du médecin orthopédique de Madame X).

Il s'agit d'une atteinte physique qui affecte la pleine et effective participation de Madame X à la vie professionnelle puisque cette atteinte a pour conséquence qu'elle ne peut plus rester en station debout de manière prolongée et dès lors qu'elle ne peut plus exercer certaines fonctions.

Par ailleurs, à la date de la rupture des relations de travail, cette limitation était considérée comme durable dès lors que :

- elle a été confirmée dans le cadre de l'ensemble évaluations de santé réalisées entre les mois de juillet 2016 et octobre 2016 par le X de Charleroi ; et
- le 4 octobre 2016, Madame X a été considérée comme définitivement inapte à exercer la fonction d'accompagnateur de train, eu égard à cette limitation (décision qui n'a pas été contestée par Madame X).

En conséquence, il y a lieu de considérer que Madame X est porteuse d'un handicap au sens de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

A cet égard, il importe peu que la X ait été informée ou non de la pathologie exacte dont souffrait Madame X (/motifs médicaux). En effet, même si, comme elle l'indique, elle ne recevait qu'une partie du formulaire d'évaluation de santé du X de Charleroi (à savoir le formulaire sans la motivation médicale -voyez notamment les pièces A3 à A7 de la X), le Tribunal constate qu'elle était dûment informée, via ces formulaires, de l'ensemble des éléments constitutifs du handicap de Madame X. Ainsi, elle avait

¹⁸ X, Discriminatie tegenover differentiatie, Arbeidsverhoudingen en de discriminatiewet, Gent, L., 2004, pp. 281-282 cité par C. trav. Bruxelles, 20 fév. 2018, RG n°2016/AB/959, librement consultable sur www.unia.be

connaissance du fait que Madame X était inapte à ses fonctions, qu'elle souffrait d'une atteinte physique ayant pour conséquence qu'elle ne pouvait être en station debout prolongée et qu'elle a été déclarée inapte définitivement dans ce cadre.

Par ailleurs, comme exposé ci-dessus, l'élément intentionnel n'est pas pertinent en matière de discrimination.

3.-

La X a pris la décision de mettre un terme à la relation de travail avec Madame X compte tenu du fait qu'elle a été déclarée définitivement inapte à exercer ses fonctions (à savoir « accompagnateur de train) et qu'elle n'a pas contesté cette décision.

Madame X estime, dans ce cadre, qu'elle a été « à tout le moins » indirectement discriminée sur la base de son handicap. Elle invoque à cet égard :

- le fait que la mesure prise à son encontre (c'est-à-dire la rupture des relations de travail durant son stage), compte tenu de son inaptitude définitive à exercer ses fonctions, serait disproportionnée eu égard au fait que la X n'a envisagé aucune mesure de reclassement (/réaffectation) ;
- le fait qu'aucun aménagement raisonnable n'a été mis en place ;
- la différence de traitement entre les agents « en stage » et les agents nommés.

4. -

Le Tribunal constate que :

- Madame X ne conteste pas qu'elle n'est pas apte à exercer les fonctions d'accompagnateur de train pour lesquelles elle a été recrutée, compte tenu du fait qu'elle ne peut rester en station debout prolongée vu son handicap ;
- les fonctions d'accompagnateur de train impliquent d'être apte à rester debout durant une longue période.

A l'estime du Tribunal, l'aptitude à rester debout de manière prolongée doit être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante de la fonction d'accompagnateur de train dès lors que la fonction ne peut matériellement pas être exercée sans disposer de cette aptitude.

Par ailleurs, cette exigence (à savoir être apte à rester debout de manière prolongée) repose sur un objectif légitime et est proportionnée, dès lors que la fonction ne peut être exercée sans disposer de cette aptitude.

En conséquence, il ne peut être question, dans le cas d'espèce d'une discrimination directe sur la base du handicap au sens de la loi du 10 mai 2007.

5.

Madame X considère que les statuts de la X qui prévoient la fin anticipée du stage lorsque l'agent est définitivement inapte à exercer les fonctions qui sont les siennes entraînent dans, son chef, une discrimination indirecte sur la base de son handicap, compte tenu du fait qu'aucun reclassement et aménagement raisonnable n'ont été envisagés.

Or, les dispositions applicables en matière de non-discrimination sur la base du handicap n'imposent pas à un employeur, confronté à un travailleur définitivement inapte à exercer la fonction pour laquelle il a été engagé d'examiner les possibilités de reclassement de ce travailleur dans une autre fonction. La mesure prise à rencontre de Madame X (qu'elle découle des dispositions statutaires ou non) ne peut être considérée comme disproportionnée sur cette base.

La seule obligation qui repose sur l'employeur est celle de mettre en place des aménagements raisonnables pour autant qu'ils soient efficaces, qu'ils ne soient pas disproportionnés et qu'ils aient été demandés (à tout le moins de manière implicite).

Dans le cas d'une discrimination indirecte sur la base du handicap, il appartient à l'employeur de démontrer qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Or, comme exposé au point 1.1, 5°, l'interdiction de discrimination sur la base du handicap « n'exige pas qu'une personne qui n'est ni compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné (...) soit recrutée, promue ou reste employée (...), sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

Par ailleurs, l'obligation de mise en place d'aménagements raisonnables doit être examinée au regard d'un critère d'efficacité impliquant que cette obligation ne peut être retenue, lorsque même après cette mise en place, la personne resterait incapable de satisfaire aux exigences essentielles de la fonction.

C'est donc au regard des fonctions essentielles du poste concerné que les aménagements raisonnables doivent être examinés et non, au regard de toute autre fonction (/poste) que la personne pourrait être apte à effectuer. Ils n'impliquent, par ailleurs, pas une obligation pour l'employeur d'examiner si le travailleur présentant un handicap pourrait être reclassé dans un autre poste.

Les « aménagements » avancés par Madame X, à savoir être affectée à un travail administratif, ne peuvent donc être considérés comme des aménagements raisonnables au sens de la législation dès lors qu'ils ne concernent pas la fonction de Madame X (à savoir accompagnateur de train).

Par ailleurs, le Tribunal constate que Madame X ne met en lumière aucun aménagement raisonnable qui pourrait être mis en place afin qu'elle puisse exercer les fonctions d'accompagnateur de train pour lesquelles elle a été recrutée par la X.

En conséquence, il ne peut être considéré que Madame X aurait été discriminée compte tenu du fait que la X aurait « refusé » de mettre en place des aménagements raisonnables.

De même, il ne peut être considéré qu'elle aurait été indirectement discriminée sur la base de son handicap. La mesure prise étant objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime (à savoir disposer d'une personne apte à exercer la fonction et répondant aux exigences professionnelles essentielles de celle-ci) et Madame X ne mettant en lumière aucun aménagement raisonnable de sa fonction qui lui aurait permis de l'exercer, compte tenu de l'affectation dont elle est atteinte.

6.-

Madame X considère également qu'il conviendrait de considérer qu'elle est discriminée par rapport aux agents permanents (c'est-à-dire ceux qui ne sont plus en stage ou à l'essai) considérés comme inaptes à l'exercice de leur fonction.

A cet égard, le Tribunal constate que Madame X n'explique pas en quoi et a fortiori ne démontre pas que la différence de traitement entre les agents en stage inaptes définitivement et les agents permanents inaptes définitivement reposerait directement ou indirectement sur un des critères protégés par la (/les) loi(s) du 10 mai 2007.

Le régime de protection mis en place notamment par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ne peut donc être appliqué dans ce cadre.

7. -

A toutes fins utiles, le Tribunal relève que la production du dossier médical telle que sollicitée par Madame X à titre subsidiaire n'est pas pertinent en l'espèce dès lors que :

- il est démontré que Madame X est bien porteuse d'un handicap ;
- Madame X n'a pas contesté et ne conteste pas la décision prise le 4 octobre 2016 selon laquelle elle n'est pas apte à exercer les fonctions d'accompagnateur de train, compte tenu de son handicap.

8. -

Compte tenu de ce qui précède, il convient de considérer qu'en mettant un terme à la relation de travail avec Madame X du fait de son inaptitude professionnelle à exercer la fonction d'accompagnateur de train, la X n'a pas discriminé -de manière directe ou indirecte - Madame X sur la base de son handicap. En conséquence, la demande d'indemnité en vertu de l'article 18, §2, 2° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est non fondée.

2 Exécution provisoire

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, Madame X sollicite l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie.

La X s'oppose à cette demande et sollicite du Tribunal qu'il prenne une décision spécialement motivée à cet égard.

Le Tribunal constate toutefois que les moyens invoqués par la X pour s'opposer à l'exécution provisoire telle que prévue par l'article 1397 du Code judiciaire le sont, à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où elle devait être condamnée au paiement d'une indemnité (absence de crainte d'insolvabilité dans son chef, exécution provisoire qui n'aurait lieu qu'au risques et périls de Madame X, etc.), ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

En conséquence, le Tribunal n'aperçoit aucune raison de s'écarter de la règle prévue par l'article 1397 du Code judiciaire.

3 Dépens

Madame X succombant à la cause, elle doit être condamnée aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à un montant de 1.320,00 € (montant de base).

De même, il y a lieu de délaisser à Madame X la contribution de 20,00 € telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Reçoit la demande, la déclare non fondée,

En déboute la partie demanderesse,

En application de l'article 1017 alinéa 1er, du Code judiciaire, condamne la partie demanderesse à payer à la partie défenderesse les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure (montant de base),

Délaisse à la partie demanderesse la contribution de 20,00 € telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant appel et sans garantie,
Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme X	Juge au Tribunal du travail, président la chambre,
M. X	Juge social suppléant au titre d'employeur,
M.	Juge social au titre d'employé,
M.	Greffier.

En application de l'article 785 du code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur X, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique du 10 décembre 2018 de la troisième chambre du Tribunal du Hainaut, division Charleroi, par Mme X, juge au tribunal du travail, président de chambre, assistée de X, greffier.