

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

DU 28 SEPTEMBRE 2018

En Cause de :

Madame XX

Partie demanderesse, représentée par Maître XX, avocat à La Louvière,

CONTRE

F. ; dont le siège est établi à Charleroi, X

Partie demanderesse, représentée par Maître XX, avocat à Grâce-Hollogne.

I. LA PROCEDURE

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matières judiciaire

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 22 juin 2018.

Les parties n'ont pas pu être conciliées

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré.

Dans son délibéré, le tribunal a pris en considération les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la citation signifiée le 21 septembre 2016,
- l'ordonnance de mise en état de fixation, basée sur l'article 747 du Code judiciaire rendue le 28 octobre 2016 ;
- les conclusion additionnelles et de synthèse de Madame XX reçus le 6 novembre 2017 ;
- les secondes conclusion additionnelles valant conclusions den synthèse du F. reçues le 1^{er} mars 2018
- l'avis écrit de Madame XX, substitut de l'Auditeur du travail reçu le 22 juin 2018 ;
- les conclusions en réplique de Madame XX déposées le 23 juillet 2018.

II. L'OBJET DES DEMANDES

Madame XX poursuit la condamnation du F. à lui payer :

- La somme de 23,09 €, à titre d'intérêts de retard sur les sommes payées en raison de la rupture des relations contractuelles ;
- La somme de 18.521,16 €, à majorer des intérêts moratoires, puis judiciaires à dater du 23 novembre 2015, à titre :
 - ° principal : d'indemnisation forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute en application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

ou du décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;

- subsidiaire : d'indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois en application de l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 ;
- la somme de 10.000 €, à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts judiciaires ;

Madame XX sollicite également la condamnation du F. aux frais et dépens de l'instance et l'exécution du jugement.

III. LES FAITS

1. Le 1^{er} janvier 2010 Madame XX est engagée au sein du F. en tant qu'agent contractuel, plus précisément en qualité de « conseillère pour les cellules de reconversion collective ».

2. Le 21 mai 2012, Madame XX est interpellée par des demandeurs d'emploi en colère lors d'une activité collective organisée dans le cadre de ses fonctions. Madame XX retrouve seule face à plusieurs individus agressifs et se sent démunie et en insécurité.

Madame XX décrit l'incident comme suit :

« un demandeur d'emploi s'en est pris à moi et les insultes ont fusé envers moi et le F.. D'autres demandeurs d'emploi ont tenté de calmer la situation, mais l'un d'eux s'est levé en hurlant et a foncé avec son bras tendu vers moi. Il a traversé la pièce et s'est dirigé vers moi avec l'intention plus que probable de me frapper de sa main ou d'un coup de poing. J'ai eu le réflexe d'ouvrir la porte qui, par chance, s'ouvrait vers l'intérieur. Je me suis mise derrière en l'ouvrant et lui ai dit 'par ici la sortie'. Une forte odeur d'alcool s'est dégagée lors de son passage.

3. Le 24 mai 2012, Madame XX est convoquée sans raison précise par sa supérieure hiérarchique, Madame XX ainsi que deux autres responsables du F.. Madame XX est informée de l'existence d'une plainte à son encontre, relative à « un comportement verbal agressif et non respectueux envers une personne extérieure à la plateforme ainsi qu'à l'égard de travailleurs ». Les supérieurs de Madame XX lui font différentes remarques quant à son comportement. L'entretien se déroule hors de tout cadre formel et prend Madame XX par surprise.

4. Le 25 mai 2012, Mme XX confirme par écrit le contenu de l'entretien de la veille, et notamment l'existence d'une plainte déposée à l'encontre de Madame XX ;

Celle-ci indique avoir ensuite sollicité son employeur par différents courriers afin de connaître le contenu de ladite plainte.

5. Le 29 octobre 2012, le F. informe Madame XX que seule une protestation a été émise, que ne peut formellement être considérée comme une plainte, et la renvoie à sa hiérarchie pour les autres problèmes évoqués, en précisant que « c'est donc avec cette dernière que doit être trouvé de manière concertée un modus vivendi permettant à la Cellule de reconversion de Ghlin de remplir ses missions dans un climat de sérénité ».

6. Le 23 novembre 2012, Madame XX complète une déclaration d'acte de violence d'origine externe au F. « Faits de tiers » concernant les événements du 21 mai 2012.

Le rapport se termine comme suit :

« Les questions en suspens ce jour (six mois après) sont :

Comme se fait-il que je me trouvais seule avec autant de demandeurs d'emploi ?

Comme se fait-il que Madame XX prenne ce genre de problème à la légère ?

Sur les plannings les deux délégués syndicaux étaient bien notés et étaient bien présents ce jour-là mais où étaient-ils ? Que faisaient-ils ?

Lorsque le demandeur d'emploi est descendue en colère, il y a bien eu un ou une conseil(l)ère qui l'a rencontré ? Aucun collègue n'est monté pour vérifier si tout allait bien.

Comme se fait-il que c'est six mois après les faits que j'ai connaissance et accès à ce document « déclaration de violence » ?

Je déclare que depuis ce jour et les événements du jeudi qui ont suivi cela a profondément perturbé ma santé, que je suis en arrêt de maladie et suivie par un médecin spécialisé. Je déclare également qu'à aucun moment, le F. n'a tenté de savoir comment je me portais.

Cela justifie-t-il la non-assistance et la non-écoute d'un agent ? La hiérarchie n'a-t-elle pas tenté de savoir pourquoi le membre du personnel était seul lors de l'activité et pourquoi les demandeur d'emploi étaient énervés ? »

7. Elle introduit par ailleurs le même jour auprès du service de prévention-médecine du travail (ci après- « SPM), une plainte formelle pour harcèlement moral à l'encontre de Madame ..., chef de projet de la cellule reconversion collective de Mons et La Louvière.

Le rapport du S. fait égal, en résumé, des recommandations suivantes :

- concernant Madame XX
 - o nécessité d'une information à la communication non-violente et à la gestion du stress ;
 - o en cas de reprise du travail, bilan de compétence afin de proposer peut-être un poste adapté à sa personnalité et ses capacités « (...) en raison de sa faible capacité à la gestion du stress, nous nous interrogeons sur l'adéquation de son profil pour un post en cellule de reconversion collective ») ;
- concernant Madame XX : « elle a fait ce qu'elle devait avec Madame .. tant que responsable hiérarchique et es restée objective » ;
- concernant la ligne hiérarchique : la convocation « entre deux portes » de Madame XX le 24 mai 2012 semble partir d'une bonne intention mais a provoqué un dégât important dans son chef. Il est important de suivre les procédures établies, compte tenu « de la violence induite par ce type de convocation impromptue où, de surcroît, un déséquilibre existe entre ligne hiérarchique et membre du personnel (3 contre 1) et ce, pour une convocation officieuse ».

8. Au cours de la période du 26 mai au 31 mai 2013, Madame XX est en incapacité de travail.

9. Le 26 mars 2013, Madame X participe, à sa demande, à un entretien de « pré-reprise de travail » avec sa hiérarchie ;

10. Le 23 avril 2013, le F. établit un « rapport de repositionnement¹ » Le rapport conclut en se demandant si Madame XX a toujours sa place au sein du F.-n eu égard à son caractère et à ses difficultés relationnelles. Il constate que seul un travail administratif et logistique – sans contact avec le public – est susceptible de convenir à Madame XX . Le rapport recommande en tout état de cause de modifier le lieu de travail de l'intéressée, sa réputation négative risquant de poser problème pour sa réintégration dans l'équipe de Mons.

11. Le 3 juin 2013, Madame .. reprend le travail à La Louvière.

Cette reprise du travail fait l'objet d'un rapport du 7 juin 2013, établi par Monsieur XX, Directeur régional Formation, dont il découle

¹ Il semble que Madame XX n'ait pas eu connaissance du rapport la concernant avant la mise en état de la présente affaire<

- Que Madame XX a intégré le service clientèle de F. formation ;
- qu'elle travaille à concurrence de 2 demi-jours par semaine ;
- que l'élargissement de sa fonction sera envisagé dans un second temps ;
- qu'un premier entretien est prévu le 19 juin 2013 ;
- qu'un point sera régulièrement fait sur son évolution et qu'une vigilance particulière est assurée.

12. Le 19 août 2013, Madame XX est examinée par le conseiller en prévention-médecin du travail, qui conclut :

- qu'elle a les aptitudes suffisantes pour le poste de gestionnaire technique ;
- qu'une reprise du travail à 100% peut être envisagée le 19 août 2013 aux conditions suivantes attribution d'un cadre de travail structuré au point de vue de l'organisation du travail ainsi que d'un post de travail bien défini, pour raison médicale majeure.

13. Le 5 septembre 2013, un rapport interne établi par Monsieur XX et signé pour réception par Madame XX révèle une situation problématique :

« (...) Elle paraît en grande difficulté et a quelques reproches à faire à notre organisation. Elle se plaint du manque de cadrage des tâches confiées et de ses relations avec certaines collègues. Elle déplore de recevoir trop d'informations simultanément et subi de ce fait une pression trop forte. Elle ne sent pas en état de l'assumer.

Lors d'un entretien précédent, elle avait déclaré à mme X « je me sent prête « c'est pourquoi nous n'avons pas réagi lorsqu'elle a pris plus autonomie.

Des dispositions sont prises immédiatement pour revenir à une situation acceptable pour les deux parties (...).

Nous lui demandons fermement, pour éviter de s'imposer un stress inutile, de veiller à bien rester dans le canevas prévu lors de notre entretien du 3 juin dernier, à savoir (...)

Tout ceci peut être fait à son rythme sans s'imposer de contrainte de productivité (...)

Nous lui demandons d'être attentive à établir une qualité de relation optimum avec ces personnes. Elle n'est ni en concurrence, ni en compétition avec elle. Nous souhaitons qu'elle évite les déclarations du type « je n'ai pas de compte à rendre à une PTP ou un C3.

Il est importante qu'une certaine véhémence de sa part, ne puisse être interprétée comme de l'agressivité tant par ses collègues que les stagiaires.

(...)

Pour éviter les problèmes, nous rappelons que seuls mme.XX ET mrs XX et X sont habilités à lui donner des consignes.

Les collègues seront vus pour expliquer les éléments de travail repris ci-dessus.

14. Le 26 septembre 2013 a lieu une seconde évaluation de santé, dont il résulte :

- Que Madame XX a les aptitudes suffisantes pour le poste de gestionnaire technique ;
- un rappel des recommandations suivantes :
 - ° un cadre de travail structuré au point de vue de l'organisation du travail (horaires et tâches bien définies) doit être procuré à la travailleuse ainsi qu'un post (ou plusieurs) de travail bien défini(s) ;
 - ° attribution d'armoire(s) et bureau(x) de travail.

15. Le 23 octobre 2013, par un courrier de son conseil Madame XX indique que ses conditions de travail ne respectent pas les recommandations du S. et qu'elle ne dispose pas d'une ligne téléphonique ni d'une armoire de rangement.

16. Le 7 novembre 2013, un entretien a lieu entre mesdames x, X et monsieur X qui est acté par Monsieur x.

Il en ressort :

- que les réponses au courrier de son conseil ont été apportées à Madame XX
- le constat pour le F. que «tant pour les tâches assignées actuellement que pour les attitudes comportementales les constats sont insatisfaisants » ;
- Le constat de difficultés dans le chef de Madame XX et la suggestion de solutions par le F. ;

« mme X exprime son besoin de calme et de tranquillité comme dans sa vie privée. A la sortie d'une année passée à dormir (traitement médical) la reprise est difficile, elle se sent perdue. Mais pourtant estime aller mieux puisqu'elle est présente à son poste de travail. Elle souhaite un soutien à la réinsertion. La direction entend bien le besoin d'aide mais se retrouve démunie si tous les efforts et toutes les propositions sont toujours contrecarrées. Toute entreprise est en droit d'attendre un minimum de service rendu- .

(...)

Dernièrement n'ayant pas de tâches définies et en l'absence de collègues elle a corrigé des test. Elle a tenté de se concentrer dans un environnement bruyant mais le résultat n'a pas convaincu.

La correction de tests est une tâche difficile, l'opération est délicate et doit être laissée à des agent habitués à ce genre de travail ...

Trouver de nouvelles tâches est difficile. Effectuer des paiement (mme XX acquiesce) il faut bien entendu utiliser des logiciels spécifiques informatiques mais l'erreur d'encodage est immédiatement identifiable et il est possible de rectifier dans l'instant. Si l'intéressée estime pouvoir assurer un travail continu dans la tâche, ce pourrait être une piste envisageable.

L'environnement de travail, un état des lieux sera effectué par sa tutrice . Il faut continuer à tenter de proposer des tâches que l'agent peut gérer seul et se sent bien entendu capable de faire.

-- Gestion des offres de formation : voir si l'offre correspond au contenu du référentiel< ;

Nombreux contacts, pas envisageable,

-- Encodage du suivi des commandes : Nécessite un écolage

(...)

-- Bureautique : une formation pour permettre d'acquérir l'usage de logiciels informatiques peut être envisagée (...)

La direction espère que l'intéressée comprenne les efforts accomplis pour chercher à satisfaire sa demande et ainsi lui ôter l'idée que l'objectif est de la mettre en difficulté. Toute aide pourra lui être donnée dans la limite de l'acceptable tant au niveau de service rendu que l'environnement professionnel. Il est inenvisageable de promettre ce qui ne peut être au niveau d'un bureau personnel ou d'une ligne tél. personnalisée puisque ce n'est pas techniquement faisable.

Certaines contraintes doivent être comprises sans aucune suspicion de nuisances volontaires.

Mme X réitère son souhait dans sa réinsertion après sa longue absence. La prise en charge par un service spécialisé doit être possible, la reconstruction existe, le S. exprime des choses.

Pour la direction, les tâches définies le 6 juin étaient claires, aucune exigence de productivité n'était demandée à Mme XX . La pression ressentie est celle qu'elle s'impose.

Les tâches à venir devront rester dans le cadre strictement défini quant à l'environnement « psychologique » : pas de stress inutile, ne lui donner que ce que l'agent se sent capable de faire dans l'intérêt du service, sans aucune intention de mise en difficulté.

Un point sera de nouveau effectué plus tard.

Si malheureusement tous les efforts consentis étaient toujours jugés insuffisants, le siège central sera sollicité pour trouver une solution plus adaptée.

17. Suite à cette réunion, Madame XX retombe en incapacité de travail le jour-même.

18. Le 22 novembre 2013, le F. répond au courrier du conseil de Madame XX :

« (...) J'estime donc que les recommandations formulées par le S. sont, à ce jour-, rencontrées. De nouvelles tâches ont été assignées à votre cliente lors du rendez-vous de ce jeudi 7 novembre avec son directeur. Toutefois étant donné la réaction de celle-ci, je vous propose un contrat à votre meilleure convenance pour faire le point sur la situation. »

19. Le 19 septembre 2014, le S. rend un avis de pré-reprise du travail, dont il résulte que :

«une reprise du travail peut être envisagée pour le 01/11/2014 aux conditions suivantes mutation vers poste de travail à charge psychosociale modérée et plus proche du domicile de l'agent : travail de type administratif et/ou de suivi pédagogique. Reprise de travail demandée dans le cadre de l'action « back to work » pour des raisons socio-médicales impérieuses »

20. Différents courriers sont échangés par les parties en octobre 2014 quant à cette reprise du travail, qui n'a finalement pas lieu, le F. devant « conclure à l'impossibilité de reclasser Madame XX dans une fonction conforme aux recommandations formulées par le S., au motif qu'aucun poste répondant à ces conditions ne pouvait convenir à Madame XX».

21. Le 10 mars 2015, Madame XX1, qui est toujours en incapacité de travail, introduit une nouvelle demande d'intervention psychosociale à caractère formel auprès du S., qui invite le F. à suivre les recommandations du médecin du travail et à « assurer que sa reprise du travail se fasse en accord avec tous et sereinement et dans le cadre d'un accompagnement structuré ».

Suite à ce courrier, Madame X administratrice générale du F., attire l'attention sur ce courrier et demande « chacun pour ce qui vous concerne, de mettre en oeuvre les recommandations dont il est fait état et ce, sans tarder ».

22. Le 3 juillet 2015, Madame xx introduit une demande d'allocations d'interruption de carrière pour la période du 1^{er} octobre 2015 au 30 septembre 2016. Elle indique qu'elle souhaite entamer une activité d'indépendante le 1^{er} octobre 2015.

23. Le 3 août 2015, le S. adresse au F. son rapport suite à la demande d'intervention de Madame XX qui contient notamment les recommandations suivantes :

- à l'égard de Madame XX

« Bien que la demande d'interruption de carrière à temps plein à partir du 1^{er} octobre introduite récemment par Madame X laisse à penser qu'elle a décidé de prendre ses distances avec le F., il semble essentiel de garder en tête que lors d'un retour éventuel il sera indispensable d'entendre Madame X sur son état d'esprit. (...) mme X a certes de l'expérience et des compétences dans différents domaines mais elle ne peut outrepasser sa fonction d'employée ou contrecarrer son autorité hiérarchique sur base de sa propre idéologie du fonctionnement d'une institution. Nous l'invitons donc à réfléchir à cela avant d'envisager une reprise du travail. (...) L'ensemble des éléments ci-dessus nécessite donc une remise en question sur son fonctionnement au niveau du F. et son souhait de collaboration avec l'institution» ;

À l'égard des autres personnes impliquées : « Dans le cas d'une reprise du travail de Madame XX , nous recommandons au F. de mettre en place un accompagnement et un suivi similaire à ce qui a été fait pour la reprise de Madame X, en juin 2013. Bien que critiqué par Madame x ce suivi qui prenait en considération les faiblesses de Madame x n'apparaît respectueux du personnel. (...) Toutefois, nous invitons le F. à réfléchir à son souhait de poursuivre la collaboration avec mme x vu qu'il a lui-même avancé le fait que celle-ci serait compliquée. Nous l'invitons donc à prendre les mesures adéquates et cohérentes en lien avec sa réflexion. »

24. Le 21 août 2015, le F. accepte la demande d'interruption de carrière de Madame XX

25. Par courrier du 10 septembre 2015, le F. notifie à Madame XX son intention de la licencier, notamment parce qu'« après avoir envisagé les différentes options possibles, et vu la manière dont s'est déroulé le processus de repositionnement évoqué ci-dessus, l'Office est contraint de conclure à l'absence de possibilités de vous reclasser dans une fonction répondant aux recommandations formulées par le S. ».

26. Par courrier du 22 septembre 2015, Madame X conteste cette intention de licenciement auprès de la Commission de recours.

Dans le cadre de son recours, Madame xx fait observer ce qui suit :

« Ce projet de licenciement me semble d'autant plus contestable que :

1) Je suis actuellement protégée contre le licenciement;

2) Le F.t m'a informée, par courrier du 21 août 2015, que je suis autorisée à bénéficier d'une interruption de carrière à temps plein du 1/10/2015 au 30/9/2016 soit ...postérieurement à l'avis remis par le S. dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale formelle individuelle pour risques sociaux que j'ai introduite.

Je conteste également de la façon la plus formelle les reproches qui me sont adressés concernant la reprise de travail courant 2013.

Je me permets à cet égard de rappeler que le 24 septembre 2013, le S. a rappelé que les recommandations suivantes devaient être suivies par mon employeur :

"Un cadre de travail structuré au point de vue de l'organisation du travail (horaires et tâches bien définies) doit être procuré à la travailleuse ainsi qu'un poste (ou plusieurs) de travail bien défini(s) : attribution d'armoire(s) et bureau(x) de travail", recommandations qui n'ont pas été suivies.

Je conteste qu'il n'y a pas de possibilité de me reclasser dans une fonction répondant aux recommandations formulées par le S..

Ce service ne demande en effet rien d'impossible puisque, dans le document qui m'a été adressé, il est fait état de ce qui suit :

"Dans le cas d'une reprise du travail de Madame XX, nous recommandons au F. de mettre en place un accompagnement et un suivi' similaires à ceux qui avaient été faits pour la reprise de Madame X en juin 2013, Bien que critiqué par Madame X, ce suivi qui prenait en considération les faiblesses de Madame X apparaît respectueux du personnel. Dans le cadre d'un retour, il serait également nécessaire d'envisager à nouveau un repositionnement de Madame XX dans des missions permettant d'utiliser ses compétences mais présentant un contact avec le public restreint et ne nécessitant pas un travail d'équipe".

Je me permets enfin de rappeler pour terminer qu'en 2012, on a prétendu qu'une plainte avait été déposée à mon encontre ... ce qui s'avéra in fine inexact.

Une bonne façon pour me permettre de clôturer et de dépasser les événements de 2012, pour reprendre les termes utilisés par le S., serait pour le F. de reconnaître qu'une faute a été commise à cet égard (...) »

27. Le 23 octobre 2015, la Commission de recours entend les différentes parties et conclut : « Peut-être y a-t-il une incohérence en ce qui concerne le timing, mais sur le fond, l'on ne peut que constater que Madame X n'est pas en mesure de faire du bon travail, dans une ambiance positive, et cela, malgré le fait que l'Administration l'ait repositionnée à plusieurs reprises »•

28. Par courrier du 18 novembre 2015, le F. licencie Madame xx, « en raison de l'absence de possibilités de vous reclasser dans une fonction répondant aux recommandations formulées par le Service de Prévention et de Médecine au Travail ».

29. Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2015, Madame XX, met le F. en demeure de délivrer les documents sociaux et de payer les sommes dues.

30. Par courrier recommandé du 22 décembre 2015, Madame XX met le F. en demeure de la réintégrer dans ses fonctions,

Par courrier du 1^{er} février 2016, le F. oppose une fin de non-recevoir à la mise en demeure de Madame x

IV. LA DISCUSSION

A. Les intérêts de retard sur les sommes payées en raison de la rupture des relations contractuelles

1) Les principes

1. La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité. (article 10 de la loi du 12 avril 1965).

2. Il s'agit d'une disposition impérative au profit du travailleur.

2) Application

3. C'est à juste titre que Madame xx, réclame la somme de 23,09 €, à titre d'intérêts de retard sur le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, de la prime annuelle et des pécules de vacances de sortie.

Alors que le contrat de travail a pris fin le 18 novembre 2015 :

- la première partie de l'indemnité de rupture a été payée le 2 décembre 2015 et le solde le 17 mars 2016
- la prime annuelle a été versée le 10 décembre 2015 ;
- les vacances annuelles n'ont été payées que le 30 décembre 2015.

4. Contrairement à ce qu'invoque le F., les intérêts moratoires prennent cours dès le licenciement, sans qu'un délai « excessif » ne soit requis pour la condamnation de l'employeur. En tout état de cause, un délai de près de 4 mois pour le paiement de l'indemnité de rupture peut sans exagérer être considéré comme « excessif ».

La demande est fondée.

B. L'indemnisation liée à la discrimination

1) Les principes

- conception factuelle de la cause

5. La norme juridique ne fait pas partie de la cause ou de l'objet de la demande que seules les parties peuvent modifier ; les changements intervenus au niveau de la qualification juridique n'emportent donc pas substitution d'une demande à une autre²,

6. Les modifications relatives à la qualification juridique, qu'elles émanent des parties ou du juge, dans la mesure où celui-ci est tenu, sous réserve du respect des droits de la défense, de déterminer la norme juridique applicable à l'action en justice dont il est saisi et d'appliquer cette norme³, n'induisent pas, en elles-mêmes, des demandes nouvelles.

- la portée de l'interdiction de discriminer

² G. D.L., « L'action en justice - La demande et la défense », in Droit judiciaire, (dir.) O. D. L., Bruxelles, Larder, 2015, t. 2, p. 164 ; voy. aussi Cass., 14 avril 2005, J.T., 2005, p. 659 ; Cass., 14 janvier 2008, C.D.S., 2008, p. 407

³ Cass. (3^e ch.), 9 janvier 2017, rôle n° C. 16.0135.N, [littp://jure.juridatjust.fgov.be](http://jure.juridatjust.fgov.be).

7. Le décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination s'applique aux relations statutaires et contractuelles de travail qui se nouent au sein des services des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région wallonne.

L'article 7, § 2 du décret précité du 6 novembre 2008 précise que toute distinction directe fondée sur la nationalité ou sur l'un des critères protégés visé à l'article 3, 3° du même décret constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

8. Il y a lieu d'entendre par distinction directe la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. (article 4, alinéa 1", 6° du décret du 6 novembre 2008)

9. Constituent notamment des critères protégés l'état de santé actuel ou futur et le handicap. (article 4, alinéa 1", 5° du décret du 6 novembre 2008)

Ceux-ci ne sont pas davantage définis.

Il en va de même dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, auquel le législateur wallon s'est expressément référé.⁴

10. Le critère de l'état de santé actuel ou futur est propre à la législation belge et n'est pas visé par la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, que la loi du 10 mai 2007 a transposée.

11. Il résulte des travaux préparatoires de la loi du 10 mai 2007 que par les termes « état de santé actuel ou futur », le législateur a en réalité voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres types d'examen médicaux.⁵

12. La notion de « handicap » a quant à elle été définie de manière large par la Cour de justice de l'Union européenne au travers de différents arrêts et englobe « toute une série d'affections touchant à l'état de santé d'une personne (...) à la condition qu'elles entraînent une limitation 'de longue durée' résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs' en gênant ou en empêchant la personne 'd'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser' »⁶.

13. Ces éléments de définition sont largement appliqués par nos cours et tribunaux.

14. En ce qui concerne la charge de la preuve, l'article 29 du décret précité du 6 novembre 2008 dispose notamment que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de

⁴ Projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les Madame XX et Madame XX, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, Parlement wallon, sess. 2008-2009, n° 842/1, p. 6. http://nautilus.parlement-wallon.be/Archives/2008_2009/DECRET/842_1.pdf

⁵ T.T. Bruxelles, 31 octobre 2006, R.G. 2016/14/13642/A, Inédit; TT Hainaut, div. Charleroi, 19 juin 2017, R.G. I5/5574/A, www.unia.be.

⁶ A. M. et M. S., « Licencié en raison des absences médicales passées une discrimination ? », J.T.T., 2018, n° 6, p. 81 et s. (et la jurisprudence y citée)

présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé, entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31;

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

15. La Cour constitutionnelle a précisé, à cet égard, « (...) qu'il ne saurait être question d'un renversement de la charge de la preuve qu'après que la victime prouve les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Par conséquent, elle doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. La charge de la preuve incombe dès lors en premier lieu à la victime. (...) Les faits doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites. Pour ce faire, elle peut par exemple démontrer que sa situation est comparable à celle d'une personne de référence (...) c'est-à-dire qui n'est pas caractérisée par un des motifs mentionnés dans les lois attaquées et qui est traitée différemment par le défendeur, »⁷.

En conséquence, « la personne qui s'estime victime d'une discrimination doit invoquer des comportements ou des faits concrets et clairement définis émanant de personnes identifiables, desquels il est possible d'inférer qu'il y a bien eu discrimination »⁸.

Par ailleurs, il faut que le licenciement soit essentiellement fondé sur le critère protégé.⁹

16. La notion d'aménagement raisonnable au sens de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 est reprise à l'article 4, 12° de ladite loi, à savoir 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 handicapées ».

2) Application

- le fondement légal de la discrimination invoquée

17. Eu égard à la jurisprudence et la doctrine actuellement bien établie, c'est à tort que le F. soutient que la demande de Madame X, doit être déclarée non fondée, au seul motif qu'elle s'appuyait initialement sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, plutôt que sur le décret wallon du 6 novembre 2008.

18. Le tribunal fait sienne la jurisprudence de la Cour de cassation qui, à propos de l'interdiction faite au juge de modifier la cause et l'objet de la demande, a opté pour une conception factuelle de ces deux notions, indépendamment de leur qualification juridique.

⁷ C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, www.juridat.be.

⁸ T.T. Bruxelles (fr.), 02 octobre 2017, www.unia.be.

⁹ T.T. Liège, 13 mars 2018, R.G. I6/748/A, www.unia.be citant C.T. Bruxelles, 16 Juin 2009, C.D.S., 2010, p. 19

La modification en cours d'instance de la qualification donnée aux faits ou à la chose demandée n'est pas une demande nouvelle.¹⁰

- quant à l'existence d'une discrimination

19. Madame X ne précise pas si la discrimination qu'elle conteste est basée sur le critère de « l'état de santé actuel ou futur » ou du « handicap ».

Elle n'identifie pas davantage l'atteinte à son intégrité physique, psychique ou mentale qui serait précisément en cause.

20. Cela étant, il est indéniable au vu de la chronologie des incapacités de travail de X et de l'attestation établie par son psychiatre en 2015 qu'elle est atteinte d'une affection entraînant « une limitation « de longue durée » résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle »¹¹ et, par conséquent, d'un handicap tel que la Cour de justice de l'Union européenne l'a défini.

21. D'autre part, dans la mesure où le licenciement est justifié par l'impossibilité de reclassement « dans une fonction répondant aux recommandations formulées par le S. », il s'agit d'une distinction directe, la pratique invoquée étant fondée directement sur un critère protégé.

22. Conformément à l'article 29 du décret précité du 2 novembre 2008, il appartient dans un premier temps à Madame XX de démontrer des faits permettant de présumer une discrimination sur base du critère protégé invoqué (en l'espèce le handicap).

23. Ces faits indiquant a priori l'existence d'une discrimination seraient établis si le F. avait fondé la décision de licencier Madame XX sur l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail en raison de son « handicap », en refusant d'examiner les possibilités d'aménagements de sa fonction,

24. Or, l'exposé des faits démontre suffisamment qu'après une réaction initiale inadéquate à l'incident du 21 mai 2012, le F. a suivi les recommandations du S. et a tenté de trouver une solution durable quant à l'adaptation de Madame XX au sein du F., qui soit acceptable pour les deux parties.

25. Ainsi, le F. a adéquatement réagi en adoptant des mesures de reprise du travail conformes aux recommandations du S. (ainsi que ce dernier le reconnaît lui-même : «(...) nous recommandons au F. de mettre en place un accompagnement et un suivi similaire à ce qui a été fait pour la reprise de Madame X en juin 2013. Bien que critiqué par Madame X, ce suivi qui prenait en considération les faiblesses de Madame X apparaît respectueux du personnel. (...) ») et en suivant de près la reprise du travail (Madame X, comme cela a été rappelé dans l'exposé des faits et comme en témoigne par exemple la réunion du 7 novembre 2013,

26. Le licenciement n'est d'ailleurs pas justifié par le refus d'envisager des aménagements raisonnables (lesquels ont d'ailleurs été mis en pratique) mais par les échecs successifs des solutions recherchées et tentées.

27. Ainsi que le souligne à juste titre Madame l'Auditeur dans son avis écrit, l'impossibilité apparente de reclassement de Madame XX ne doit pas s'apprécier de manière isolée, Elle doit intégrer l'historique du dossier, les démarches déjà effectuées et l'attitude des parties lors de ces démarches.

¹⁰ C. trav. Liège (div. Namur), 9 mai 2017, J. T. T., 2017, p. 414.

¹¹ A. M. et M. S., « Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ? », J. T. T., 2018, n° 6, p. 81 et s. (et la jurisprudence y citée).

28. D'une part, c'est en réalité, la deuxième fois que le F. fait part de son impossibilité de reclasser Madame XX (sans que cela ne semble avoir fait l'objet de contestation en 2014). Cette impossibilité résulte, au vu des pièces présentées, de l' « état d'esprit » de Madame XX (pour reprendre les termes du S.) et des difficultés rencontrées antérieurement dans le reclassement (on note en particulier que les reclassements proposés ou mis en oeuvre n'ont jamais paru satisfaire Madame XX

29. D'autre part, il résulte de la lecture du dossier que la relation de travail était, dans les faits, parvenue à son terme même si les pallies n'en avaient pas encore tiré l'enseignement.

Cela ressort clairement du rapport du S. du 3 août 2015. Dans le même sens, il résulte des pièces de Madame X qu'elle avait « envie de passer à autre chose, c'était le moment de tourner la page » et qu'elle a ouvert son commerce le 1^{er} octobre 2015.

30. La motivation du licenciement par l'impossibilité de reclassement et, concrètement, par la difficulté des relations ne permet pas, dans ce contexte, de présumer une discrimination, indépendamment des erreurs commises par le F. notamment quant à l'acceptation de l'interruption de carrière (cf ci-dessous).

L'intention illicite du F. n'est pas démontrée.

31. Madame xx ne démontre par ailleurs :

- ni des éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé ;
- ni des éléments qui révèlent que sa situation de victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

32. Dès lors que Madame X n'apporte pas d'élément permettant de conclure à l'existence d'un traitement discriminatoire dont elle aurait été victime, elle ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité protectionnelle visée par l'article 19 du décret du 6 novembre 2008.

La demande doit être déclarée non fondée.

C. L'indemnisation de protection liée à l'interruption de carrière

1) Les principes

33. Dès lors que le travailleur a demandé de bénéficier d'une interruption de carrière, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin, unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

L'employeur qui résilie, sans motif grave ni motif suffisant, le contrat de travail d'un travailleur en interruption de carrière, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. (article 101, alinéa 4 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales).

34. La charge de la preuve que l'origine de la rupture est étrangère à la suspension (totale ou partielle) du contrat de travail pour cause de crédit- temps incombe à l'employeur.¹²

2) Application

¹² Cass. , 14 janvier 2008, www.juridat.be; C.T. Mons, 19 décembre 2008, C.D.S., 2010 p. 373 ; CT Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T., 2013 p. 165

35. Le F. justifie le licenciement de Madame X par son « problème de fonctionnement » et ses difficultés relationnelles avec ses collègues.

Le F. étant incapable de replacer Madame XX dans une fonction remplissant les conditions énoncées par le S., son licenciement est justifié et ne porterait pas atteinte à l'exercice de son droit à une interruption de carrière.

Il appartient au F. de démontrer la réalité des motifs qu'elle invoque.

36. C'est à bon droit que Madame reproche au F. d'avoir pris la décision de la licencier le 10 septembre 2015, postérieurement à l'acceptation de la demande d'interruption de carrière le 21 août 2015, alors même qu'il avait à ce moment-là déjà pris connaissance du rapport du S. remis le 3 août 2015. Les éléments invoqués à l'appui de la demande de licenciement, étaient déjà tous connus par le F. lors de l'acceptation de l'interruption de carrière.

Même la commission de recours a reconnu qu'un « problème de timing » se posait pour le licenciement, eu égard à la demande d'interruption de carrière.

37. S'agissant en outre d'une interruption de carrière d'une durée d'un an à temps plein, les difficultés de reclassement invoquées — a priori à juste titre — par le F. n'auraient pas eu d'incidence pratique avant le retour au travail de Madame XX le 1^{er} octobre 2016.

A cette date, les difficultés de reclassement auraient le cas échéant pu avoir disparu, soit que Madame X renonce à reprendre le travail (dans l'hypothèse où son activité complémentaire répondait à ses attentes), soit que son état de santé et/ou son comportement professionnel aient évolué au cours de l'année d'interruption, permettant la reprise d'une fonction exclue jusque-là.

38. En tout état de cause, le F. échoue à rapporter la preuve d'un « motif suffisant » de licenciement, inconnu lors de l'acceptation de la demande d'interruption de carrière.

La demande d'indemnité de protection doit être déclarée fondée.

Le montant de l'indemnité n'est pas contesté et a été correctement calculé.

D. Les dommages-intérêts

39. Madame XX poursuit la condamnation du F. au paiement d'une somme de 10.000 €, à titre de dommages-intérêts. Elle reproche essentiellement au F. de ne pas avoir respecté la procédure de licenciement en vigueur au sein de l'institution et de ne pas avoir motivé régulièrement la décision de licenciement.

40. Conformément aux principes de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, l'octroi de dommages-intérêts suppose l'existence d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

41. En l'espèce, le dommage de Madame X doit nécessairement consister en un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, d'une part, et par l'indemnité de protection liée à l'interruption de carrière, d'autre part.

42. Madame X décrit son préjudice comme la perte d'une chance de conserver son emploi, ainsi que les coûts engendrés par l'obligation de s'assujettir au statut d'indépendant à titre principal (plutôt qu'à titre complémentaire, si elle avait bénéficié d'une interruption de carrière).

43. Toutefois, il ne ressort pas des conclusions ni des explications de Madame XX que ces deux dommages — même s'ils étaient dûment établis — n'ont pas été couverts par l'octroi d'une indemnité de protection de 18.521,16 €, en plus de l'indemnité compensatoire de préavis de 19.528,39 € bruts. Ces montants, additionnés, excèdent de loin le montant des cotisations sociales et autres frais liés au statut d'indépendant. Madame XX ayant par ailleurs entamé une nouvelle activité professionnelle

immédiatement, il semble que la perte d'une chance de conserver son emploi soit invoquée pour les besoins de la cause seulement.

La demande n'est pas fondée.

E. L'indemnité de procédure

44. « Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète » (art. 1017, al.1" du Code judiciaire).

En l'espèce, Madame XX obtient gain de cause sur deux chefs de demandes et succombe à la demande de dommages-intérêts. Elle liquide l'indemnité de procédure à la somme de 2400 €.

Le F. est condamné à lui payer une indemnité de procédure de 2.000€

F. L'exécution provisoire

45. L'article 1397 (nouveau) du Code judiciaire dispose

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, (l'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

46. En l'espèce, rien ne justifie de déroger au principe de l'exécution provisoire,

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Dit la demande fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne le F. à payer à Madame xx, la somme de 23,09 €, à titre d'intérêts de retard sur les sommes payées en raison de la rupture des relations contractuelles

Condamne le F. à payer à Madame XX, la somme de 18.521,16 € bruts, augmentée des intérêts au taux légal à partir du 23 novembre 2015 ;

Déboute Madame XX du surplus de sa demande

Condamne le F. aux frais et dépens de l'instance, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée clans le chef de Madame XX à la somme de 2.400 é et fixée par le tribunal à la somme de 2.000 €, ainsi que les frais de citation, liquidés à la somme de 159,94 €

Déclare le jugement exécutoire par provision, nonobstant appel et sans garantie ni cantonnement.

Ainsi jugé par la 9e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de La Louvière, composée de

XX, Juge, président la 9e chambre ;
XX, Juge social au titre d'employeur ;
XX, Juge social au titre d'employé;

XX, Greffier.